Framtidsjobb i staten

Om rekryteringsbehov inom myndigheter, bolag och universitet

Fackförbundet ST våren 2009.

Referens:

Roger Syrén, utredare: 070 – 600 51 24
roger.syren@st.org
Rapporten, inklusive tabellbilagor, kan även läsas på: www.st.org

Fackförbundet ST – Har idag ca 100 000 medlemmar inom statliga myndigheter, verk, bolag, universitet, högskolor och statsunderstödda stiftelser.

Innehåll

Sammanfattning

Bakgrund och syfte

Arbetsmarknaden idag förändras snabbt och staten är en av de mest dynamiska sektorerna på arbetsmarknaden. Syftet med den här rapporten är att göra en prognos över rekryteringsbehovet de närmaste fem åren inom statlig sektor.

ST skickade under perioden 26.05.2009 – 16.06.2009 ut en enkät till rekryteringsansvariga på myndigheter, universitet/högskolor, samt statliga bolag. Rapporten baseras på enkätsvaren.

Resultat

STs undersökning visar att:

- Uppskattningsvis 132 000 jobbchanser kommer att skapas inom statlig sektor de närmaste fem åren. Det är såväl rotationen av individer på enskilda tjänster (bland annat på grund av den pågående generationsväxlingen) som uppkomsten av helt nya jobb (på grund av efterfrågan eller ökade krav i omvärlden, från politiskt håll eller från marknaden) som skapar ett rekryteringsbehov.

- Behovet av det totala antalet anställda i staten kan dock förväntas vara på ungefär samma nivå som idag om fem år. En majoritet av arbetsgivarna, 55%, anger att behovet är ungefär lika många anställda som idag. 26 % anger behov av att öka antalet anställda jämfört med idag. 19 % har behov av att minska antalet anställda.

- Efterfrågan och rekryteringsbehovet ser olika ut i olika delar av staten. Exempel på sektorer som anger ett behov av att *öka* antalet anställda är: Miljö/jordbruk, Rättsväsendet, Universitet/högskolor och forskning, Affärsverk och infrastruktur, Kultur och media.

- Exempel på sektorer som anger ett behov av att *minska* antalet anställda är: Försvarsmakten, Ekonomi och finans, Länsstyrelser/ Regeringskansli/ stabsmyndigheter, samt i viss utsträckning myndigheter som bedriver en betydande andel uppdragsbaserad verksamhet. [1]

- Politiska beslut påverkar rekryteringsbehovet i stor utsträckning. Mer än var tredje arbetsgivare, 36 %, anger att politiskt beslutade krav på verksamheten är en av de vanligaste orsakerna till att rekryteringsbehov uppstår. De allra vanligaste orsakerna är dock på grund av generationsväxling/pensionsavgångar, samt på grund av ”normal” jobbrotation – det vill säga att anställda slutar av andra skäl än pension

- Kompetenskraven i staten förändras. Nära 6 av 10 arbetsgivare (59%) har behov av att, till mindre eller större del, förändra den övergripande kompetensprofilen hos de anställda. Det kan till exempel handla om sådant som yrkeskompetens, utbildningsinriktning, arbetslivserfarenhet och personliga egenskaper.

- Vad gäller kraven på utbildning mer specifikt så kommer dessa att höjas ytterligare i staten, trots att staten redan idag är den mest välutbildade sektorn. 66 % av arbetsgivarna anger behov av fler anställda med högskoleutbildning. En minoritet, 6%, anger ett behov av fler anställda med högst gymnasieutbildning.

- Staten kan komma att bli mer jämställd och mångfalden öka. 53 % av arbetsgivarna anger ett generellt behov av att rekrytera fler anställda med annan bakgrund än svensk. Idag är andelen anställda i staten med utländsk bakgrund ca 11 %, vilket innebär en underrepresentation jämfört med befolkningen som helhet.[2] 34 % anger behov av att rekrytera kvinnor till vissa positioner (där de idag är underrepresenterade). Idag är könsfördelningen mellan kvinnor och män bland statsanställda jämn totalt sett, men kvinnor är underrepresenterade på chefsposter och överrepresenterade inom stödkompetens (till exempel administration).[3]

- Flest jobbchanser kommer att uppstå i storstadsområdena. 45 % av arbetsgivarna anger behov av att rekrytera fler än idag till storstäderna. 26 % har motsvarande rekryteringsbehov i mellanstora städer. Bara 15 % respektive 7 % har behov av att rekrytera fler till mindre städer och orter respektive glesbygd.

---

[1] Försvarsmakten är underrepresenterad i undersökningen, varför bedömningen här baseras sig på kännedom om utvecklingen i stort: det finns politiska beslut om nedskärningar .

[2] Källa: Regeringens proposition 2008/09: 1.

[3] Källa: Regeringens proposition 2008/09: 1

- Några exempel på yrken som förväntas efterfrågas mest de närmaste åren: civilingenjörer/ingenjörer, ekonomer med inriktning mot företagsekonomi respektive redovisning, IT-specialister, jurister, lärare/forskare vid universitet/högskolor, miljövetare, personalvetare/HR-specialister, poliser, samt statistiker/matematiker. Här är behovet stort att rekrytera fler än idag, samtidigt som många och stora arbetsgivare vill ligga kvar på en relativt hög nivå och en hög jobbrotation förväntas.

- Även inom yrken som arbetsmiljöexperter, nationalekonomer, arbetsförmedlare, agronomer, biologer, beteendevetare, fysiker/ kemister, informatörer/ kommunikatörer, naturvetare och psykologer förväntas en relativt stor efterfrågan. Här förväntas det totala antalet anställda bli relativt konstant från en medelhög nivå idag, eller öka kraftigt från en låg- eller medelnivå idag.

- Administratörer är den yrkesgrupp som förväntas minska mest de kommande fem åren.

- Generellt märks en trend mot fler yrken av utredande karaktär och färre av handläggande karaktär.

- De personliga egenskaperna hos arbetssökande som värdesätts mest av arbetsgivare i staten är: samarbetsförmåga, initiativförmåga, förmåga att uttrycka sig i tal och skrift, arbetslivserfarenhet och analytisk förmåga. De värderas något högre än till exempel referenser och värdesätts betydligt högre än till exempel betyg, examensarbete eller lärosäte.

- Karriärmöjligheterna i staten behöver förbättras. 46 % av arbetsgivarna anger att det som skulle förbättra rekryteringsmöjligheterna mest är att kunna erbjuda intressantare karriärmöjligheter. Det är därmed den enskilt viktigaste faktorn för att göra staten attraktivare i framtiden, enligt de svarande. Andra önskvärda åtgärder är mer pengar/resurser för att kunna anställa fler och/eller förbättra anställningsvillkoren, nya arbetssätt för att nå personer med rätt kompetens samt att förbättra bilden av staten som arbetsgivare generellt.

Analys och förslag

Så här menar ST, med stöd i undersökningens resultat, att framtiden kan bli ännu ljusare. Förslagen riktar sig till politiker, arbetsgivare, och andra som kan och vill påverka våra arbetsplatser (förslagen utvecklas närmare i rapportens sista kapitel):

- Lyft fram staten: visa bilden av en framtidssektor.
- Öppna karriärvägar.
- Stärk värdegrunden.
- Auktorisering av statstjänstemän.
- Utvecklingskontrakt till alla anställda.
- Långsiktighet i förändringen: kvalitet och service främst.
- 132 000 jobbchanser för alla. Metodiskt jämställdhets- och mångfaldsarbete.
- Trygghet för de anställda i omställningen.
- En ny lönepolitik för staten! Löneutvecklingen totalt ska vara (minst) motsvarande den i privat sektor. Ingångslöner för nyanställda ska vara höga. Koppling ska finnas mellan ökad effektivitet och högre lön.

… och några goda råd

ST riktar också några råd till den som:

- arbetar med rekrytering och personalfrågor i den statliga sektorn
- har, eller funderar på att söka, ett jobb inom den statliga sektorn

Råden finns att läsa i rapportens sista kapitel.

1. Om undersökningen

Bakgrund och syfte

Arbetsmarknaden idag förändras snabbt och staten är en av de mest dynamiska sektorerna på arbetsmarknaden. Syftet med den här rapporten är att göra en prognos över rekryteringsbehovet de närmaste fem åren inom statlig sektor.

En sådan prognos behövs eftersom det finns få andra studier som behandlar statlig sektor specifikt och tillräckligt ingående. Såväl Arbetsförmedlingen som Statistiska Centralbyrån, SCB, gör visserligen prognoser över utvecklingen på arbetsmarknaden och jämför där staten med andra sektorer. [4] Men prognoserna tillåter i normalfallet inte närmare analyser av den statliga arbetsmarknaden. Arbetsgivarverket, å andra sidan, producerar med jämna mellanrum undersökningar med noggranna analyser och prognoser för utvecklingen inom just staten.[5] Men här är perspektivet arbetsgivarens, med fokus på ekonomi och andra förutsättningar. Inte heller medges djupanalys på till exempel yrkesnivå.

Ambitionen med den här rapporten är att ge en bild över utvecklingen på den statliga arbetsmarknaden som är tillräckligt översiktlig för att tydliggöra övergripande trender och samtidigt tillräckligt ingående för att visa på skillnader i utvecklingen mellan olika yrken och sektorer.

Ett annat skäl till varför en prognos av rekryteringsbehovet inom statlig sektor är särskilt intressant just nu är den ekonomiska kris som under sista delen av 2008 slog till mot Sverige. Krisen har sitt ursprung i en internationell kris, som drabbar alla delar av den globala världsekonomin. Finansminister Anders Borg kallade i början av 2009 situationen för ”ett nationellt nödläge” i ett uppmärksammat uttalande.[6] I mars 2009 presenterade Konjunkturinstitutet en dyster prognos: Sverige är på väg in i den sämsta konjunkturen i modern tid, en halv miljon människor förväntas bli arbetslösa.[7] Vi vet ännu inte hur djup krisen blir, eller när vi kan förvänta oss bättre tider igen. Klart är att

---

[4] Se till exempel *Var finns jobben? Bedömning för perioden maj 2009 till maj 2010 och en långsiktig utblick* Arbetsförmedlingen 2009, *Trender och prognoser,* SCB 2009.

[5] Se till exempel: *Konjunkturbarometern för den statliga sektorn,* Arbetsgivarverket 2009.

[6] Metro torsdag 12 februari 2009, sid 1.

[7] *KONJUNKTURLÄGET MARS 2009,* Konjunkturinstitutet 2009

situationen är mycket allvarlig och att stora delar av arbetsmarknaden kommer att beröras.

Även mot bakgrund av krisen är det intressant att analysera utvecklingen på den statliga arbetsmarknaden. Frågan gäller då: hur påverkas de statliga arbetsplatserna av krisen? Det mesta tyder än så länge på att staten kommer att vara relativt lite berörd av krisen, till skillnad från delar av den privata och kommunala sektorn. Istället kan en relativt stor generationsväxling i kombination med övrig jobbrotation komma att skapa betydande jobbchanser i staten för kvalificerade jobbsökande. Om trenden står sig så utgör staten en ljuspunkt på en i övrigt ganska mörk arbetsmarknad. Därför är en undersökning om framtiden på den statliga arbetsmarknaden särskilt intressant just nu.

Om de svarande

ST skickade under perioden 26.05.2009 – 16.06.2009 ut en enkät till samtliga myndigheter, universitet/högskolor och flera statliga bolag.[8] Målgruppen var rekryteringsansvariga. Målgruppen valdes ut med ambitionen att nå personer med det strategiska ansvaret att planera personalförsörjningen på kort och medellång sikt. Deltagarna i enkäten valdes ut av organisationerna själva, via e-post till registratorn eller motsvarande funktion, innehållande en länk till undersökningen. I e-posten gavs en kort beskrivning av undersökningens syfte och upplägg samt en uppmaning att vidarebefordra enkäten till den rekryteringsansvarige inom organisationen.

