

# Framtidsjobb i Västerbotten

Om rekryteringsbehov på statliga arbetsplatser i Västerbotten fram till 2018



Fackförbundet ST 2014-03-04

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. Även om andelen yngre anställda inom staten ökar<sup>1</sup> finns en relativt hög andel anställda i den äldsta åldersgruppen. År 2012 fanns det exempelvis 34 000 anställda i statlig sektor som var 60 år eller äldre. År 2007 var drygt nio procent av de statligt anställda som gick i pension äldre än 65 år, vilket kan jämföras med 35 procent år 2011. Denna åldersstruktur medför många pensionsavgångar och därmed en högre personalomsättning. Behovet av att kunna rekrytera och attrahera nya medarbetare till staten kan därmed sägas vara stort.

Under våren 2013 skickade Fackförbundet ST ut en enkät till rekryteringsansvariga på myndigheter, statliga bolag och till universitet och högskolor med syfte att göra en prognos över rekryteringsbehovet för en femårsperiod. Enkäten besvarades av omkring 70 arbetsgivare från vitt skilda sektorer<sup>2</sup>. Det nationella resultatet, analyser och slutsatser finns redovisade i rapporten ”Framtidsjobb i staten 2013-2018 - Om rekryteringsbehov i statliga myndigheter, bolag och universitet”.

---

<sup>1</sup> Statskontorets statistik över 2012

<sup>2</sup> Arbetsgivarverket, som organiserar myndigheter (inkl universitet/högskolor) hade 250 medlemmar med anställda i maj 2013. Därutöver finns ca 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 använts för att få en representativ bild av arbetsmarknaden inom statlig sektor. Källor: Arbetsgivarverket, [www.offentliglistan.se](http://www.offentliglistan.se)

## Resultat – Framtidsjobb i staten

Här redovisar vi de viktigaste slutsatserna från vår rapport om framtidsjobb i staten:

- ▶ Uppskattningsvis 160 000 jobbchanser kommer att skapas inom statlig sektor under tidsperioden. De allra vanligaste orsakerna till att rekryteringsbehov uppstår är normal jobbrotation, det vill säga, att anställda byter jobb, pensionsavgångar samt politiskt beslutade krav på verksamheten.
- ▶ Flest jobbchanser uppstår i storstadsregionerna. 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.
- ▶ Mer än hälften av arbetsgivarna anger dock att de idag har den personalomsättning som de behöver. Av arbetsgivarna vill 28 procent ha en högre personalomsättning, medan endast 13 procent av arbetsgivarna vill ha en lägre personalomsättning.

## Resultat – Framtidsjobb i Västerbotten

I den här rapporten ”Framtidsjobb i Västerbotten” har vi brutit ner de nationella resultatet och gjort en prognos för Västerbotten. För att få ytterligare en bild av hur rekryteringsbehovet kan tänkas se ut inom länet har vi även ställt ett antal frågor till ett HR-ansvariga vid statliga arbetsplatser i Västerbotten. Här redovisar vi en sammanfattning av resultatet:

- ▶ Vår prognos visar att det uppskattningsvis kan skapas nästan 5 000 jobbchanser i Västerbotten under tidsperioden men att delar av dessa kan

hamna i storstadsregionerna där behovet av nyrekrytering är hela 43 procent.

