

# Framtidsjobb i Norrbotten 2013-2018

Om rekryteringsbehov i statliga myndigheter, bolag och universitet



Fackförbundet ST 2013-10-15.

I den här rapporten presenteras en nedbrytning av resultaten från en större undersökning. De övergripande resultaten har tidigare presenterats i en huvudrapport med titeln "Framtidsjobb i staten 2013-2018 – om rekryteringsbehov i statliga myndigheter, bolag och universitet".

*Referens:*

Marie Martinsson, utredare  
[marie.martinsson@st.org](mailto:marie.martinsson@st.org), 070-532 09 03

# Bakgrund och syfte

Arbetsmarknaden förändras mycket snabbt. Staten är en av de mest dynamiska sektorerna och befinner sig mitt uppe i en pågående generationsväxling. Inom statlig sektor finns dock en relativt hög andel anställda i den äldsta åldersgruppen. År 2012 fanns 34 000 anställda som var 60 år och äldre. Denna åldersstruktur medför många pensionsavgångar och därmed en högre personalomsättning. Behovet av nyrekrytering och att kunna locka till sig kompetens är stort.

Fackförbundet ST skickade under våren 2013 ut en enkät till rekryteringsansvariga på myndigheter, universitet/högskolor och statliga bolag. Syftet var att göra en prognos över rekryteringsbehovet under de närmaste fem åren inom statlig sektor. Enkäten besvarades av nästan 70 arbetsgivare från vitt skilda sektorer.<sup>1</sup> Resultatet har tidigare presenterats i rapporten ”Framtidsjobb i staten 2013-2018” och visar att det uppskattningsvis kommer att skapas 160 000 jobbchanser inom statlig sektor under den angivna tidsperioden.

I den här rapporten har vi brutit ner resultatet från rapporten och gjort en prognos för Norrbotten. För att få ytterligare en bild av rekryteringsläget ställde vi i september 2013 fem frågor till HR-ansvariga vid ett axplock av de statliga arbetsplatser som finns representerade i länet.

## Sammanfattning: Framtidsjobb i Norrbotten

- ▶ Vår nedbrytning av rapporten ”Framtidsjobb i staten 2013-2018” visar att uppskattningsvis kan 4 500 jobbchanser skapas i statlig sektor i Norrbotten under en femårsperiod.
- ▶ Men en del av dessa jobbchanser kan flytta till storstäderna. För Norrbottens del kan det innebära att 1 900 jobbchanser riskerar att gå förlorade.

---

<sup>1</sup> Arbetsgivarverket som organiserar myndigheter (inkl universitet/högskolor) hade 250 medlemmar med anställda i maj 2013. Därutöver fanns 70 statliga bolag med anställda, varav en del helägda, andra delägda av staten. Totalt kan man alltså tala om omkring 320 arbetsgivare inom den statliga sektorn. I enkätundersökningen har ett strategiskt urval används för att få en representativ bild av arbetsmarknaden inom statlig sektor. Källor: Arbetsgivarverket, [www.offentliglistan.se](http://www.offentliglistan.se)

- ▶ Av de HR-ansvariga som svarade på våra fem frågor uppgav en majoritet att de har behov av att rekrytera nya medarbetare till följd av pensionsavgångar och förändringar i verksamheten.
- ▶ Ett genomgående svar är att de statliga arbetsplatserna har behov av att rekrytera medarbetare med högskoleutbildning.

Exempel på yrkeskompetens som efterfrågas under de kommande fem åren (Norrbotten):

- ▶ Civilanställda
  - ▶ Poliser
  - ▶ Arbetsförmedlare
  - ▶ Psykologer och beteendevetare
  - ▶ Skogskonsulenter
  - ▶ Jägmästare
  - ▶ Biologer
  - ▶ Ingenjörer
  - ▶ Handläggare på olika nivåer, assistenter i viss mån
  - ▶ Förvaltare med teknisk kompetens
  - ▶ Specialistkompetenser av olika slag
  - ▶ Lantmätare
  - ▶ Jurister och domare
- 
- ▶ För Norrbottens del handlar det bland annat om att locka till sig unga och välutbildade men också att kunna erbjuda dem som vill flytta tillbaka efter att de har studerat på annan ort – kvalificerade och utvecklande arbetsuppgifter.