Totalt 217 svar kom in.[9] 52 % av de svarande är personalchefer, 33% jobbar med rekrytering av personal på en annan position, resterande är verksamhetschefer eller vill inte ange sin position (den sistnämnda möjligheten finns med av anonymitetsskäl). 71 % av de svarande är kvinnor, 29 % är män. Över hälften, 56 %, är 45 år eller äldre. De flesta, 68 %, arbetar på huvudkontoret för sin organisation, medan 32 % arbetar på ett av flera regionala eller sektoriella kontor.

---

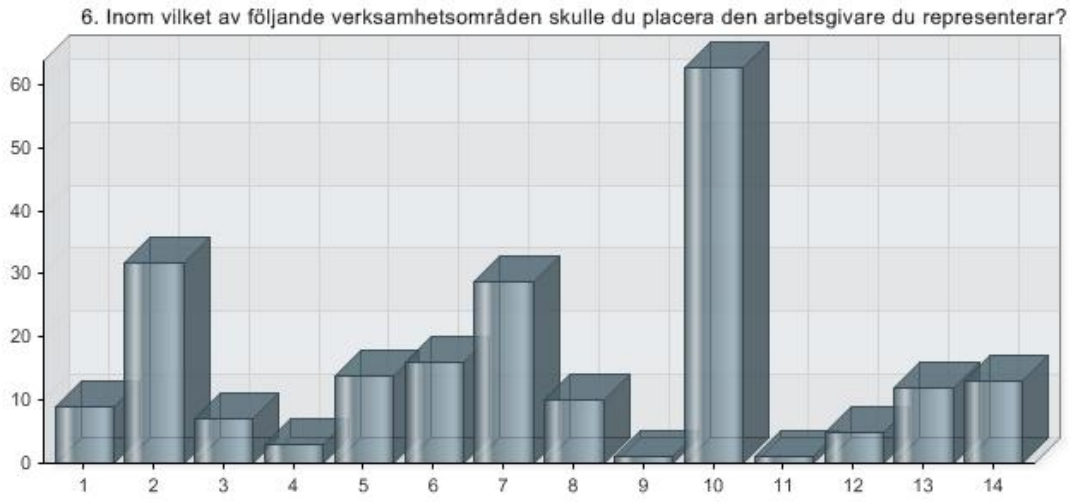
8 De statliga bolag som inbjöds till denna undersökning var alla statligt majoritetsägda med särskilda samhällsuppdrag. Att de är majoritetsägda ger staten en särskild möjlighet att utöva inflytande över dem. Att de har särskilda samhällsuppdrag innebär att de har uppgifter som har särskild betydelse. Det anses också ur ett samhällsperspektiv vara viktigt att de finns tillgängliga i en omfattning som inte är motiverat ur ett företagsekonomiskt perspektiv.

9 Enkätutskicket baserades på en e-postlista med adresser till ca 420 mottagare, vilket innebär att svarsfrekvensen var ca 49%. Den synbart låga svarsfrekvensen förklaras till stor del av att enkäten skickats till flera kontor h0s en rad stora arbetsgivare, men där man valt att svara endast från huvudkontoret. Justerat för detta blir svarsfrekvensen 61 % (217 svarande av 357 kontaktade arbetsgivare) .

Fördelning efter sektorer och storlek

Representationen av olika statliga sektorer i undersökningen är bred (alla sektorer finns representerade) men inte proportionell i förhållande till antal anställda. Underrepresenterade sektorer är framför allt försvarsmakten, arbetsliv och utbildning utanför högskolan, samt social omsorg. Framför allt rättsväsendet är något överrepresenterat i förhållande till andel av samtliga anställda inom hela den statliga sektorn. Dessa skevheter beror främst på skillnader i organisationsstrukturen inom olika delar av staten. I vissa sektorer finns till exempel många läns- och sektorsindelade organisationer (länspolismyndigheter, domstolar, med flera). I andra sektorer dominerar istället en eller några få stora organisationer. För att undvika att sådana skevheter påverkar analysen på ett oacceptabelt sätt så kommer svaren, där det är mest relevant, att viktas om efter de svarande organisationernas storlek (se vidare om detta nedan).

Så här fördelar sig svaren från olika sektorer:



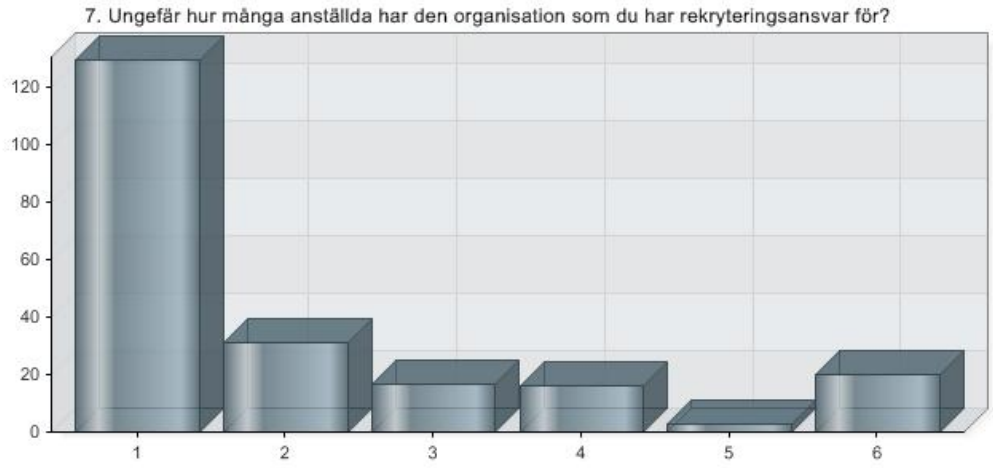
Alternativ		Andel	N
1	Affärsverk och infrastruktur	4,2 %	9
2	Universitet, högskolor, forskning	14,9 %	32
3	Arbetsliv och utbildning utanför högskolan	3,3 %	7
4	Social omsorg	1,4 %	3
5	Ekonomi och finans	6,5 %	14
6	Kultur och media	7,4 %	16
7	Länsstyrelser, Regeringskansli och stabsmyndigheter	13,5 %	29
8	Miljö och jordbruk	4,7 %	10
9	Teknik	0,5 %	1
10	Rättsväsendet	29,3 %	63
11	Försvarsmakten	0,5 %	1

12	Uppdragsbaserad verksamhet	2,3 %	5
13	Statligt bolag (hel el. delägt) som inte passar in i ovanstående kategorier	5,6 %	12
14	[10] ogiltig	-	-
	Totalt		215

Eftersom olika sektorer kan ha väldigt olika förutsättningar och inriktning på verksamheten är det ibland intressant att bryta ned resultat på sektorsnivå för att nyansera analysen. I den här rapporten kommer vi att göra en ”aggregerad” sektorsanalys där detta bedöms som särskilt intressant, utifrån tre områden som, i sin tur består av flera sektorer sammantaget:

- Myndighetsområdet (motsvarar en sammanslagning av resultaten från sektor 3 – 12 i diagrammet ovan)
- Universitets- och högskoleområdet (motsvarar resultaten från sektor 2 i diagrammet ovan)
- Bolags-/affärsverksområdet (motsvarar en sammanslagning av resultaten från sektorerna 1 och 13 i diagrammet ovan)

Arbetsgivares relativa storlek har stor betydelse för tolkning och analys av svaren. I diagrammet nedan redovisas hur respondenterna fördelar sig på olika storleksklasser:



[10] Alternativ 14 är resultatet av en teknisk felkonstruktion i undersökningen som inte är möjlig att korrigera i efterhand. Alternativet fanns med som ett frivilligt fritextsvar och påverkar inte de övriga resultaten eller förhållandet mellan dem.

Alternativ		Andel	N
1	1-300 anställda	59,9 %	130
2	301-600 anställda	14,3 %	31
3	601 - 1000 anställda	7,8 %	17
4	1001 - 2000 anställda	7,4 %	16
5	2001 - 3000 anställda	1,4 %	3
6	över 3000 anställda	9,2 %	20
Totalt			217

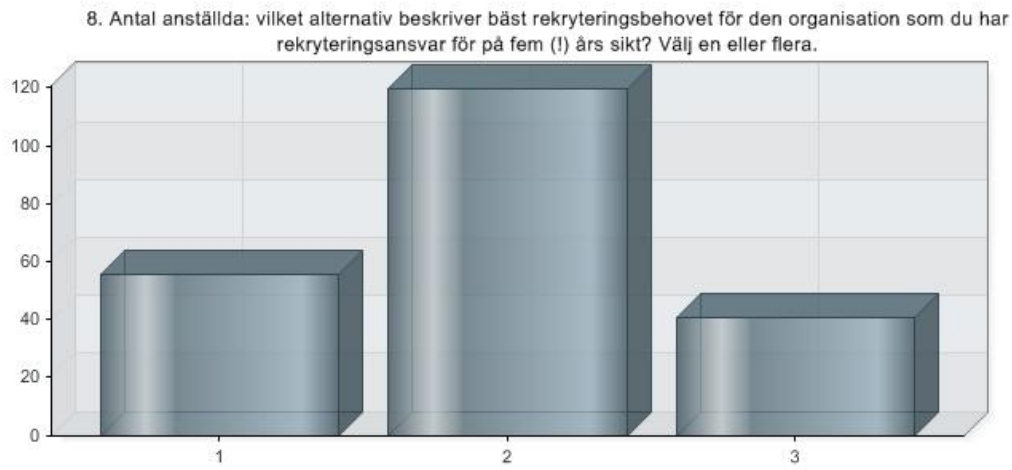
60 % av svaren kommer från organisationer med upp till 300 anställda. 9 % av svaren kommer från organisationer med mer än 3 000 anställda. Resterande svar kommer från organisationer med en spridning av antalet anställda som ligger däremellan.

Resultat i denna rapport kommer, där storleken bedöms ha stor relevans (till exempel vid kvantitativa jämförelser av rekryteringsbehov) att redovisas dels övergripande för alla arbetsgivare, dels utifrån ev. skillnader vid jämförelse med *mellanstora arbetsgivare* (mellan 300 och 3 000 anställda) och med de *största arbetsgivarna* (över 3 000 anställda).

2. Framtidsjobb i staten - övergripande trender

Behov av ungefär lika många anställda i staten om fem år

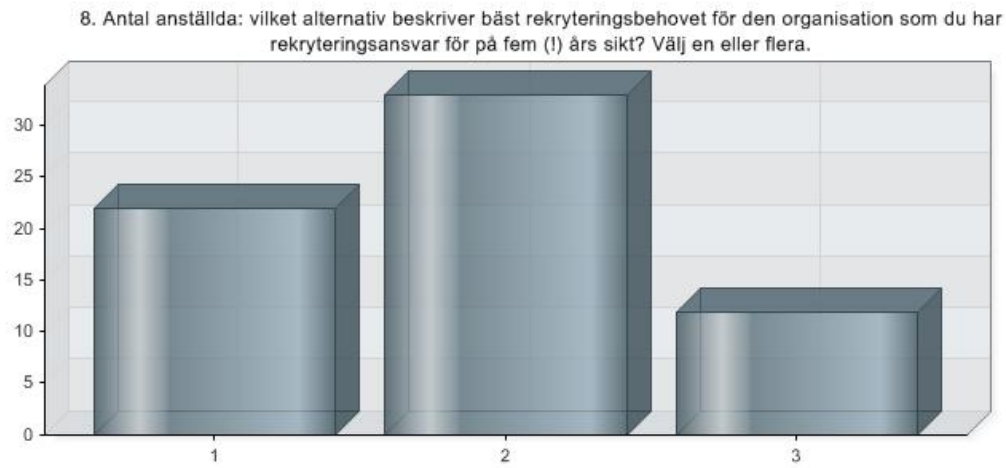
Behovet av det totala antalet anställda i staten om fem år kan förväntas vara på ungefär samma nivå som idag.