- ▶ Konkurrensen från andra regioner kan betyda att omkring 2 795 jobbchanser kan gå förlorade för Västerbotten.
- ▶ Av de HR-ansvariga som svarade på våra frågor uppgav en majoritet att de har behov av att rekrytera nya medarbetare främst till följd av pensionsavgångar, jobbrotation och politiska beslut. Störst är behovet av att rekrytera personer med högskoleutbildning.
- ▶ Exempel på behov av kompetenser är jurister, psykologer, jägmästare, specialister, IT-experter, beteendevetare och kvalificerade handläggare. De allra flesta uppgav att de upplevde det som relativt enkelt att rekrytera arbetskraft.
- ▶ Den demografiska utmaningen är stor för ett län som Västerbotten med stora områden som är glest befolkade. I länets tre största kommuner; Umeå, Skellefteå och Lycksele återfinns 80 procent av länets befolkning.
- ▶ Andra utmaningar är den könsuppdelade arbetsmarknaden, att länet präglas av traditionella sociala klass- och könsbundna utbildningsval samt det pågående generationsskiftet på hela arbetsmarknaden.
- ▶ Den statliga arbetsgivaren i Västerbotten konkurrerar både med andra län och sektorer om arbetskraft och kompetens. Det handlar därför om att attrahera unga och välutbildade och att kunna erbjuda kvalificerade och utvecklande arbetsuppgifter, samt att se över lönepolitik, karriärvägar, möjligheter till utveckling i jobbet och investera i kompetensutveckling och god arbetsmiljö.
- ▶ För länet i sin helhet handlar det om att erbjuda möjligheter till högre utbildning, bostäder, en väl fungerande infrastruktur, samhällsservice och goda möjligheter till arbete för både kvinnor och män.

- ▶ Fackförbundet ST vill se en statlig närvaro i hela landet eftersom det har en avgörande betydelse för rättssäkerhet och demokrati, för jobb och tillväxt. Medborgare, oavsett var de bor i Sverige, ska kunna ta del av en kvalificerad statlig service. En motsatt utveckling – där kvalificerade statliga jobb försvinner från delar av Sverige och koncentreras till storstäderna får negativa konsekvenser.

## Generella förändringar inom staten

- ▶ **Andelen akademiker inom staten ökar:** År 2012 hade tre fjärdedelar av de anställda inom statlig sektor en eftergymnasial utbildning. Majoriteten av dessa har en utbildning som är två år eller längre. Även om andelen akademiker inom statlig sektor är hög anger 37 procent av arbetsgivarna att de har behov av att rekrytera fler medarbetare med högskoleutbildning. 58 procent säger att de varken har behov av att öka eller minska antalet akademiker emedan fyra procent anger behov av ett färre antal högskoleutbildade medarbetare<sup>3</sup>.
- ▶ **Ökad mångfald inom staten:** Av de statliga arbetsgivarna angav mer än hälften ett generellt behov av att rekrytera fler medarbetare 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>4</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

---

<sup>3</sup> Arbetsgivarverket 2012 och Framtidsjobb i staten

<sup>4</sup> Arbetsgivarverket 2012 och Framtidsjobb i staten

statlig sektor totalt sett, men endast 43 procent av cheferna inom statlig sektor är kvinnor<sup>5</sup>.

## Vilken utbildningsnivå har anställda i staten?

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>6</sup> I staten är således 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 verkar inom.<sup>7</sup>

## Vilken utbildningsinriktning är vanligast bland medarbetarna inom staten?

	<b>Kvinnor</b>	<b>Män</b>	<b>Totalt</b>
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
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

<sup>5</sup> SCB/Medlingsinstitutet 2011. I denna mätning användes en definition av chefstjänster som inkluderade såväl arbetsledare som olika former av driftchefer, avdelningschefer och verkschefer. Enligt Arbetsgivarverkets statistik var andelen kvinnliga chefer inom staten under 2011 – 36 procent. I Arbetsgivarverkets definition av chefstjänster ingick dock endast anställda med formellt personalansvar.

<sup>6</sup> Arbetsgivarverkets årsrapport 2012

<sup>7</sup> SCBs statistik

## Vilka är de 10 vanligaste arbetsområdena inom statlig sektor 2013?<sup>8</sup>

Arbetsområde	Antal anställda
Utrednings-, inspektions- och tillsynsarbete med allmänrättslig inriktning	23 490
Polisarbete	18 269
Utbildning och forskning med teknisk och naturvetenskaplig inriktning	13 072
Samhällsadministrativt planerings-, förhandlings- och utredningsarbete	13 018
IT-arbete	9 576
Arbetsförmedling	9 387
Utbildning och forskning med samhällsvetenskaplig och juridisk/rättsvetenskaplig inriktning	9 294
Militärt arbete	8 431
Kriminalvårdsarbete	7 778
Revisions- och granskningsarbete	7 174

## Vilket rekryteringsbehov finns inom staten?

STs undersökning<sup>9</sup> visar att de allra vanligaste orsakerna till att det uppstår rekryteringsbehov i statlig sektor är att anställda byter jobb (normal jobbrotation), 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

<sup>8</sup> Arbetsgivarverkets statistik 2014, avser 2013

<sup>9</sup> Framtidsjobb i staten fram till 2018



högre personalomsättning, medan endast 13 procent vill ha en lägre personalomsättning.