- ▶ Det måste också finnas reella möjligheter till högre utbildning, tillgång till högskoleplatser, bostäder och en fungerande infrastruktur inom länet.
- ▶ Den statliga arbetsgivaren i Norrbotten behöver vara attraktiv för att klara framtida stora omställningar. Det finns därför all anledning att låta se över lönepolitik, karriärvägar, möjligheter till utveckling i jobbet och att investera i kompetensutveckling.
- ▶ ST vill se statlig närvaro i hela landet. Medborgare, oavsett var de bor ska kunna ta del av kvalificerade tjänster. En motsatt utveckling där kvalificerade statliga jobb försvinner från delar av Sverige och koncentreras till storstäderna är ett hot mot rättssäkerhet och demokrati samt gör det svårare att kunna rekrytera kompetens till hela Sverige.

## Utbildningsnivå i statlig sektor

Av de anställda i statlig sektor år 2012 hade 74 procent eftergymnasial utbildning. En majoritet av dessa har en utbildning som är två år eller längre. På arbetsmarknaden i stort var andelen med eftergymnasial utbildning 43 procent.<sup>2</sup> I staten är alltså utbildningsnivån generellt högre.

I snitt har män en högre utbildningsnivå än kvinnor i staten. Om vi tittar på yngre statsanställda, är inte dessa skillnader lika tydliga. Däremot finns stora skillnader mellan olika utbildningsområden som kvinnor och män finns inom.<sup>3</sup>

## Utbildningsinriktning

	Kvinnor	Män	Totalt
Säkerhetstjänster	5 586	20 960	26 546
Samhälls- och beteendevetenskap	12 061	7 471	19 532
Företagsekonomi, handel och administration	8 792	5 452	14 244

<sup>2</sup> Arbetsgivarverkets årsrapport 2012

<sup>3</sup> SCB

Juridik och rättsvetenskap	8 575	5 089	13 664
Hälso- och sjukvård	8 299	3 759	12 058
Teknik och teknisk industri	2 985	7 822	10 807
Pedagogik och lärarutbildning	6 433	3 289	9 722
Humaniora	4 570	3 161	7 731
Socialt arbete och omsorg	4 534	1 527	6 061
Biologi och miljövetenskap	3 169	2 416	5 585

## De tio vanligaste arbetsområdena 2012\*(statlig sektor)

Arbetsområde	Antal anställda
Utrednings-, inspektions- och tillsynsarbete med allmänrättslig inriktning	23 071
Polisarbete	18 526
Utbildning och forskning med teknisk och naturvetenskaplig inriktning	13 130
Samhällsadministrativt planerings-, förhandlings- och utredningsarbete	10 875
Arbetsförmedling	9 727
Utbildning och forskning med samhällsvetenskaplig och juridisk/rättsvetenskaplig inriktning	9 281
IT-arbete	9 037
Kriminalvårdsarbete	7 677
Revisions- och granskningsarbete	7 440
Utbildning och forskning med medicinsk, odontologisk samt veterinärmedicinsk inriktning	6 907

## Rekryteringsbehov i statlig sektor

STs undersökning<sup>4</sup> visar att de allra vanligaste orsakerna till att rekryteringsbehov uppstår i statlig sektor är att anställda byter jobb (normal jobbtrotation), pensionsavgångar och politiskt beslutade krav på verksamheten.

Mer än hälften av arbetsgivarna anger dock att man idag har den personalomsättning som man behöver. Av arbetsgivarna vill 28 procent ha en högre personalomsättning, medan endast 13 procent av arbetsgivarna vill ha en lägre personalomsättning.

Resultatet visar också att staten främst vill rekrytera personer med akademisk bakgrund. Redan idag har tre av fyra i statlig tjänst akademisk utbildning. Var femte arbetsgivare vill också se en ökning av antalet anställda med forskarbakgrund.