Alternativ		Andel	N
1	Behov av att ÖKA antalet anställda jämfört med idag	25,8 %	56
2	Behov av ungefär LIKA MÅNGA anställda som idag	55,3 %	120
3	Behov av att MINSKA antalet anställda jämfört med idag	18,9 %	41
Totalt			217

En majoritet av arbetsgivarna, 55 %, anger ett behov av ungefär lika många anställda som idag. 26 % anger behov av att öka antalet anställda jämfört med idag. 19 % har behov av att minska antalet anställda.

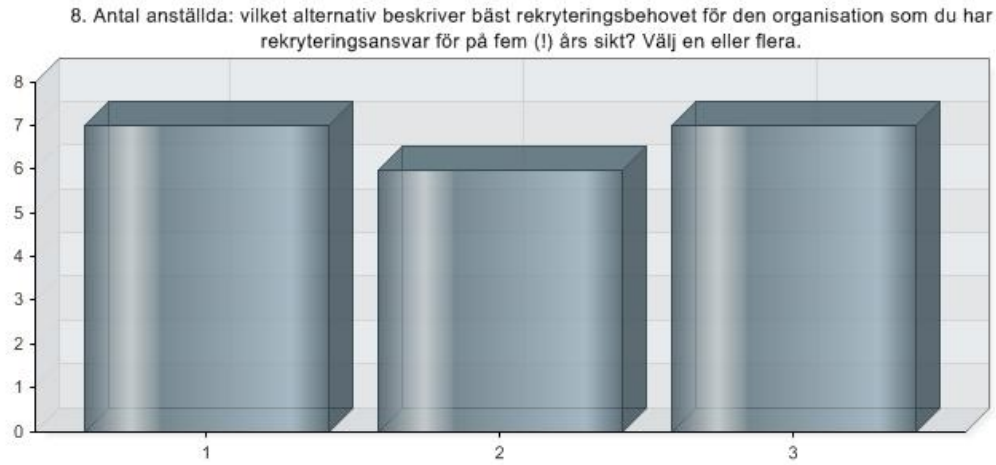
Diagrammet nedan visar en NEDBRYTNING av den rubricerade frågan: endast svar från mellanstora arbetsgivare redovisas!



Alternativ	Andel	N
1 Behov av att ÖKA antalet anställda jämfört med idag	32,8 %	22
2 Behov av ungefär LIKA MÅNGA anställda som idag	49,3 %	33
3 Behov av att MINSKA antalet anställda jämfört med idag	17,9 %	12
Totalt		67

Bland mellanstora arbetsgivare anger en tredjedel behov av att rekrytera fler anställda än idag.

Diagrammet nedan visar en NEDBRYTNING av den rubricerade frågan: endast svar från de största arbetsgivarna redovisas!



Alternativ		Andel	N
1	Behov av att ÖKA antalet anställda jämfört med idag	35,0 %	7
2	Behov av ungefär LIKA MÅNGA anställda som idag	30,0 %	6
3	Behov av att MINSKA antalet anställda jämfört med idag	35,0 %	7
Totalt			20

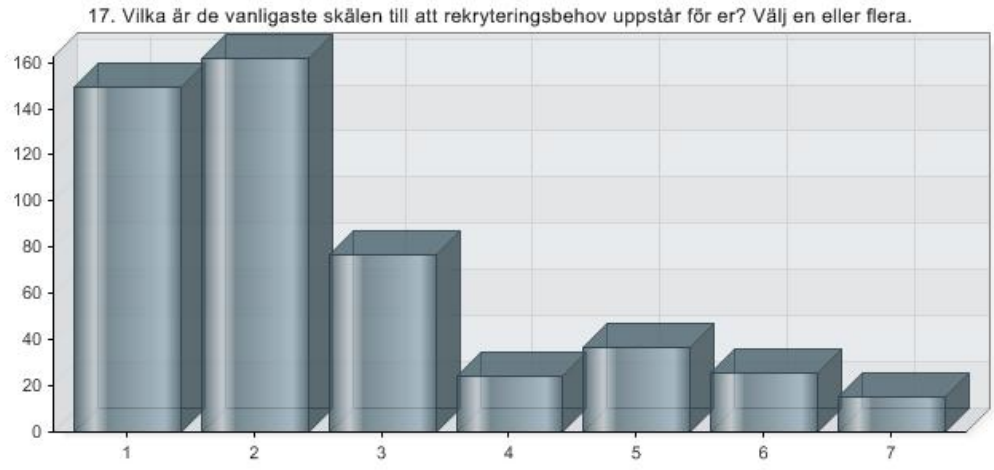
Bland de största arbetsgivarna anger lika många ett behov av att anställa fler som färre, medan något färre anger ett behov av lika många som idag i framtiden. Effekterna tar ut varandra och slutsumman prognostiseras till i stort oförändrad.

Eftersom större arbetsgivare påverkar efterfrågan relativt mer så väljer vi att vara försiktiga i bedömningen av det totala rekryteringsbehovet i staten. Behovet av det totala antalet anställda i staten kan om fem år förväntas vara på ungefär samma nivå som idag.

132 000 jobbchanser på fem år

Personalrörligheten i staten är idag ca 11 %.[11] Vi har ovan prognostiserat att behovet av antalet anställda i staten blir totalt sett på samma nivå som idag. Idag finns 240 600 personer anställda i den statliga sektorn. I konsekvens med detta kan personalrörligheten uppskattas skapa omkring 26 400 jobbchanser årligen, eller 132 000 jobbchanser på fem år (11 % av det totala antalet anställda årligen i fem år). Prognosen ska uppfattas som ett grovt mått, men snarast försiktig. Under perioden ökar till exempel nivån på antalet statsanställda som uppnår pensionsålder, en faktor som driver på personalrörligheten, med närmare 75% mellan åren 2008 – 2013 (från 4 000 årligen till ca 7 000 årligen). Det kan således komma att skapas ännu fler jobbchanser.

Det är framför allt rotationen av individer på enskilda tjänster (bland annat på grund av den pågående generationsväxlingen), men även uppkomsten av helt nya jobb (på grund av efterfrågan eller ökade krav i omvärlden, från politiskt håll eller från marknaden), som skapar ett rekryteringsbehov. Detta illustreras av fördelningen av svaren enligt följande diagram:



Alternativ		Andel	N
1	Generationsväxling/pensionsavgångar	69,4 %	150
2	"Normal" jobbrotation - anställda slutar av andra skäl än pension	75,0 %	162
3	Politiskt beslutade krav på verksamheten	35,6 %	77
4	Kunskapsutvecklingen i samhället leder till högre kompetenskrav	11,1 %	24

[11] Regeringens prop. 2008/09:1, utgiftsområde 2, bilaga 1.

5	Samhällsutvecklingen i övrigt ställer krav på ny/högre kompetens	17,1 %	37
6	Marknadens efterfrågan ställer krav på ny/högre kompetens	12,0 %	26
7	Annat, vänligen specificera	6,9 %	15
Totalt			216

Trenden ovan är densamma hos alla arbetsgivare, oavsett storlek. Dock förefaller större arbetsgivare att uppleva sig mer styrda av politiskt beslutade krav på verksamheten: 40 % av de största arbetsgivarna anger sådana krav som ett viktigt skäl för uppkomsten av rekryteringsbehov. Också generationsväxlingen är mer påtaglig hos de största arbetsgivarna: 75 % anger detta som ett viktigt skäl för uppkomsten av rekryteringsbehov – vilket gör det till den viktigaste förklaringsfaktorn för dessa arbetsgivare. Svaren från de största arbetsgivarna redovisas i nedanstående tabell:

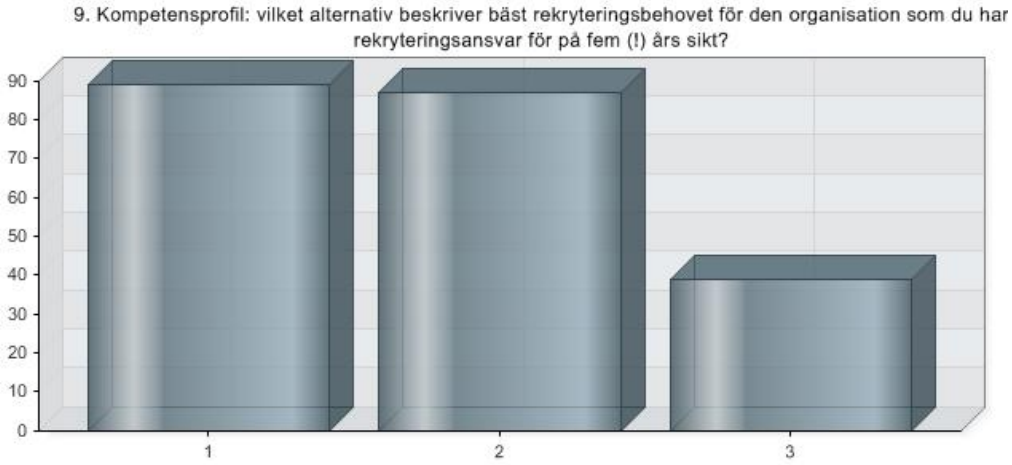
”Vilka är de vanligaste skälen till att rekryteringsbehov uppstår för er? Välj en eller flera”.

NEDBRYTNING: endast svar från de största arbetsgivarna redovisas!

Alternativ		Andel	N
1	Generationsväxling/pensionsavgångar	75,0 %	15
2	"Normal" jobbrotation - anställda slutar av andra skäl än pension	60,0 %	12
3	Politiskt beslutade krav på verksamheten	40,0 %	8
4	Kunskapsutvecklingen i samhället leder till högre kompetenskrav	15,0 %	3
5	Samhällsutvecklingen i övrigt ställer krav på ny/högre kompetens	20,0 %	4
6	Marknadens efterfrågan ställer krav på ny/högre kompetens	20,0 %	4
7	Annat, vänligen specificera	10,0 %	2
Totalt			20

Kompetenskraven fortsätter öka i staten

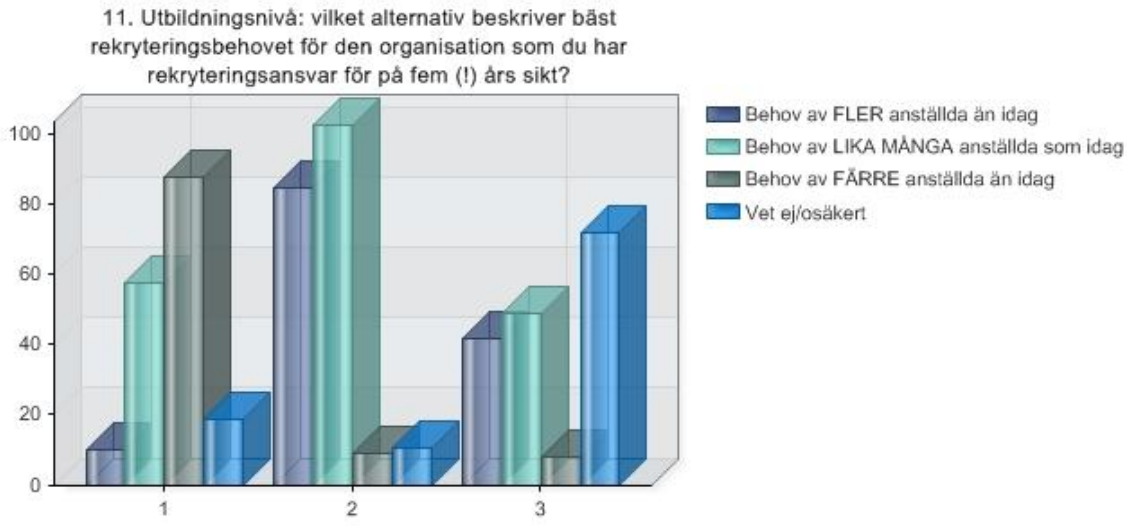
Kompetenskraven i staten förändras. Nära 6 av 10 arbetsgivare (59 %) har behov av att, till mindre eller större del, förändra den övergripande kompetensprofilen hos de anställda.