Av svaren framgår 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:<sup>10</sup>**

- ▶ 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 mätperioden eftersom många arbetsgivare vill anställa fler än idag, samtidigt som flertalet andra arbetsgivare säger sig vilja ligga kvar på en relativt hög nivå.

**Även inom följande yrken uppstår många jobbchanser – men något färre än i den tidigare gruppen:**

- ▶ agronomer
- ▶ beteendevetare

---

<sup>10</sup> Framtidsjobb i staten fram till 2018

- ▶ fysiker/kemister
- ▶ humanister
- ▶ informatörer/kommunikatörer
- ▶ lärare/pedagoger
- ▶ naturvetare
- ▶ samhällsvetare
- ▶ socionomer
- ▶ tekniker, generellt

**Följande yrken minskar något:**

- ▶ administratörer
- ▶ vaktmästare

## Arbetsmarknaden i Västerbotten – trender och utmaningar

Västerbottens län är till landytan det näst största länet i landet. Länet består av 15 kommuner och har en landareal på 55 190 kvadratkilometer, vilket utgör ungefär 13 procent av Sveriges landareal. Västerbottens län står tillsammans med Norrbottens län för i det närmaste all produktion av järnmalm inom Europa och en stor del av produktionen av ädelmetaller. En tredjedel av landets skogsmark återfinns i de båda länen.<sup>11</sup> Träindustrin är till följd av naturtillgångarna stor i Västerbotten. Denna näring innefattar sågat virke samt tillverkning av papper, pappersmassa, träfiberskivor, träpellets och limfog.

---

<sup>11</sup> Statistik från Länsstyrelsen i Västerbotten och Regionförbundet Västerbotten

Den demografiska utmaningen är särskilt utmanande för ett län som Västerbotten med stora områden som är glest befolkade. Befolkningen i Västerbottens län uppgår till omkring 260 000 invånare. I länets tre största kommuner, Umeå, Skellefteå och Lycksele återfinns närmare 80 procent av länets befolkning.<sup>12</sup>

Men efter flera år av befolkningsminskning, ökade invånarantalet under 2013.<sup>13</sup> Störst var befolkningsökningen i Umeå (1055). Skellefteå kommuns negativa utvecklingstrend bröts under året med (214) nya invånare. I Vännäs tillkom (61) personer, i Robertsfors (21) och i Bjurholm (15) och Norsjö (3) personer.<sup>14</sup>

I Västerbotten pågår liksom i stora delar av övriga landet ett omfattande generationsskifte på arbetsmarknaden. I Västerbotten förväntas antalet personer i arbetskraften att minska med cirka sex procent fram till 2015, vilket motsvarar omkring 7 600 personer.<sup>15</sup>

Andra utmaningar är obalanser i såväl köns- som åldersfördelning. Länets har exempelvis behov av att höja utbildningsnivån för att främja en arbetsmarknad med ett starkt kunskapsinnehåll. Endast befolkningen i Umeå kommun har idag en högre utbildningsnivå än medeltalet för riket. Viktigt att beakta i sammanhanget är att länet präglas av traditionellt socialt klass- och könsbundna utbildningsval samt att män generellt har en lägre utbildningsnivå<sup>16</sup> än kvinnor.