Flest jobbchanser uppstår inom följande yrken:

- ▶ civilingenjörer/ingenjörer
- ▶ ekonomer med inriktning mot nationalekonomi
- ▶ IT specialister, jurister särskilt med inriktning mot förvaltningsrätt
- ▶ miljövetare
- ▶ personalvetare/HR-specialister
- ▶ statistiker/matematiker, statsvetare

Dessa yrken efterfrågas mest under de kommande fem åren eftersom många arbetsgivare vill anställa fler än idag, samtidigt som flertalet andra arbetsgivare vill ligga kvar på en relativt hög nivå.

Även inom följande yrken uppstår många jobbchanser (men något färre än ovanstående):

- ▶ Agronomer
- ▶ Beteendevetare

---

<sup>4</sup> Framtidsjobb i staten 2013-2018

- ▶ Fysiker/kemister
- ▶ Humanister
- ▶ Informatörer/kommunikatörer
- ▶ Lärare/pedagoger
- ▶ Naturvetare
- ▶ Samhällsvetare
- ▶ Socionomer
- ▶ Tekniker, generellt

Följande yrken minskar:

- ▶ Administratörer
- ▶ Vaktmästare

## Generella förändringar inom den statliga arbetsmarknaden

- ▶ **Andelen akademiker inom staten ökar.** År 2012 hade tre fjärdedelar av de anställda inom statlig sektor eftergymnasial utbildning. En majoritet av dessa har en utbildning som är två år eller längre. Trots att andelen akademiker inom statlig sektor redan är hög anger 37 procent av arbetsgivarna behov av fler anställda med högskoleutbildning. Av arbetsgivarna anger 58 procent att de varken behöver öka eller minska antalet akademiker medan endast fyra procent av de tillfrågade anger behov av färre högskoleutbildade medarbetare.
- ▶ **Mångfalden inom staten ökar.** Av de statliga arbetsgivarna angav mer än hälften ett generellt behov av att rekrytera fler anställda med en annan bakgrund än svensk. År 2012 var andelen anställda i staten med utländsk bakgrund 15 procent. Det



innebär en underrepresentation jämfört med befolkningen som helhet där andelen personer med utländsk bakgrund utgör 23 procent.<sup>5</sup>

- ▶ **Staten blir mer jämställd.** Mer än var fjärde arbetsgivare anger behov av att rekrytera kvinnor till vissa positioner (där de idag är underrepresenterade). Idag utgör kvinnor 52 procent av personalen inom statlig sektor totalt sett, men endast 43 procent av cheferna inom statlig sektor är kvinnor.<sup>6</sup>

## Framtidsjobb i Norrbotten – nuläge och trender

Norrbotten har en av de starkaste och kanske den snabbaste tillväxten i landet för tillfället. Den främsta orsaken är den expanderade gruv-, stål- och metallindustrin likväl som stora investeringar i infrastruktur och miljardinvesteringar i olika driftsanläggningar. För många arbetsgivare ökar svårigheten att rekrytera personal. Några av de yrken där det råder brist är: Civilingenjörer, högskoleingenjörer och tekniker inom gruv- och byggsektorn, skogsmaskin- och lastbilsförare, sjuksköterskor, elektriker, golvläggare, universitets- och högskolelärare, läkare och kockar.

De stora utmaningarna för Norrbottens del kommer att vara stora pensionsavgångar under de kommande åren samt ett ökande behov av fler högskoleutbildade till regionen.<sup>7</sup> En annan utmaning är att stödja och matcha de arbetssökande som saknar den kompetens som efterfrågas av arbetsgivare.<sup>8</sup>