Alternativ		Andel	N
1	Behov av att bibehålla NUVARANDE kompetensprofil.	41,4 %	89
2	Behov av att uppnå till en MINDRE DEL NY kompetensprofil	40,5 %	87
3	Behov av att uppnå till STÖRRE DEL NY kompetensprofil	18,1 %	39
Totalt			215

Förändrade kompetenskrav kan t. ex handla om sådant som yrkeskompetens, utbildningsinriktning, arbetslivserfarenhet och personliga egenskaper.

Vad gäller kraven på utbildning mer specifikt så kommer dessa att höjas ytterligare i staten (trots att staten redan idag är den mest välutbildade sektorn), något som illustreras av nedanstående diagram:



Alternativ		N
1	personer med högst gymnasieexamen	175
2	personer med högskoleexamen	208
3	personer med forskarutbildning	171

Resultaten ovan kan också visas nedbrutet för respektive utbildningsnivå enligt följande tabell:

Personer med högst gymnasieexamen		Andel	N
1	Behov av FLER anställda än idag	5,7 %	10
2	Behov av LIKA MÅNGA anställda som idag	33,1 %	58
3	Behov av FÄRRE anställda än idag	50,3 %	88
4	Vet ej/osäkert	10,9 %	19
	Totalt		175

Personer med högskoleexamen		Andel	N
1	Behov av FLER anställda än idag	40,9 %	85
2	Behov av LIKA MÅNGA anställda som idag	49,5 %	103
3	Behov av FÄRRE anställda än idag	4,3 %	9
4	Vet ej/osäkert	5,3 %	11
	Totalt		208

Personer med forskarutbildning		Andel	N
1	Behov av FLER anställda än idag	24,6 %	42
2	Behov av LIKA MÅNGA anställda som idag	28,7 %	49
3	Behov av FÄRRE anställda än idag	4,7 %	8
4	Vet ej/osäkert	42,1 %	72
	Totalt		171

66 % av arbetsgivarna anger behov av fler anställda med högskoleutbildning, (varav 41 % vill ha fler med högskoleexamen, 25% vill ha fler anställda med forskarutbildning). En minoritet, 6 %, anger ett behov av fler anställda med högst gymnasieutbildning.

Trenden mot ökade utbildningskrav är densamma vid en jämförelse av resultaten från olika områden, men skillnader finns.

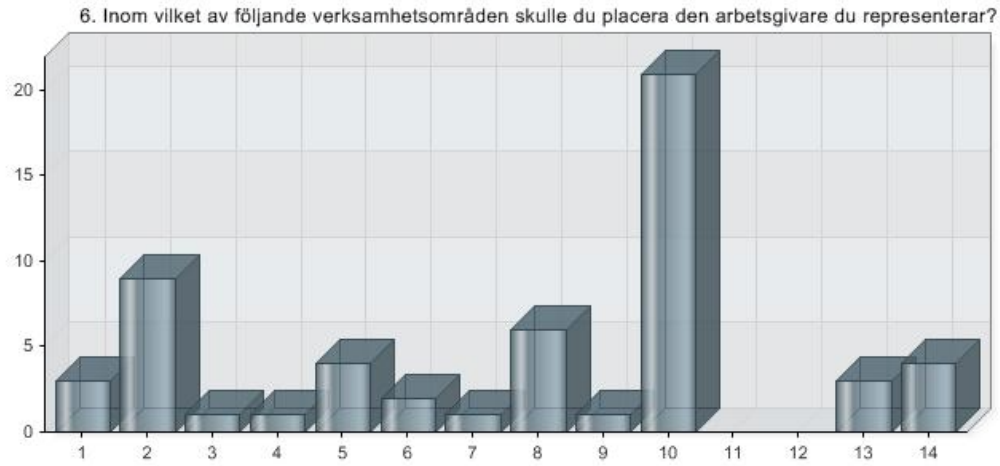
Inom universitets- och högskoleområdet anger 0 % av arbetsgivarna behov av att anställa fler gymnasieutbildade, medan 74 % vill anställa färre. 25 % vill anställa fler högskoleexaminerade; en låg siffra jämfört med staten totalt. Å andra sidan vill 61 % ligga kvar på dagens nivå. 71 % vill anställa fler med forskarutbildning; en mycket hög siffra jämfört med staten totalt, men ett resultat som ter sig naturligt inom området.

Inom området bolag och affärsverk vill 57 % anställa fler högskoleutbildade, 24 % vill ha lika många som idag. Efterfrågan på forskarutbildade är däremot lägre (12 % vill anställa fler, 18 % lika många som idag, och hela 71 % är osäkra på rekryteringsbehovet).

Olika sektorer - olika framtidsperspektiv

Efterfrågan och rekryteringsbehovet ser olika ut i olika delar av staten. Exempel på sektorer som anger ett behov av att *öka* antalet anställda är: miljö/jordbruk, rättsväsendet, universitet/högskolor och forskning, affärsverk och infrastruktur, kultur och media.

Diagrammet nedan visar en NEDBRYTNING av den rubricerade frågan: endast svar från arbetsgivare som har angivit behov av att öka antalet anställda redovisas!



Alternativ		Andel	N
1	Affärsverk och infrastruktur	5,4 %	3
2	Universitet, högskolor, forskning	16,1 %	9
3	Arbetsliv samt utbildning utanför högskolan	1,8 %	1
4	Social omsorg	1,8 %	1
5	Ekonomi och finans	7,1 %	4
6	Kultur och media	3,6 %	2
7	Länsstyrelser, Regeringskansli och stabsmyndigheter	1,8 %	1
8	Miljö och jordbruk	10,7 %	6
9	Teknik	1,8 %	1
10	Rättsväsendet	37,5 %	21
11	Försvarsmakten	0,0 %	0
12	Uppdragsbaserad verksamhet	0,0 %	0
13	Statligt bolag (hel el. delägt) som inte passar in i ovanstående kategorier	5,4 %	3
14[12]		ogiltig	-
Totalt			56

Nedanstående lista redovisar de arbetsgivare som uttryckt ett tydligt behov av att öka det totala antalet anställda (i sammanhanget bör påminnas om att jobbtillfällen kan komma att skapas hos samtliga arbetsgivare, inte bara de angivna):

[12] Alternativ 14 är resultatet av en teknisk felkonstruktion i undersökningen som inte är möjlig att korrigera i efterhand. Alternativet fanns med som ett frivilligt fritextsvar och påverkar inte de övriga resultaten eller förhållandet mellan dem.

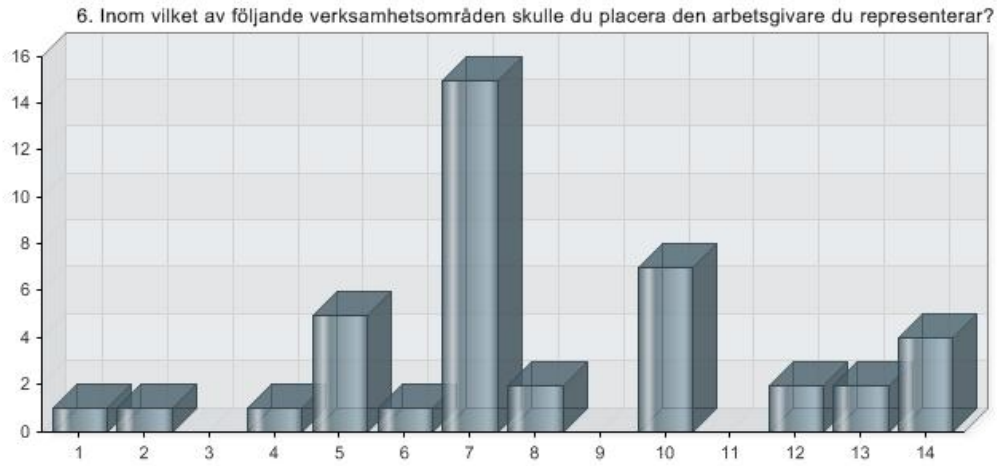
Urval av statliga arbetsgivare med behov av att öka det totala antalet anställda

Arbetsförmedlingen på vissa orter	Lotteriinspektionen
Arbetsmiljöverket	Läkemedelsverket
Banverket	Länsrätter i ett flertal län
Banverket Produktion	Lärarhögskolan i Stockholm
Blekinge Tekniska högskola	Mälardalens högskola
Danshögskolan	Polismyndigheter i ett flertal län
Elsäkerhetsverket	Presstödsnämnden
Energimarknadsinspektionen	Riksgäldskontoret
Energimyndigheten	Skolverket
Finansinspektionen	Socialstyrelsen
Fiskeriverket	Statens beredning för medicinsk utvärdering, SBU
Högskolan i Borås	Statens försvarshistoriska museer
Högskolan på Gotland	Statens institut för kommunikationsanalys, SIKA
Högskolan Väst	Statens institutionsstyrelse i vissa regioner
Invest in Sweden Agency	Statens geotekniska institut
Kammarkollegiet	Statens järnvägar
Kriminalvården i vissa regioner	Strålsäkerhetsmyndigheten
Konkurrensverket	Sveriges lantbruksuniversitet
Lantmäteriet	Åklagarmyndigheten

Exempel på sektorer som anger ett behov av att *minska* antalet anställda är: försvarsmakten, ekonomi och finans, länsstyrelser/Regeringskansli/stabsmyndigheter, samt i viss utsträckning myndigheter som bedriver en betydande andel uppdragsbaserad verksamhet. [13]

[13] Försvarsmakten är underrepresenterad i undersökningen, varför bedömningen här baserar sig på kännedom om utvecklingen i stort : det finns politiska beslut om nedskärningar .

Diagrammet nedan visar en NEDBRYTNING av den rubricerade frågan: endast svar från arbetsgivare som angett behov av att minska antalet anställda redovisas!



Alternativ		Andel	N
1	Affärsverk och infrastruktur	2,4 %	1
2	Universitet, högskolor, forskning	2,4 %	1
3	Arbetsliv samt utbildning utanför högskolan	0,0 %	0
4	Social omsorg	2,4 %	1
5	Ekonomi och finans	12,2 %	5
6	Kultur och media	2,4 %	1
7	Länsstyrelser, Regeringskansli och stabsmyndigheter	36,6 %	15
8	Miljö och jordbruk	4,9 %	2
9	Teknik	0,0 %	0
10	Rättsväsendet	17,1 %	7
11	Försvarsmakten	0,0 %	0
12	Uppdragsbaserad verksamhet	4,9 %	2
13	Statligt bolag (hel el. delägt) som inte passar in i ovanstående kategorier	4,9 %	2
14	[14]	ogiltig	
Totalt			41

Nedanstående lista redovisar de arbetsgivare som uttryckt ett tydligt behov av att minska det totala antalet anställda (i sammanhanget bör påminnas om att jobbtillfällen sannolikt kommer att skapas även hos flertalet av dessa arbetsgivare, även om det *totala* antalet anställda minskar):

[14] Alternativ 14 är resultatet av en teknisk felkonstruktion i undersökningen som inte är möjlig att korrigera i efterhand. Alternativet fanns med som ett frivilligt fritextsvar och påverkar inte de övriga resultaten eller förhållandet mellan dem.

