

Framtidsjobb i Östergötland 2011-2016

Om rekryteringsbehov inom statliga myndigheter, bolag och universitet



Fackförbundet ST hösten 2011.

Den här rapporten presenterar en nedbrytning av resultaten från en större undersökning. De övergripande resultaten har tidigare presenterats i en huvudrapport med titeln "Framtidsjobb i staten – Om rekryteringsbehov inom myndigheter, bolag och universitet"

Referens:

Roger Syrén, utredare: 070 – 600 51 24

roger.syren@st.org

Samtliga rapporter i serien *Framtidsjobb* kan läsas på: www.st.org

Fackförbundet ST – Har idag ca 90 000 medlemmar inom statliga myndigheter, verk, bolag, universitet, högskolor och statsunderstödda stiftelser.

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 september 2011 ut en enkät till rekryteringsansvariga på myndigheter, universitet/högskolor, samt statliga bolag. 124 arbetsgivare från vitt skilda sektorer svarade på enkäten, vilket ger ett tillräckligt underlag och en god bredd för analysen.¹ Rapporten baseras på enkätsvaren.

Resultat

STs undersökning visar att:

► Uppskattningsvis **6 600 jobbchanser** kommer att skapas inom statlig sektor i Östergötland de närmaste fem åren. Flest jobbchanser uppstår i Linköping och Norrköping, dit alltfler arbetsgivare vill koncentrera jobben. Hela **3 700** av samtliga **jobbchanser** kan komma att uppstå i **Linköping** under femårsperioden. På motsvarande sätt kan **2 600** av samtliga **jobbchanser** komma att uppstå i **Norrköping** under perioden. Resterande 350 jobbchanser uppstår i andra delar av länet.²

► De allra vanligaste orsakerna till att **rekryteringsbehov uppstår** är (i turordning):
”normal” jobbrotation (anställda byter jobb)

¹ Arbetsgivarverket, som organiserar myndigheter (inkl universitet/högskolor), hade 253 medlemmar med anställda i augusti 2011. Därutöver finns 66 statliga bolag med anställda, varav en del helägda, andra delägda av staten. Totalt kan man alltså tala om omkring 319 arbetsgivare inom den statliga sektorn. Av dessa arbetsgivare kan de som har 3000 eller fler anställda betraktas som större arbetsgivare. Med denna definition finns 37 st större arbetsgivare inom den statliga sektorn. I STs undersökning inkom svar från 17 st större arbetsgivare, vilket är andelsmässigt väl motsvarat med en viss överrepresentation av större arbetsgivare i STs undersökning.

Källor: Arbetsgivarverket, www.offentliglistan.se

² Uppskattningen bygger på följande antaganden: **Östergötland**: Idag finns 12 087 anställda i staten i länet. Personalomsättningen i staten är 11 % årligen enligt regeringens prop. 2011/12:1. Detta ger en nivå på jobbchanser om $(11\% \text{ av } 12\,087 = 1\,330 * 5 \text{ år} =) 6\,648$. I **Norrköpings** kommun finns idag 4 572 anställda i staten, vilket givet samma personalomsättning ger $(11\% \text{ av } 4\,572 = 503 * 5 \text{ år} =) 2\,515$ jobbchanser. I **Linköpings** kommun finns 6 532 anställda i staten i kommunen, vilket givet samma personalomsättning ger $(11\% \text{ av } 6\,532 = 719 * 5 \text{ år} =) 3\,593$ jobbchanser. I storstadsområdet Norrköping-Linköping förväntas dessutom det totala antalet anställda öka ytterligare, trots en hög koncentration redan idag. (jfr resultatet från undersökningen: 56 % av arbetsgivarna vill anställa fler i storstäder). Bedömningen är därför att i Norrköping skapas omkring 2 600 jobbchanser, i Linköping omkring 3 700 jobbchanser. Resterande jobbchanser $(6\,648 - (2\,600 + 3\,700) =) 6\,300 = 348$ uppstår i andra delar av länet.

generationsväxling/ pensionsavgångar
politiskt beslutade krav på verksamheten

- ▶ **Flest jobbchanser** kommer att uppstå i **storstadsområdena**. Hela 56 % av arbetsgivarna anger behov av att rekrytera fler än idag till storstäderna. 29 % har motsvarande rekryteringsbehov i mellanstora städer. (Bara 12 % har behov av att rekrytera fler till mindre städer och orter, 2 % till arbetsplatser i glesbygd.)

- ▶ Flest jobbchanser uppstår inom följande yrken:
 - civilingenjörer/ingenjörer,
 - ekonomer, särskilt med inriktning mot nationalekonomi
 - informatörer/kommunikatörer
 - IT-specialister
 - jurister, särskilt med inriktning mot förvaltningsrätt
 - lärare/forskare vid universitet/högskolor
 - miljövetare
 - personalvetare/HR-specialister
 - samhällsvetare
 - statistiker/matematiker

Ovanstående är de yrken som efterfrågas mest de närmaste 5 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):
 - beteendevetare
 - fysiker/kemister
 - humanister
 - lärare/pedagoger
 - medicinska specialister inklusive läkare, sjuksköterskor
 - naturvetare
 - psykologer
 - socionomer
 - tekniker, generellt

Inom dessa yrken blir efterfrågan relativt konstant på en medelhög nivå, eller ökar från en låg nivå idag.