I Västerbotten är kvinnorna koncentrerade till ett fåtal sektorer med relativt få arbetsgivare vilket kan innebära att kvinnor väljer att bosätta sig och arbeta i

---

<sup>12</sup> Region Västerbotten: Regional utvecklingsstrategi (RUS) för Västerbotten 2014-2020

<sup>13</sup> En jämförelse mellan 1990-2013 visar att det enbart är Umeå och Vännäs kommuner av länets 15, som haft en ökning av sin befolkningmängd. Umeå ökade under perioden med 27 091 personer och Vännäs med 173. Övriga kommuner i länet har under samma period haft en befolkningsminskning. Källa: SCBs befolkningsstatistik

<sup>14</sup> Länsstyrelsen i Västerbotten

<sup>15</sup> Arbetsförmedlingens prognos 2010-

<sup>16</sup> Arbetsförmedlingens prognos 2010 och framåt

andra regioner som kan erbjuda en större mångfald på arbetsmarknaden. Enligt Småföretagarbarometern 2012 utgör bristen på arbetskraft det enskilt största tillväxthindret i Västerbotten vid sidan om svårigheten för småföretag att få extern finansiering.<sup>17</sup>

### **Vilka sektorer behöver nyrekrytera?**

I Västerbottens län beräknas rekryteringsbehovet uppgå till omkring 38 923 anställningar år 2020. Av rekryteringsbehovet antas 11 799 anställningar år 2020 utgöras av sysselsättningstillväxt respektive 27 123 anställningar år 2020 utgörs av pensionsavgångar.<sup>18</sup>

- ▶ Rekryteringsbehovet förväntas vara störst inom vård och omsorg samt finansiell verksamhet m.m.
- ▶ Rekryteringsbehovet förväntas vara lägst för jordbruk, skogsbruk samt energiproduktion.
- ▶ I relation till antalet anställda 2008 förväntas rekryteringsbehovet 2015 vara störst inom energiproduktion och byggverksamhet samt att år 2020 förväntas det relativa rekryteringsbehovet vara störst inom energiproduktion och offentlig förvaltning.
- ▶ Sysselsättningen beräknas öka i samtliga branscher utom tillverkning och utvinning samt utbildning och forskning. Det förväntade rekryteringsbehovet i de senare utgörs således enbart av pensionsavgångar.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> ACANALYS 2011

<sup>18</sup> Region Västerbotten: Regional utvecklingsstrategi (RUS) för Västerbotten 2014-2020

<sup>19</sup> Region Västerbotten: Västerbottens läns prioriteringar i det regionala tillväxtarbetet 2014-

## Rekryteringsbehov i närtid

Arbetsförmedlingens prognos för år 2014 visar att arbetslösheten i länet ökar svagt under året. Konsekvensen för dem som saknar arbete är att rörlighet, både geografisk och kompetensmässig, får större betydelse för att finna jobb. Det är framför allt den privata tjänstesektorn som förväntar sig en positiv sysselsättningsutveckling, inte minst inom IT samt hotell, restaurang och besöksnäring. Betydligt svårare bedöms läget bli inom byggverksamhet, trots behovet av nya bostäder på många håll och inom industrin som under en längre tid tampats med en svagare och osäkrare konjunktur.

Under prognosperioden är det endast Umeå kommun som väntas ha en befolkningstillväxt. Länet har en åldrande befolkning och det är fler som går i pension, jämfört med antalet som gör inträde på arbetsmarknaden. Prognosen visar att 24 procent av arbetsgivarna generellt har haft svårt att hitta rätt kompetens vid rekryteringar. Prognosen pekar också på att arbetsgivarnas kompetenskrav och förväntan på utbildning fortsätter att öka. Exempelvis är det svårt att rekrytera sjuksköterskor, förskollärare, civilingenjörer och IT-personal med lång utbildning, men även specialkockar och bergarbetare.<sup>20</sup>

## Antal arbetstillfällen 2013 efter näringsgren<sup>21</sup>

Näringsgren	Antal i Västerbottens län	Riket	Andel i Västerbottens län	Andel i riket
Areella	16 797	238 283	42,9	19,9
Tillverkning	1 698	59 697	4,3	5,0
Byggindustri	2 228	96 831	5,7	8,1
Handel	3 226	142 217	8,2	11,9
Hotell och	757	31 920	1,9	2,7