Urval av statliga arbetsgivare med behov av att minska det totala antalet anställda

Bolagsverket	Naturhistoriska riksmuseet
CSN	Polismyndigheten i ett fåtal län
FMV	Regeringskansliet, ett fåtal departement
Försäkringskassan	Skatteverket i vissa regioner
Jordbruksverket	Statens pensionsverk
Kemikalieinspektionen	Statens institutionsstyrelse i vissa regioner
Länsstyrelser i flera län	Sveriges domstolar i vissa län
Malmö högskola	Sveriges Riksbank
Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning, KY	Vägverket i vissa regioner

3. Vilka yrken efterfrågas?

Efterfrågan yrkesvis

En nedbrytning av rekryteringsbehovet yrkesvis visar att variationerna i efterfrågan är stora mellan olika yrken.

Några exempel på yrken som förväntas efterfrågas mest de närmsta åren är: civilingenjörer/ingenjörer, ekonomer med inriktning mot företagsekonomi respektive redovisning, IT-specialister, jurister, lärare/forskare vid universitet/högskolor, miljövetare, personalvetare/HR-specialister, poliser samt statistiker/matematiker. Här är behovet stort av att rekrytera fler än idag, samtidigt som många och stora arbetsgivare vill ligga kvar på en relativt hög nivå och en hög jobbrotation förväntas. Prognosen kan därför sättas antingen som ”Ökande från hög nivå” ”Kvar på hög nivå” eller ”Ökande från medelnivå”. Även inom yrken som arbetsmiljöexperter, nationalekonomer, arbetsförmedlare, agronomer, biologer, beteendevetare, fysiker/kemister, informatörer/kommunikatörer, naturvetare och psykologer förväntas en relativt stor efterfrågan. Här förväntas det totala antalet anställda bli antingen relativt konstant från en medelhög nivå idag, eller öka kraftigt från en låg- eller medelnivå idag.

Administratörer är den yrkesgrupp som förväntas minska mest de kommande fem åren. Det är faktiskt den enda yrkesgrupp som entydigt kan prognostiseras till en kraftig minskning. Generellt märks också en trend mot fler yrken av utredande karaktär och färre av handläggande karaktär. Andra yrken med en svag eller negativ utveckling av efterfrågan är arkivarier/bibliotekarier, brevbärare, hantverkare, journalister, lager/anläggningspersonal och vaktmästare, socionomer, tekniker samt chefer på enhets- och mellannivå.

Yrkesvis: prognos (och nuläge) för nivån på antal anställda i staten[15]

Yrke	Prognos (nuläge)
Administrativ personal	Mkt färre (hög nivå)
Agronomer	Ngt fler (låg nivå)
Arbetsförmedlare/Agenter/Förmedlare	Fler (hög nivå)
Arbetsmiljöexperter	Fler (låg nivå)
Arbetsterapeuter	+/-0 (låg nivå)
Arkivarier/Bibliotekarier	Färre (låg nivå)
Beteendevetare	Ngt fler(medelnivå)
Biologer	Ngt fler(medelnivå)
Biomedicinska analytiker	+/-0(medelnivå)
Brevbärare	Ngt färre(hög nivå)
Byggnads-/anläggningspersonal	+/-0(låg nivå)
Chefer på enhetsnivå	Ngt färre(hög nivå)
Chefer på mellannivå	Ngt färre(hög nivå)
Chefer på hög nivå	+/-0(hög nivå)
Civilingenjörer/ingenjörer	Mkt fler(hög nivå)
Designer/formgivare/kreativa utformare	+/-0(låg nivå)
Ekonomer, företagsekonomi	Mkt fler (hög nivå)
Ekonomer, nationalekonomi	Fler (hög nivå)
Ekonomer, redovisning	Mkt fler (hög nivå)
Fysiker/kemister	Ngt fler (medelnivå)
Försäkringstjänstemän	+/-0 (hög nivå)
Hantverkare, generellt	Färre (låg nivå)
Humanister, generellt	+/-0 (hög nivå)
Informatörer/kommunikatörer	Ngt fler (hög nivå)
IT-specialister	Mkt fler (hög nivå)
Journalister	Ngt färre(medelnivå)

[15] Beräkningsmodell för prognosen: om skillnaden i andel mellan svarsalternativen ”behov anställa fler”, respektive ”behov anställa färre” är mindre än 1 % redovisas detta som +/-0 (i det fallet har alltså färre än 1% fler av de svarande angivit till exempel ”behov av att anställa fler”). Om skillnaden är mellan 1 % - 3 % redovisas detta som ”Ngt fler/färre”. Mellan 3-6% redovisas som ”Fler/Färre”. Om skillnaden är större än 6 % redovisas detta som ”Mkt fler/färre”. Stora arbetsgivare har viktats högre än små där skillnader förekommer. Där det bara finns en eller ett ytterligt fåtal arbetsgivare, har svaret redovisats även om skillnaden i procent av naturliga skäl blir mycket liten (ett exempel är yrkesgruppen Brevbärare, som är irrelevant för alla arbetsgivare utom en; Posten. Där har Postens bedömning fått slå igenom helt i analysen).

Beräkningsmodell för nulägesbeskrivning: Låg nivå = färre än 400 anställda idag, medelhög nivå = 400 – 1 000 anställda idag, hög nivå = fler än 1 000 anställda idag. Alla uppgifter rörande antal anställda i staten idag är hämtade från SCB

Jurister	Mkt fler (hög nivå)
Konstnärer/skådespelare m fl	+/-0 (låg nivå)
Lärare/forskare vid universitet/högskola	Mkt fler (hög nivå)
Lärare/pedagoger, annan inriktning	+/-0 (medelnivå)
Lantmästare/skogmästare m fl	+/-0 (medelnivå)
Lager- /anläggningspersonal, vaktmästare,	Ngt färre(hög nivå)
Maskinförare/processoperatörer	Ngt fler (medelnivå)
Medicinska specialister, läkare	Ngt fler (låg nivå)
Sjuksköterskor, sjukgymnaster m fl	
Miljövetare	Mkt fler (medelnivå)
Naturvetare, generellt	Ngt Fler(hög nivå)
Personalvetare/HR-specialister	Fler (hög nivå)
Poliser	Mkt fler(hög nivå)
Psykologer	Ngt fler (medelnivå)
Samhällsvetare, generellt	Fler (hög nivå)
Skattehandläggare/-experter	+/-0 (hög nivå)
Socionom	Färre (hög nivå)
Språkvetare	Ngt fler (låg nivå)
Statistiker/matematiker	Mkt fler(medelnivå)
Studie- /yrkesvägledare	+/-0 (låg nivå)
Städare/renhållningspersonal	+/-0 (hög nivå)
Säkerhets-/bevakningspersonal	Ngt fler(medel nivå)
Tekniker, generellt	Ngt färre(låg nivå)
Trafikledare inom tåg, flyg, etc.	+/-0 (medelnivå)
Vårdare	Fler (hög nivå)
Övriga yrken av handläggande karaktär	Färre (hög nivå)
Övriga yrken av utredande karaktär	Fler (hög nivå)

Efterfrågan yrkesvis inom myndigheter, universitet och bolag

Efterfrågan yrkesvis varierar mellan olika områden i staten. Här nedan ges en redovisning i tabellform över ett urval av de mest intressanta yrkesgrupperna i staten. I tabellen redovisas utvecklingen för de största yrkesgrupperna, samt några av de med tydligast trend i den övergripande prognosen.

Yrkesgrupper i urval och prognos för olika områden inom staten[16]

Yrke	Myndigheter	Universitet/högskolor	Bolag/affärsverk
Administrativ personal	Mkt färre	Mkt färre	Mkt färre
Agronomer	Ngt fler	+/-0	(Irrelevant)
Arbetsförmedlare/agenter/förmedlare	Ngt fler	(Irrelevant)	(Irrelevant)
Arbetsmiljöexperter	Fler	+/-0	+/-0
Beteendevetare	Fler	+/-0	+/-0
Biologer	Ngt fler	Fler	+/-0
Chefer på enhetsnivå	+/-0	+/-0	Ngt färre
Chefer på mellannivå	Ngt färre	Färre	Färre
Chefer på hög nivå	Ngt färre	+/-0	+/-0
Civilingenjörer/Ingenjörer	Mkt fler	Mkt fler	Fler
Ekonomer, företagsekonomi	Mkt fler	Mkt fler	+/-0
Ekonomer, nationalekonomi	Fler	Mkt fler	+/-0
Ekonomer, redovisning	Mkt fler	Mkt fler	Ngt färre
Fysiker/kemister	Ngt fler	Mkt fler	(Irrelevant)
Informatörer/kommunikatörer	Ngt fler	+/-0	+/-0
IT-specialister	Mkt fler	Fler	+/-0
Jurister	Mkt fler	Mkt fler	+/-0
Lärare/forskare vid universitet/högskola	(Irrelevant)	Mkt fler	(Irrelevant)
Miljövetare	Mkt fler	Fler	+/-0
Personalvetare/HR-specialister	Fler	Fler	+/-0
Psykologer	Ngt fler	+/-0	(Irrelevant)

[16] Beräkningsmodell för prognosen: om skillnaden i andel mellan svarsalternativen ”behov anställa fler” respektive ”behov anställa färre” är mindre än 1 % redovisas detta som +/-0 (i det fallet har alltså färre än 1% fler av de svarande angivit till exempel ”behov av att anställa fler”). Om skillnaden är mellan 1 % - 3 % redovisas detta som ”Ngt fler/färre”. Mellan 3-6% redovisas som ”Fler/Färre”. Om skillnaden är större än 6 % redovisas detta som ”Mkt fler/färre”. Möjligheten att välja alternativet ”irrelevant” fanns i undersökningen; där detta resultat anges i tabellen är det sålunda det enda svar som avgetts i enkäten och redovisar därmed de svarandes bedömning. Alternativet ska således inte tolkas som att det inte kan finnas enskilda anställda med sådan yrkesbakgrund inom området.
För området Bolag/affärsverk har en annan beräkningsmodell använts. Eftersom resultaten baserar sig på färre antal svarande (omkring 15 svar per yrkeskategori) så riskerar en liten avvikelse att redovisas med ett alltför stort genomslag enligt ovanstående beräkningsmodell. Beräkningsmodell för området Bolag/affärsverk: om skillnaden mellan svarsalternativen ”behov anställa fler” respektive ”behov anställa färre” är 1 - 2: redovisas som +/-0; 3-5: redovisas som ”Ngt fler/färre”, 5 – 8: redovisas som ”Fler/Färre”, >8: redovisas som ”Mkt fler/färre”. Om > 9 av de svarande anser att yrket är irrelevant för deras organisation: redovisas som ”irrelevant”.

Socionom	Mkt färre	+/-0	(Irrelevant)
Tekniker, generellt	Ngt färre	Färre	Ngt fler
Övriga yrken av handläggande karaktär	Färre	Färre	+/-0
Övriga yrken av utredande karaktär	Fler	Fler	+/-0

För samtliga områden prognostiseras en minskning av efterfrågan på administrativ personal och en minskning, eller åtminstone återhållsamhet, på efterfrågan av chefer generellt och på mellannivå särskilt. Socionomer ser ut att möta en minskad efterfrågan och då främst inom myndighetsområdet.

Det verkar som om bolagsområdet i förhållande till andra områden kommer att vara mer restriktiva med nyanställningar av stödpersonal. Förutom administration gäller detta även yrken inom till exempel IT, redovisningsekonomer, personalvetare, informatörer, jurister. Däremot prognostiseras en svag ökning av efterfrågan på tekniker inom bolagsområdet, en yrkesgrupp som minskar inom övriga områden.