- ▶ Följande yrken minskar:

administratörer
vaktmästare
chefer, särskilt mellanchefer

Att efterfrågan på chefer minskar kan vara ett uttryck för att arbetslivet specialiseras alltmer och kompetenskraven ökar. I och med att man satsar på expertfunktioner så innebär det kanske att fler blir mer av "sin egen" chef och gör mer avancerade och självständiga uppgifter och har en högre chef som de rapporterar direkt till.

- ▶ Sektorer som anger ett behov av att öka det totala antalet anställda är:
ekonomi/arbetsmarknad,
miljö/jordbruk,
rättsväsendet,
universitet/högskolor och forskning,
energi och infrastruktur,
kultur och media
- ▶ Beredskapen och viljan att utvecklas är stor. **Rekryteringsbehoven ses i stor utsträckning som en möjlighet.** Trots att personalomsättningen är hög, så anger 63 % av de rekryteringsansvariga att man idag har den personalomsättning man behöver ha. Endast 15 % vill ha lägre personalomsättning.
- ▶ **Kompetenskraven** i staten **förändras**. Hälften av arbetsgivarna (53 %) 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 specifikt så kommer dessa att höjas ytterligare i staten, trots att staten redan idag är den mest välutbildade sektorn. 49 % av arbetsgivarna anger behov av **fler anställda med högskoleutbildning** (47 %: behov av lika många som idag, 2%: behov av färre än idag). 29 % anger behov av **fler anställda med forskarutbildning** (33 %: behov av lika många som idag, 6 %: behov av färre än idag, 35 %: osäkert)
- ▶ Staten blir **mer jämställd** och **mångfalden ökar**. 49 % 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 13 %, vilket innebär en underrepresentation jämfört med befolkningen som helhet.) 28 % 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).

▶ De personliga egenskaper/erfarenheter som värdesätts mest av arbetsgivare i staten är:
samarbetsförmåga
förmåga att uttrycka sig i tal och skrift
analytisk förmåga
arbetslivserfarenhet
initiativförmåga

De värderas något högre än till exempel referenser och betydligt högre än till exempel betyg, examensarbete eller lärosäte. Det är med andra ord den sökandes kunskap och personlighet som står i fokus, inte bakgrund. Såväl social kompetens (samarbetsförmåga, initiativförmåga) som formalistisk (uttrycka sig i tal och skrift) värderas högt i staten.

- ▶ Karriärmöjligheterna i staten behöver förbättras. 56 % 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 att förbättra bilden av staten som arbetsgivare (37 %), samt mer pengar/resurser för att förbättra anställningsvillkoren (34 %).
- ▶ Krav på prestation, tillgänglighet och flexibilitet är höga: 20 % av arbetsgivarna har någon typ av tekniskt system för att kontinuerligt mäta/utvärdera anställdas prestationer? 7 % överväger att införa ett sådant. 25 % av de anställda behöver vara tillgängliga utanför ordinarie arbetstid. 76 % har mobiltelefon eller bärbar dator som bekostas av arbetsgivaren. 37 % av arbetsgivarna förutspår variationer årligen i många av sina anställdas funktioner och arbetsuppgifter.

Analys och förslag

Staten behöver vara en attraktiv arbetsgivare för att klara framtidens stora omställningar. Det finns anledning att se över lönepolitik, karriärvägar, arbetsuppgifternas innehåll och möjligheter till personlig utveckling i arbetet. Det är också viktigt att göra det mesta av de tillgångar som staten har som arbetsgivare. Samhällsuppdraget som sådant kan vara en källa till attraktivitet för staten som arbetsgivare.

För att klara utmaningen måste statliga arbetsgivare erbjuda unga det de helst vill ha. Vi vet sedan tidigare undersökningar att unga har höga krav på att arbetsgivare ska

kunna erbjuda intressanta arbetsuppgifter, personlig utveckling, goda karriärmöjligheter och bra lön.³

Fackförbundet ST vill:

- ▶ Högre ingångslöner. Ingångslöner för nyanställda ska vara höga. En rimlig ambition är att för unga välutbildade som får sin första anställning så ska det inte synas i lönekuvertet om man jobbar privat eller statligt: lika lön för likvärdigt arbete, oavsett sektor.
- ▶ Bättre löneutveckling, t.ex. genom koppling ökad effektivitet – högre lön. Om produktiviteten ökar så ska en del av produktivitetsvinsten återinvesteras i verksamheten i form av ett större löneutrymme.
- ▶ Öppnare 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 inflyandet är viktigt. Mentorer åt alla nyanställda för rådgivning/ handledning på den nya arbetsplatsen.
- ▶ Auktorisering av statstjänstemän. Anställda genomgår ett introduktionsprogram som ger goda kunskaper i rättigheter/skyldigheter förenade med statstjänstemannarollen. Därefter får de en auktorisering av sina kunskaper. Det innebär framför allt en kvalitetssäkring gentemot allmänheten av den statliga servicen och myndighetsutövandet. Men det blir också en källa till yrkes stolthet 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 dras upp 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.
- ▶ 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

³ Se t.ex. Fler drömjobb i staten. Fackförbundet ST 2008.

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, oberoende av anställningsform.