---

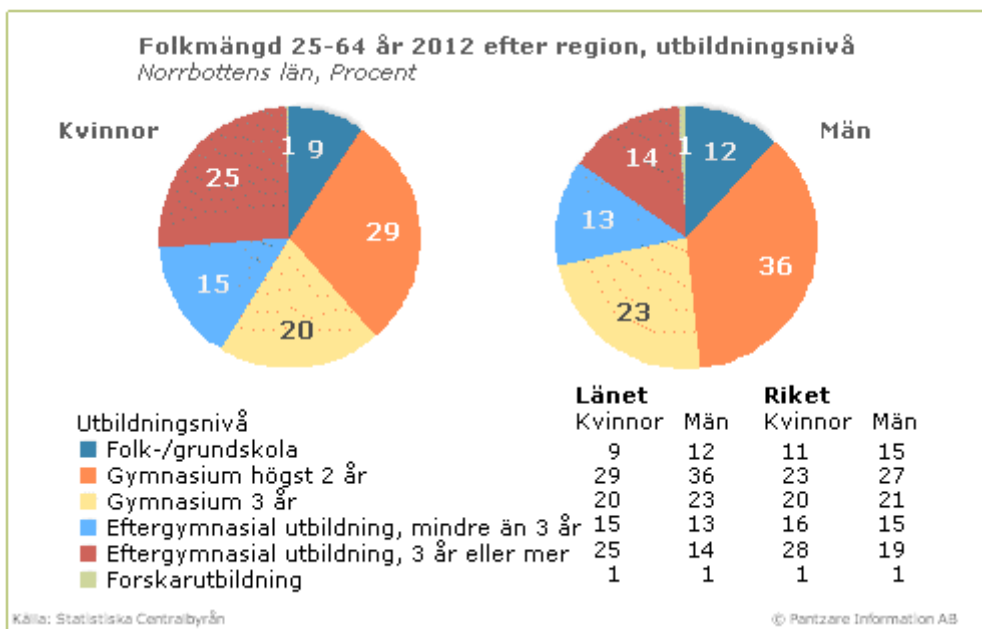
<sup>5</sup> Arbetsgivarverket 2012

<sup>6</sup> SCB/Medlingsinstitutet

<sup>7</sup> Bostadsmarknadsanalys 2013, Norrbottens län, diarienummer 405-7812-2013

<sup>8</sup> Arbetsförmedlingen – Arbetsmarknadsutsikterna 2013 och 2014

## Utbildningsnivå

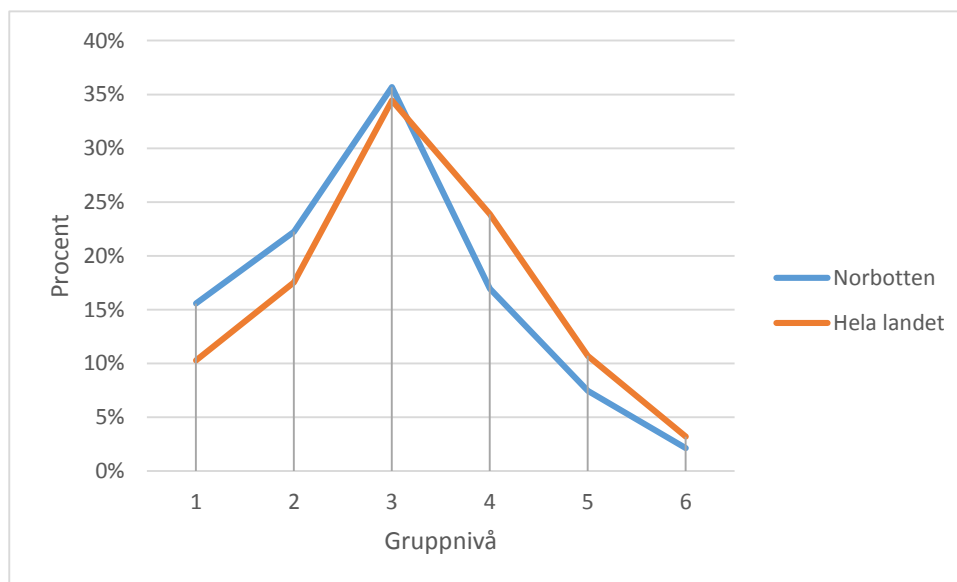


Av kvinnorna i åldern 25-64 år boende i Norrbottens län har 40,7 procent någon form av eftergymnasial utbildning. Motsvarande andel av männen i länet är 28 procent. Riksgenomsnittet för kvinnor är 44,5 procent och för män 35,2 procent.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> SCB Regionfakta