Inom universitetsområdet kommer det att efterfrågas fler lärare/forskare. Dessutom kommer man inom området i högre utsträckning efterfråga fler nationalekonomer, biologer, fysiker/kemister, bland andra.

Civilingenjörer, ekonomer, jurister, IT-specialister och miljövetare är exempel på yrkesgrupper där prognosen visar en ökande efterfrågan inom alla eller de flesta områden.

Staten och den övriga arbetsmarknaden. Utvecklingen för olika yrken

Det kan vara intressant att jämföra utvecklingen för olika yrken i staten med den övriga arbetsmarknaden.

För den här rapportens vidkommande har en jämförelse mellan staten och den övriga arbetsmarknaden gjorts. Uppgifter gällande arbetsmarknaden totalt har hämtats från Arbetsförmedlingen och SCB. Nedanstående tabell visar skillnader och likheter för några olika yrkesgrupper. Redovisningen omfattar till ett urval av de största yrkesgrupperna i staten samt de med tydligast trend i prognosen, då dessa bedömts som mest intressanta i sammanhanget:

Yrkesgrupper i urval och prognos för staten samt övriga arbetsmarknaden på ca 5 års sikt[17]

Yrke	Prognos staten	Prognos hela arbetsmarknaden[18]	Överensstämmelse prognos stat/övriga arbetsmarknaden?
Administrativ personal	Färre	Färre	Ja
Agronomer	Fler	+/-0	Nej
Arkivarier/bibliotekarier	Färre	Fler	Nej
Beteendevetare	Fler	Fler	Ja
Biologer	Fler	+/-0	Nej
Civilingenjörer/ingenjörer	Fler	Färre (dock fler på längre sikt)	Nej
Ekonomer, företagsekonomi	Fler	Färre	Nej
Ekonomer, nationalekonomi	Fler	Färre	Nej
Ekonomer, redovisning	Fler	Färre	Nej
Fysiker/kemister	Fler	Fler	Ja
Informatörer/kommunikatörer	Fler	Färre	Nej
IT-specialister	Fler	Färre (dock fler på längre sikt)	Nej
Journalister	Färre	Färre	Ja
Jurister	Fler	Färre	Nej
Lärare/forskare vid universitet/högskola	Fler	(saknas)	-
Personalvetare/HR-specialister	Fler	Färre	Nej
Psykologer	Fler	Fler	Ja
Socionom	Färre	Fler	Nej
Tekniker, generellt	Färre	Färre	Ja

För en rad olika yrken finns viktiga skillnader. För många och stora yrkesgrupper finns en relativt sett högre efterfrågan inom staten de närmsta åren. Detta beror främst på den lågkonjunktur med vikande efterfrågan på den övriga arbetsmarknaden som följt i den ekonomiska krisens spår. Denna utveckling på den övriga arbetsmarknaden,

---

17 En sammanställning ur olika källor gör det olämpligt att använda samma beräkningsmodell som tidigare; det finns inte tillgång till jämförbara kvantitativa data, då de externa källorna (Arbetsförmedlingen och SCB) oftast endast anger en kvalitativ bedömning (”ökar”, ”minskar”, ”i balans med efterfrågan”, etc.). Det är helt enkelt inte möjligt att ange nyanser som ”ngt fler” eller ”mkt färre”, utan prognosen måste ha en grövre indelning. Här har därför prognosen begränsats till antingen ”Färre” , ”+/-0”, eller ”Fler”. För statens del definieras ”ngt fler” och ”mkt fler” i tidigare redovisning helt enkelt som ”fler”, och vice versa för de yrken som blir ”färre”.

18 Källa: *Var finns jobben? Bedömning för perioden maj 2009 till maj 2010 och en långsiktig utblick* Arbetsförmedlingen 2009, samt *Trender och prognoser,* SCB 2009. I båda dessa undersökningar har utvecklingen av efterfrågan på arbetskraft på kort och medellång sikt (5 år) för olika yrkesgrupper analyserats.

i kombination med att staten genomgår den generationsväxling och jobbrotation som beskrivits tidigare, gör att relativt många jobbchanser kommer skapas inom staten de närmaste åren, jämfört med utvecklingen inom till exempel privat och kommunal sektor. Detta är sannolikt det främsta skälet till prognosskillnader mellan staten och den övriga arbetsmarknaden för många yrkesgrupper.

I sammanhanget bör erinras om att prognosskillnader är säkrare i närtid och blir allt osäkrare ju längre tidsperspektiv man anlägger. Det är helt enkelt svårare att sia om utvecklingen på arbetsmarknaden ju längre in i framtiden man försöker titta. Just nu är denna osäkerhet sannolikt större än vanligt, eftersom mycket beror på när efterfrågan kan väntas öka i takt med att konjunkturen vänder främst på den privata arbetsmarknaden. Civilingenjörer, IT-specialister och vissa andra yrken med inriktning mot teknik och data spås av många en särskilt snabb vändning med en starkt ökande efterfrågan redan kort efter att konjunkturen vänder upp igen.[19]

För andra yrkesgrupper finns istället likheter i utvecklingen över hela arbetsmarknaden, beroende på till exempel teknisk utveckling och rationaliseringsbehov. Här ligger sannolikt förklaringen till den negativa utvecklingen av efterfrågan på till exempel administratörer. En utveckling som är likartad på hela arbetsmarknaden.

---

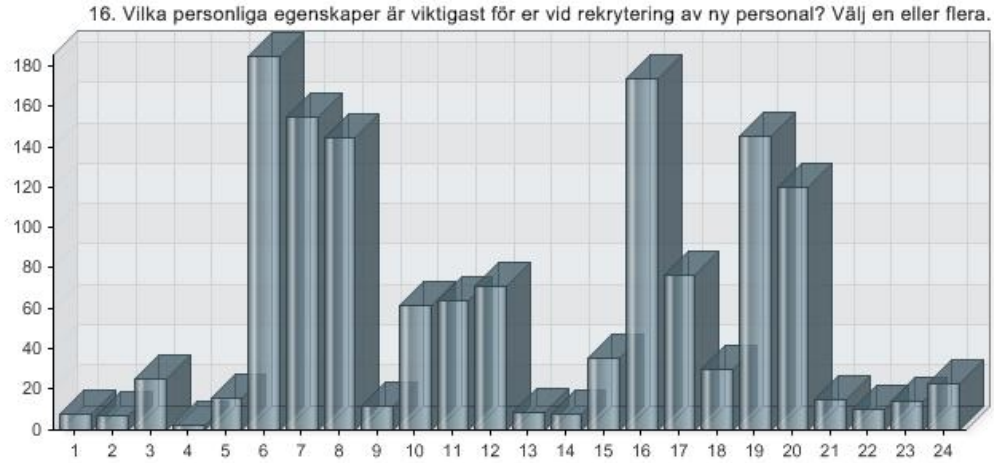
19 *Var finns jobben? Bedömning för perioden maj 2009 till maj 2010 och en långsiktig utblick* Arbetsförmedlingen 2009.

4. Vem får jobbet? – om meriter, egenskaper och bakgrund

Vilka personliga egenskaper och meriter värdesätts mest?

De personliga egenskaper hos arbetssökande som värdesätts mest av arbetsgivare i staten är: samarbetsförmåga, initiativförmåga, förmåga att uttrycka sig i tal och skrift, arbetslivserfarenhet och analytisk förmåga. De värdesätts betydligt högre än tillexempel betyg, examensarbete eller lärosäte och något högre än till exempel referenser.

Så här fördelade sig svaren från de rekryteringsansvariga:



Alternativ		Andel	N
1	Ålder	3,8 %	8
2	Etnisk bakgrund/svensk	3,3 %	7
3	Etnisk bakgrund/annan än svensk	11,7 %	25
4	Familjesituation	0,9 %	2
5	Kön	7,5 %	16
6	Samarbetsförmåga	86,9 %	185

7	Initiativförmåga	72,8 %	155
8	Analytisk förmåga	68,1 %	145
9	Entreprenörskap	5,6 %	12
10	Yrkesinriktad utbildning	29,1 %	62
11	Bred/allmänbildande utbildning	30,0 %	64
12	Vetenskaplig kompetens och erfarenhet	33,3 %	71
13	Lärosäte/skola	4,2 %	9
14	Examensarbete	3,8 %	8
15	Bra betyg	16,9 %	36
16	Förmåga att uttrycka sig i tal och skrift	81,7 %	174
17	Goda kunskaper i engelska	36,2 %	77
18	Goda kunskaper i andra språk än engelska/svenska	14,1 %	30
19	Arbetslivserfarenhet	68,5 %	146
20	Referenser	56,3 %	120
21	Erfarenhet av arbete utomlands	7,0 %	15
22	Erfarenhet av studier utomlands	4,7 %	10
23	Engagemang vid sidan av studier/arbete	6,6 %	14
24	Annat, vänligen specificera	10,8 %	23
	Totalt		213

Vid analysen av svaren bör man ta i beräkningen att det också finns andra, mera grundläggande, krav vid rekrytering av personal. Ofta finns till exempel krav på viss formell kompetens, som utbildning, yrkescertifiering och så vidare. Det kan också finnas grundläggande krav på annan dokumenterad kompetens, så som arbetslivserfarenhet, förtrogenhet med viss teknik eller vissa arbetsredskap och så vidare. De personliga egenskaper som frågeställningen ovan utgår från utgör med andra ord inte *den enda* urvalsgrunden. Snarare blir personliga egenskaper urvalsgrundande först efter att man fastställt att sökanden har tillräckligt kompetensnivå för den aktuella rekryteringen.

En undersökning genomförd av TCO, Lärarförbundet och Sveriges förenade studentkårer, SFS, som byggde på mycket snarlika kriterier som föreliggande undersökning, men som avsåg hela den svenska arbetsmarknaden, kom fram till att ”samarbetsförmåga, referenser och initiativförmåga är de absolut viktigaste av de undersökta faktorerna när arbetsgivare överväger en anställning (…) Därefter följer (…) förmåga att uttrycka sig i tal och skrift, att utbildningen är yrkesinriktad, arbetslivserfarenhet, analytisk förmåga och goda kunskaper i engelska”.[20]

Vid en jämförelse av resultaten med föreliggande undersökning, så kan konstateras att ungefär samma egenskaper rankas bland de allra högsta av arbetsgivare i såväl staten som övriga arbetsmarknaden. Samarbets- och initiativförmåga hör till de allra viktigaste egenskaperna. Undantaget är en yrkesinriktad utbildning, vilket inte rankas lika högt i staten.

---

[20] *Jakten på anställningsbarhet. Om mötet mellan student och arbetsgivare.* TCO, Lärarförbundet och SFS, 2007.

Samtidigt kan man dock vid en jämförelse av resultaten från de olika undersökningarna konstatera att det också verkar finnas värderingsskillnader. Således rankas inte referenser och goda kunskaper i engelska lika högt i staten som på övriga arbetsmarknaden. Kanske finns en del av bakgrunden till dessa skillnader i det privata näringslivets högre krav på nätverk och kontakter. Förmågan att uttrycka sig i tal och skrift rankas istället högre i staten än på arbetsmarkanden i övrigt. Kanske förklaras detta av den offentliga förvaltningens högre krav på formalitet, rättssäkerhet och öppenhet.

Det finns vissa skillnader i efterfrågan också mellan olika områden *inom* staten. Inom området bolag/affärsverk rankas arbetslivserfarenhet som den näst viktigaste egenskapen. Dessutom anses referenser vara en av de fem viktigaste egenskaperna, medan analytisk förmåga inte anses vara det. Erfarenheter och omdömen från tidigare i karriären värderas således högre inom området. På flera sätt liknar området bolag/affärsverk mer den övriga arbetsmarknaden i dessa avseenden (se ovan).

Inom universitets-/högskoleområdet värderas vetenskaplig kompetens och erfarenhet högst, tätt följt av förmåga att uttrycka sig i tal och skrift samt samarbetsförmåga. Därefter följer analytisk förmåga, initiativförmåga och goda kunskaper i engelska. Området är som synes tydligt präglat av det internationella forskarsamhällets krav.

Mer jämställdhet och större mångfald i staten i framtiden?

En annan trend är att staten kan komma att bli mer jämställd och mångfalden öka.

53 % av arbetsgivarna anger ett generellt behov av att rekrytera fler anställda med annan bakgrund än svensk. Idag är andelen anställda i staten med utländsk bakgrund ca 11 %, vilket innebär en underrepresentation jämfört med befolkningen som helhet.[21]

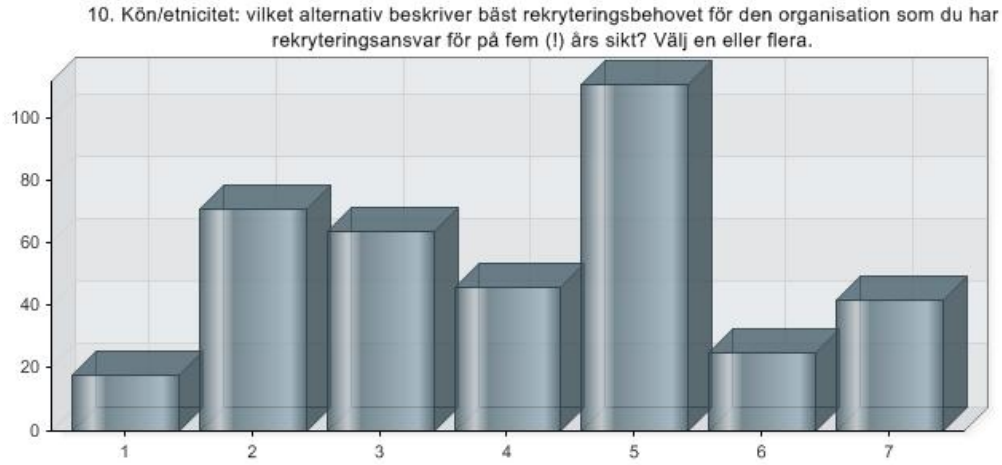
34 % av arbetsgivarna anger behov av att rekrytera kvinnor till vissa positioner (där de idag är underrepresenterade). Idag är könsfördelningen mellan kvinnor och män bland statsanställda jämn totalt sett, men kvinnor är underrepresenterade på chefsposter och överrepresenterade inom stödkompetens (administration med mera.).[22]

Så här fördelade sig samtliga svar från de rekryteringsansvariga:

---

21 Källa: Regeringens proposition 2008/09: 1.

22 Källa: Regeringens proposition 2008/09: 1.



Alternativ		Andel	N
1	Behov av att rekrytera fler kvinnor generellt	8,5 %	18
2	Behov av att rekrytera fler kvinnor till vissa positioner	33,6 %	71
3	Behov av att rekrytera fler män generellt	30,3 %	64
4	Behov av att rekrytera fler män till vissa positioner	21,8 %	46
5	Behov av att rekrytera fler personer med utländsk bakgrund generellt	52,6 %	111
6	Behov av att rekrytera fler personer med utländsk bakgrund till vissa positioner	11,8 %	25
7	Bra balans i alla dessa avseenden redan idag; rekrytering inriktad på att bibehålla balans	19,9 %	42
Totalt			211

Det finns vissa skillnader i resultatet från olika områden. Inom området bolag/affärsverk anger hela 48 % ett behov av att rekrytera fler kvinnor till vissa positioner. Ett utmärkande och särskilt intressant resultat, inte minst mot bakgrund av att tidigare undersökningar av jämställdheten i statliga bolag visat på påtaglig underrepresentation av kvinnor på ledande positioner, med undantag för de politiskt tillsatta styrelserna.[23]

Inom området universitet/högskolor anges ett ännu större behov av att rekrytera kvinnor till vissa positioner: 61%. Siffran ska sannolikt ses mot bakgrund av den överrepresentation av manliga professorer som finns idag.[24] Inom området anges samtidigt ett relativt stort behov av att också rekrytera män till vissa positioner (42%).

---

[23] *Har kön någon betydelse? Om kvinnors arbetsmiljö och utvecklingsmöjligheter i statliga bolag*, Fackförbundet ST 2009

[24] I september 2008 var 80% av samtliga professorer manliga. Källa: SCB.

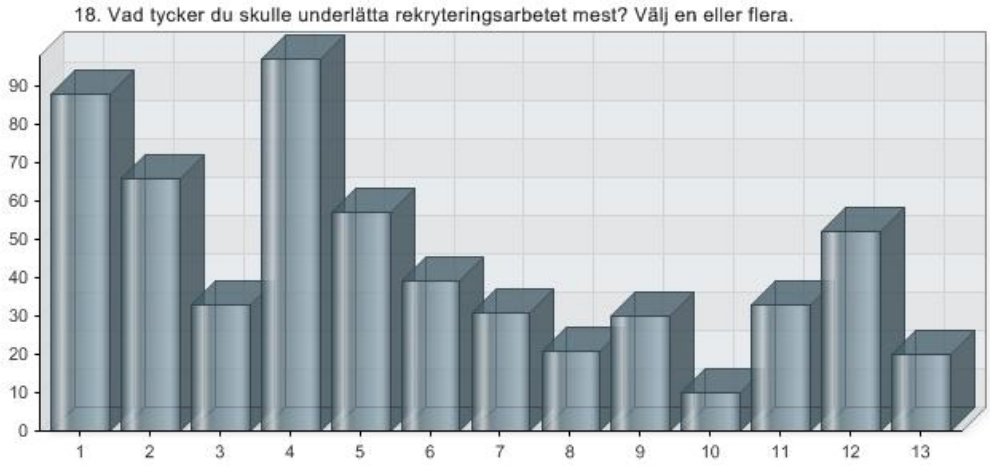
Alla områden anger ett stort behov av att rekrytera fler personer med utländsk bakgrund generellt, men behovet anges vara lägre inom universitets- högskoleområdet (35%).

Rekryteringsansvariga: karriärmöjligheterna behöver förbättras!

46 % av arbetsgivarna anger att det som skulle förbättra rekryteringsmöjligheterna mest är att kunna erbjuda intressantare karriärmöjligheter. Det är därmed den enskilt viktigaste faktorn för att göra staten attraktivare i framtiden, enligt de svarande.

Andra önskvärda åtgärder är mer pengar/resurser för att kunna anställa fler och/eller förbättra anställningsvillkoren, nya arbetssätt för att nå personer med rätt kompetens samt förbättra bilden av staten som arbetsgivare generellt.

.



Alternativ		Andel	N
1	Mer pengar/resurser för att kunna anställa fler	42,1 %	88
2	Mer pengar/resurser för att kunna erbjuda attraktivare anställningsvillkor	31,6 %	66
3	Möjlighet att erbjuda intressantare arbetsuppgifter	15,8 %	33
4	Möjlighet att erbjuda intressantare karriärmöjligheter	46,4 %	97
5	Nya arbetssätt för att nå personer med rätt kompetens	27,3 %	57
6	Nya arbetssätt för att nå individer med rätt personliga egenskaper	18,7 %	39
7	Att bryta snedrekrytering pga kön	14,8 %	31
8	Att bryta snedrekrytering pga etnisk bakgrund	10,0 %	21

9	Tydligare prioritering av rekryteringsfrågor i den egna organisationen	14,4 %	30
10	Tydligare prioritering av rekryteringsfrågor på den politiska nivån	4,8 %	10
11	Förbättra bilden av den arbetsgivare jag representerar	15,8 %	33
12	Förbättra bilden av staten som arbetsgivare	24,9 %	52
13	Annat, vänligen specificera	9,6 %	20
Totalt			209

5. Analys, förslag och några goda råd

Analys och förslag

Så här menar ST, med stöd i undersökningens resultat, att framtiden kan bli ännu ljusare. Förslagen riktar sig till politiker, arbetsgivare, och andra som kan och vill påverka våra arbetsplatser:

- Lyft fram staten - visa bilden av en framtidssektor. Idag saknas ett betryggande svar på frågan om vilken roll staten ska spela i en modern och global värld. Samtidigt kräver utvecklingen en aktiv stat som investerar i hållbar utveckling och trygghet, samt erbjuder effektiva välfärdstjänster och pålitlig infrastruktur till individer och företag. Det finns ett brett behov av en modern och långsiktig vision för staten. ST vill se en sådan diskussion med politiska beslutsfattare och arbetsgivare.

- Öppna karriärvägar. Alla anställda ska veta när en ny tillsättning är aktuell. Urvalsprocesser för att föra fram kandidater till olika poster ska vara öppna och kända för alla, liksom vilka aktörer som involveras: t ex styrelser, rekryteringsgrupper, rekryteringskonsulter etc. Det fackliga inflytandet är viktigt.

- Stärk kunskap och värdegrund. Alla nyanställda bör genomgå ett introduktionsprogram. Syftet är att stärka de anställdas kunskap om staten och det unika i statstjänstemannarollen. En rättighets- och skyldighetskatalog behövs som tydliggör den unika status som statstjänstemän har i samhället. En gemensam värdegrund för hela statsförvaltningen som förklarar och förstärker det personliga ansvaret vid t ex myndighetsutövning och andra former av tjänsteutövning behövs.

- Auktorisering av statstjänstemän. Anställda som genomgått introduktionsprogrammet och har goda kunskaper i rättigheter/skyldigheter förenade med statstjänstemannarollen, samt är väl förtrogna med värdegrunden, erhåller en auktorisering av sina kunskaper. Det innebär en kvalitetssäkring av den statliga servicen och myndighetsutövandet gentemot allmänheten. Det blir också en källa till yr-

kesstolthet och trygghet i rollen för de statsanställda. Kriterierna för auktorisering ska ytterst fastställas av riksdagen.

- Utvecklingskontrakt till alla anställda. Syftet ska vara att formalisera och stärka den anställdes rätt till utveckling i enlighet med sina önskemål och med arbetsmarknadens behov. Utvecklingskontraktet ska avtalas mellan anställd och arbetsgivare i dialog och ha formen av ett kontrakt mellan två parter. Arbetsgivare har ett ansvar att beskriva de individuella utvecklingsmöjligheterna och erbjuda rimliga förutsättningar. Den anställda har ett ansvar att fullgöra utvecklingskontraktet efter bästa förmåga, precis som sina löpande arbetsuppgifter. Utvecklingskartläggning av arbetsplatser ska ske innan utvecklingskontrakt skrivs. Resultatet av kartläggningen ska vara känd av alla anställda. Alla ska veta varför man erbjuds vissa utvecklingsmöjligheter och hur man själv kan påverka sin utveckling.

- Långsiktighet i förändringen: kvalitet och service främst. Med öppnare, mer tillgänglig och mer serviceinriktad statlig verksamhet ökar nöjdheten och förtroendet hos allmänheten. Det är avgörande för att arbetet ska kännas meningsfullt och arbetsuppgifterna givande. Bättre och mer regelbunden uppföljning och utvärdering ur kvalitets- och nöjdhetsperspektiv. Alltid åtgärder om inte verksamheter klarar målen och/eller inte lever upp till medborgarnas förväntningar. Även medarbetarnas upplevelser ska tas tillvara. Myndigheter förmår inte alltid ifrågasätta och ompröva sig själva. Därför bör i ökad utsträckning oberoende utvärderingar av myndigheterna användas. Rationaliseringars mål ska, förutom ekonomiska besparingar, också syfta till bättre kvalitet i servicen på ett realistiskt och mätbart sätt.