## Befattningsnivåer inom statlig sektor i Norrbotten i förhållande till hela riket

Norrbotten	Antal	Procent	Hela landet	Antal	Procent
1	1 265	16 %	1	23 395	10 %
2	1 808	22 %	2	39 852	18 %
3	2 899	36 %	3	78 262	34 %
4	1 377	17 %	4	54 258	24 %
5	605	7 %	5	24 330	11 %
6	172	2 %	6	7 266	3 %
	8 126	100 %		227 363	100 %



BESTA är ett system för att gruppera statliga befattningar eller innehåll och svårighetsgrad. Det anger också arbetsuppgifternas komplexitet, arbetsuppgifternas omfattning, vilket ansvar och de erfarenheter som deras utförande förutsätter. Antalet grupperingsnivåer varierar inom de olika arbetsområdena. Som mest kan ett brödtext

## Rekryteringsläge

År 2012 var 227 363 personer anställda i statlig sektor. Av dessa var 8 126<sup>10</sup> anställda i Norrbotten. Personalomsättningen i staten är elva procent årligen<sup>11</sup>. Enligt våra beräkningar kommer uppskattningsvis 4 469 jobbchanser att kunna skapas inom statlig sektor i Norrbotten de närmaste fem åren.<sup>12</sup>

Men jobbchanserna kan flytta till storstäderna där personalomsättningen är som högst. Av de statliga arbetsgivarna anger 43 procent att de har behov av att rekrytera fler medarbetare till storstäder. Endast 22 procent anger behov av att rekrytera fler medarbetare i mellanstora städer och motsvarande siffra för mindre städer och orter är 15 procent. Om det blir verklighet kan det innebära att cirka 1 900 jobbchanser kan gå förlorade för Norrbotten.<sup>13</sup>

För att få ytterligare en bild av framtida rekryteringsutmaningar, ställde vi fem frågor till några av de statliga arbetsplatser som finns representerade i Norrbotten.<sup>14</sup>

1. *Kommer ni att ha behov av att minska, öka eller behov av lika många anställda som idag och fram till år 2018?*

En majoritet av de som svarade uppger att de behöver rekrytera nya medarbetare till följd av pensionsavgångar. Flera anger att ett ökat ansvar för till exempel tillsyn och projektering innebär nyrekryteringar.

2. *Vilket är det vanligaste skälet att rekryteringsbehov uppstår hos er?*

Pensionsavgångar, jobbrörlighet, nya uppgifter, ansvar och nya projekt (till exempel arbetsmarknadsprojekt) till följd av politiska beslut.

---

<sup>10</sup> Statistik mars 2013

<sup>11</sup> Enligt regeringens proposition 2013/14:1 UO 2

<sup>12</sup> Uppskattningen bygger på följande formel: År 2012 finns det 8 126 statligt anställda i Norrbotten. Personalomsättningen är 11 % per år. Det ger en nivå på knappt 894 personer årligen (893,86), det vill säga 11 % av 8 126 = 893,86 \* 5 år = 4 469

<sup>13</sup> Jfr resultatet från undersökningen: 43 % av arbetsgivarna vill anställa fler i storstäder. Det motsvarar upp till (8126 \* 0,43 =) 3 494 färre anställda om fem år. Vilket, givet personalomsättningen på 11 %, ger en nivå om (11 % av (8 126 - 3 494) =) 4 632 = 510 \* 5 år =) 2 550, eller 4 469 - 2 547 =) 1 922 färre jobbchanser på fem år.

<sup>14</sup> Polismyndigheten, Försvarsmakten, Länsstyrelsen, Arbetsförmedlingen, Fortifikationsverket, Försäkringskassan, Luleå tekniska universitet, Skatteverket, Skogsstyrelsen, Bergsstaten, Institutet för rymdfysik, Kronofogdemyndigheten, Sjöfartsverket, Lantmäteriet, Länsrätten, Lantmäteriet, Tullverket

3. *Kompetenskrav inom staten förändras. Vilket alternativ beskriver bäst rekryteringsbehovet för en organisation som du företräder fram till 2018?*

Här varierar svaren från att man anger en delvis ny kompetensprofil när uppgifter och ansvar förändras till ingen skillnad alls. Ett starkt önskemål från flertalet av de svarande är att kunna rekrytera högskoleutbildade när medarbetare går i pension.