- 132 000 jobbchanser ska gälla för alla. Metodiskt jämställdhets- och mångfaldsarbete. Lönekartläggning, öppna karriärvägar och ett systematiskt rekryteringsarbete för önskad personalsammansättning.

- Trygghet i omställningen. Omorganisationer och omstruktureringar är idag en del av vardagen för många, vilket kan öka känslan av otrygghet. Undersökningen visar att statliga arbetsplatser står inför fortsatt stora förändringar. Trygghetsavtalen blir därför allt viktigare och ska bidra till att ge dem som sagts upp en skälig ekonomisk trygghet och stöd för att komma vidare i arbetslivet. Trygghetsavtalet behöver utvecklas och stärkas i ljuset av de stora omställningar staten står inför. A-kassan bör återställas avseende ersättningsnivå och avgift och åtgärder vidtas för att fler än idag ska omfattas av inkomstbortfallsskyddet.

- Trygghet i anställningen. Tillsvidareanställd på heltid bör vara det normala anställningsförhållandet i staten, men många har idag tidsbegränsade anställningar med stor otrygghet. Det är inte acceptabelt. Andra anställningsförhållanden än tillsvidareanställd på heltid ska vara en möjlighet för den anställde, men inget tvång. Alla anställda ska i princip likställas avseende anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter.

- En ny lönepolitik för staten! Målsättningen bör vara ”konkurrenskraftiga löner och villkor som säkerställer att det finns kompetens för att nå verksamhetens mål”. Eftersom löner för många statliga yrken ligger lägre än sina privata motsvarigheter innebär målsättningen på sikt en höjning av statliga löner. Nuvarande lönepolitiska mål ”staten ska totalt sett inte vara löneledande” ifrågasätter vi, då det kan vara missledande. Samhällsekonomiskt finns inte skäl att hålla nere statliga löner på nivåer som inte är konkurrenskraftiga. Det är mer effektivt att betala marknadsmässiga löner för den kompetens som efterfrågas.

- Så här menar vi att det den lönepolitiska ambitionen kan bli verklighet utan höjda skattenivåer till staten totalt sett:

1. Löneutvecklingen totalt ska vara (minst) motsvarande den i privat sektor.

2. Ingångslöner för nyanställda ska vara höga. En rimlig ambition är att, för unga välutbildade som får sin första anställning, ska det inte synas i lönekuvertet om man jobbar privat eller statligt: lika lön för likvärdigt arbete, oavsett sektor.

3. Koppling ökad effektivitet – högre lön. Om produktiviteten ökar så ska en del av produktivitetsvinsten återinvesteras i verksamheten i form av ett större löneutrymme. I privata företag skapas ett sådant utrymme genom att vinsten ökar. I staten finns (oftast) ingen vinstdrivande verksamhet, utan löner avgörs inom ramen för ett anslagsberäkningssystem i statsbudgeten. Beräkningssystemet behöver anpassas så att om produktiviteten ökar, så ökar också löneutrymmet. Dessutom behöver beräkningssystemet moderniseras i flera delar och göras stabilare och mer förutsägbart.[25] En översyn behövs.

- Den enskildes effektivitetsutveckling är nära förknippad med möjligheterna att påverka lön och arbetsvillkor. Förutom sakligare förutsättningar för lönebildning, kommer därför en bättre lönepolitik att skapa en bredare acceptans för förändringar. Det är värdefullt för såväl arbetstagare som arbetsgivare.

---

[25] Se till exempel *Ett modernt produktivitetsavdrag för statlig sektor.* Roland Spånt och OFR/S,P,O 2009.

Några råd till dig som arbetar med rekrytering och personalfrågor i den statliga sektorn:

- Gör en rekryteringsplan. Tidigare undersökningar visar att handlingsplaner för rekryteringsarbetet spelar stor roll för rekryteringens resultat och prioritet inom organisationen. Men fortfarande saknas handlingsplaner på många arbetsplatser.[26]

- Analysera följande särskilt noga vid utarbetande av rekryteringsplanen: om ni kan använda befintliga resurser effektivare för att dimensionera personalstyrkan rätt och/eller erbjuda attraktivare anställningsvillkor samt hur karriärmöjligheterna inom organisationen kan förbättras. Detta är de områden som har störst utvecklingspotential, enligt undersökningen.

- Jobba aktivt och långsiktigt med att motarbeta fördomar och ta bort hinder för individers utveckling. Lönekartläggning, öppna karriärvägar och ett systematiskt rekryteringsarbete för önskad personalsammansättning, är några av grunderna.

- Involvera facket i rekryteringsarbetet, det ger större bredd och erfarenhet. Ett tydligt anställdaperspektiv underlättar och förstärker rekryteringsarbetet.

- Sätt rätt bild av arbetsplatsen. Jobba medvetet och långsiktigt med att profilera organisationen på ett sätt som överensstämmer med övergripande rekryteringsmål. Det kommer att förbättra möjligheterna att attrahera sökanden med rätt kompetens.

- Fokusera generellt på vad den sökande kan få ut av jobbet. Det är viktigare än att till exempel beskriva hur den egna organisationen är uppbyggd och annat som inte är direkt kopplat till tjänsten i sig.

- Fokusera särskilt på att beskriva: varför arbetsuppgifterna är intressanta, vilka möjligheter till personlig utveckling i yrket som finns samt vilka möjligheter till fortsatt karriär och/eller avancemang inom organisationen som finns. Tidigare undersökningar visar att dessa faktorer är viktigast för unga.[27] Om de som rekryterar och de som ska rekryteras har samma bild av vad som är viktigt så förbättras matchningen.

---

[26] *Fler drömjobb i staten! Ungas krav – STs förslag.* Fackförbundet ST 2008
[27] *Fler drömjobb i staten! Ungas krav – STs förslag.* Fackförbundet ST 2008

- Staten är en framtidssektor med ett stort rekryteringsbehov och ett dynamiskt arbetsliv. Fundera på om din organisation kan och bör jobba ihop med andra för att förstärka den bilden, och i så fall hur. Undersökningen visar att var fjärde rekryteringsansvarig tycker att en positivare bild av staten generellt är viktig för framgångsrik rekrytering. Om bilden av staten förbättras så gynnar det alla som verkar inom sektorn.

Några råd till dig som har ett jobb inom den statliga sektorn, eller funderar på att söka ett:

- Överväg studie- och yrkesval noga mot utvecklingen på arbetsmarknaden, men våga också följa dina egna drömmar och önskemål. Jobbchanser är visserligen ojämlikt fördelade, men jobb skapas faktiskt inom samtliga yrkesinriktningar. Håll koll på utvecklingen på arbetsmarknaden, och avväg mot vad du själv helst vill med ditt arbetsliv.

- Håll koll på dina jobbchanser. Som den här undersökningen visar så kommer det att skapas många jobbchanser inom statlig sektor de närmaste åren. Håll koll på utvecklingen inom det område eller det yrke etc. som du är intresserad av. En användbar websajt är www.arbetsgivarverket.se. Där kan du se vilka statliga jobb som finns att söka just nu.

- Begränsa inte ditt jobbsökande. Jobbchanser uppstår inom vitt skilda sektorer, yrken och geografiska områden. Om du vill jobba i en större stad så kan det vara en tillgång för dig, eftersom relativt sett fler jobbchanser uppkommer där.

- Framhåll rätt saker om dig själv. Läs in platsannonser och arbetsgivarens önskemål om en tjänst mycket noga. Undersökningen visar att de personliga egenskaper hos arbetssökande som värdesätts mest är: samarbetsförmåga, initiativförmåga, förmåga att uttrycka sig i tal och skrift, arbetslivserfarenhet och analytisk förmåga. De värdesätts betydligt högre än till exempel betyg, examensarbete eller lärosäte och något högre än till exempel referenser. Det är med andra ord du, din kompetens och personlighet, som är allra viktigast. Inte din bakgrund eller vilka betyg/omdömen andra ger om dig. Det kan vara en styrka att veta.

- Var konkret. Beskriv till exempel vilka krav på samarbetsförmåga du ställts inför i ditt yrkesliv eller under dina studier och hur du handskats med dem. Initiativförmåga kan illustreras genom att visa på ett problem som du lyft fram och/eller bidragit med en lösning till. Analytisk förmåga kan du visa prov på genom att

först läsa på och sedan ställa frågor om tjänsten eller organisationen idag och i framtiden, vilka problem som uppkommer och hur dessa kan lösas, varför man väljer att göra på ett visst sätt och hur man utnyttjar lärdomar för att bli bättre, effektivare, etc.

- Fråga om framtida utvecklingsmöjligheter och ställ krav på kompetensutveckling. Det är arbetsgivarens uppgift att sörja för att möjlighet till framtida kompetensutveckling finns. Det ligger i ditt intresse att utvecklas i takt med en allt mer föränderlig arbetsmarknad. Om du är visstidsanställd och/eller deltidsanställd är det viktigt att säkra att du har samma möjligheter till kompetensutveckling och löneutveckling som tillsvidareanställda på heltid.

- Lär dig de rättsliga grunderna. Som anställd i staten har du ofta speciella rättigheter och skyldigheter, vad gäller till exempel öppenhet, sekretess och bemötande. Oftast finns ett uppdrag från medborgarna i grunden, det ger dig en unik position. Om du vet hur du ska hantera dina rättigheter och skyldigheter så blir du tryggare och bättre i din yrkesroll.

- Lär dig lite mer om staten – det har du nytta av. De flesta organisationer inom den statliga sektorn har kontakt med andra organisationer inom och utom sektorn. Delarna är många gånger beroende av varandra för att helheten ska fungera. Det underlättar för dig i ditt jobb om du redan från början har en överblick över nätverket kring din organisation. Betrakta det som ett led i din kompetensutveckling och avsätt arbetstid för detta så fort det är möjligt.

- Följ politiken – och påverka genom din kunskap. Politiska beslut påverkar statliga arbetsplatser i hög utsträckning. Undersökningen visar att detta även gäller personalpolitiken. Följ politiska beslut och diskussioner så vet du mer om framtiden. Du kan också påverka beslutsfattare själv, till exempel genom att delta i remissvar som berör din organisation, eller genom att delta i debatter i media eller på andra arenor.

- Låt dig aldrig hindras av andras fördomar. Du har rätt att förvänta dig att krav, rättigheter och möjligheter formuleras enbart på professionell grund. Det ligger dessutom i arbetsgivarens intresse att rekrytera rätt kompetens oavsett övrig bakgrund. Undersökningen visar att det finns en utpräglad vilja att komma tillrätta med representativa skevheter ifråga om till exempel kön och etnisk bakgrund på många arbetsplatser. Fråga därför hur man jobbar med till exempel lönekartläggning, öppna karriärvägar och systematiskt rekryteringsarbete för önskad personalsammansättning inom organisationen.

- Var medveten om dina rättigheter i arbetslivet. Fackförbundet ST erbjuder utbildningar och finns till hands för konkreta råd. Fråga ditt fackliga arbetsplatsombud till råds inför större förändringar på just din arbetsplats. Du kan också vända dig till ST Direkt för personlig rådgivning, tfn 020-578 578, eller maila till: stdirekt@st.org.

- Engagera dig fackligt. Gå med som medlem i fackklubben på din arbetsplats. Det ger dig trygghet och större inflytande om du och dina arbetskamrater håller ihop. Och både trygghet och inflytande kommer att behövas, undersökningen ger bilden av ett arbetsliv med stora förändringar och höga krav på kompetens och utveckling. Dina möjligheter att få ut det mesta och bästa av utvecklingen ökar genom ett fackligt medlemskap. Då kan du påverka fackets inställning och dina villkor som anställd. Om du får möjlighet att ta ett fackligt förtroendeuppdrag kan ditt inflytande öka än mer. Och det är också en bra merit i framtiden.