4. *Vilken utbildningsnivå efterfrågar din organisation (främst) för nya medarbetare som anställs fram till 2018?*

Främst högskoleutbildning.

5. *Vilka befattningar har din organisation främst behov av att rekrytera fram till 2018?*

Civilanställda, poliser, arbetsförmedlare, psykologer, skogskonsulenter, jägmästare, biologer, ingenjörer, handläggare på olika nivåer, lotsar, i viss mån assistenter, förvaltare med teknisk kompetens, specialistkompetenser, lantmätare, jurister, domare, beteendevetare.

## Våra slutsatser

Staten och de som arbetar inom statlig verksamhet har ett stort ansvar för att den service som levereras bidrar till att samhällsekonomin fungerar väl samt att företagare och forskare har goda förutsättningar för att skapa tillväxt och jobb. Detta är viktiga uppgifter för att samhällsfunktionerna ska fungera tillfredsställande i hela landet.

Under många år har det i omgångar utretts hur statliga myndigheter kan samverka – ibland tillsammans med kommersiell service. I samband med dessa utredningar har granskning skett av hur den lokala närvaron har utvecklats. Under 2000-talet har de statliga myndigheterna drastiskt minskat sin personella närvaro. Samtidigt har myndigheterna utvecklat direktservice över internet och telefoni.

Det finns dock ingen koordinering av myndigheternas lokala personella närvaro och service – ingen har ett samlat grepp och något politiskt ansvar tas inte för vilka effekter myndigheternas samlade neddragningar av kontor och lokal närvaro får för medborgarnas service. ST efterlyser ett politiskt ansvar på högsta politiska nivå för att det ska finnas en likvärdig och grundläggande statlig service i hela landet, det vill säga, ett sammanhållet ansvar för att myndigheterna får tillräckliga resurser och att det sker en starkare politisk styrning av hur samarbetet mellan myndigheterna kan utvecklas.

ST vill se en statlig närvaro i hela landet. Kvalificerad handläggning, utredningsverksamhet och specialistkompetens kan inte koncentreras till storstäderna. En sådan utveckling är ett hot mot rättssäkerhet och demokrati. Det innebär inte att vi anser att utlokalisering av statlig verksamhet är rätt väg att gå. Målet med utlokalisering har ofta varit att ersätta förlorade jobb med nya och förmå den högstskoleutbildade personalen att flytta med. Detta har visat sig inte fungera väl i praktiken utan lett till resurstapp. Studier visar att kostnaderna har varit mycket höga och att en stor del av kompetensen har försvunnit.

ST menar att när ny statlig verksamhet ska etableras, ska det prövas var i landet den bör etableras. Riksdagen har vid flera tillfällen uttalat att varje beslut om lokalisering av statlig verksamhet bör föregås av noggranna överväganden om möjligheten att i första hand välja länscentrum eller vissa andra orter i eller i anslutning till nationella regionalpolitiska stödområden. Alternativ lokalisering kan vara regioner där statlig verksamhet läggs ner eller som i övrigt är mindre väl försörjda med sådan verksamhet.

Den statliga arbetsgivaren i Norrbotten behöver vara attraktiv för att klara framtida stora omställningar. Det finns därför all anledning att låta se över lönepolitik, karriärvägar, möjligheter till utveckling i jobbet och investera i kompetensutveckling.

ST är en förespråkare av mer 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 och konsulter. Det fackliga inflytandet är viktigt, liksom att alla nyanställda får tillgång till mentorer och handledning på den nya arbetsplatsen. Statligt anställda måste ges möjligheter att få använda sin kompetens i arbetet fullt ut.

Vi tycker att kompetensutveckling och karriärmöjligheter ska säkerställas i ett utvecklingskontrakt med syfte att stärka den anställdes rätt till utveckling i enlighet med önskemål och med arbetsmarknadens behov. Ett sådant kontrakt arbetas fram i samverkan mellan medarbetare och arbetsgivare.

ST vill att alla nyanställda ska genomgå ett introduktionsprogram som ger kunskaper om rättigheter och skyldigheter förenade med statstjänstemannarollen. Det innebär framför allt en kvalitetssäkring gentemot medborgarna av den statliga servicen och myndighetsutövandet.