<sup>20</sup> Arbetsförmedlingens prognos för Västerbotten 2014

<sup>21</sup> Källa: SCB Företagsregistret, Regionfakta Västerbottens län – Fakta och perspektiv

restaurang				
Transport och kommunikation	866	31 589	2,2	2,6
Fastighet, försäkring, kreditinstitut	6 580	312 969	16,8	26,1
Myndigheter, utbildning, hälso- och sjukvård	2 618	92 752	6,7	7,7
Andra samhällseliga och personliga tjänster	4 387	192 172	11,2	16,0
Samtliga exkl okänd näringsgren	39 157	1 198 430	100	100
Näringsgren okänd	143	7 743		
Totalt	39 300	1 206 173		

## Utbildningsnivå i Västerbotten

- ▶ Av kvinnorna i åldern 25-64 år boende i Västerbottens län har 48,1 procent någon form av eftergymnasial utbildning.
- ▶ Motsvarande andel av männen i länet är 35,9 procent.
- ▶ Totalt för åldersspannet i länet är 41,8 procent.
- ▶ Riksgenomsnittet för kvinnor är 44,5 procent och för män 35,2 procent.
- ▶ Totalt för åldersspannet i riket är 39,8 procent.<sup>22</sup>

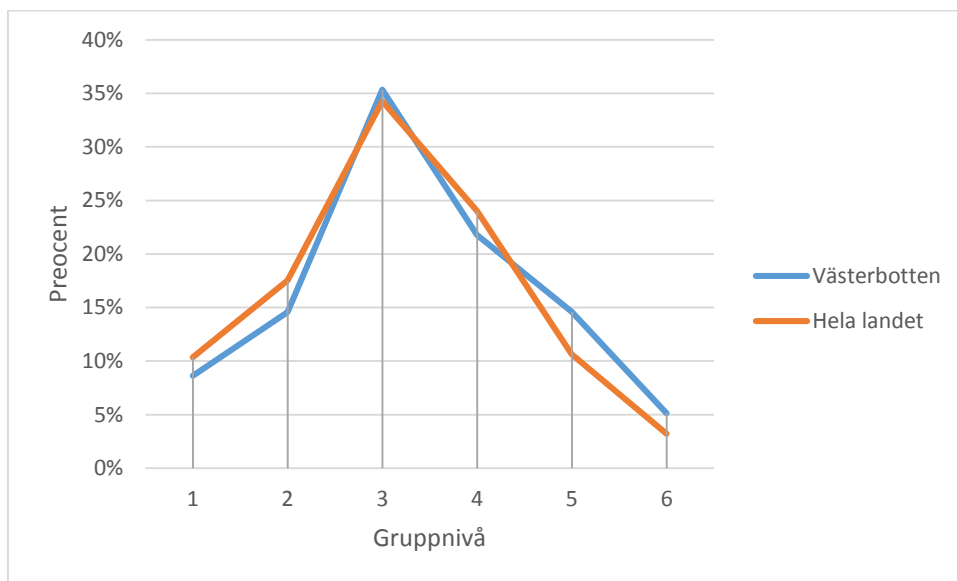
<sup>22</sup> SCBs statistik 2013-04-13

## Befattningsnivåer inom statlig sektor i Västerbotten i jämförelse med hela riket<sup>23</sup>

<b>Västerbotten</b>	<b>Antal</b>	<b>Procent</b>	<b>Hela landet</b>	<b>Antal</b>	<b>Procent</b>
1	717	9 %	1	23 903	10 %
2	1213	15 %	2	40 404	18 %
3	2943	35 %	3	79 032	34 %
4	1813	22 %	4	55 368	24 %
5	1216	15 %	5	24 512	11 %
6	428	5 %	6	7 387	3 %
<b>Totalt</b>	<b>8330</b>	<b>100 %</b>	<b>Totalt</b>	<b>230 606</b>	<b>100 %</b>

---

<sup>23</sup> BESTA är ett system för att gruppera statliga befattningar eller innehåll och svårighetsgrad. Det anger också arbetsuppgifternas komplexitet och vilket ansvar och erfarenheter som deras utförande förutsätter. Antalet grupperingsnivåer varierar inom de olika arbetsområdena.



### Grupperingsnivå i BESTA-systemet

BESTA bygger på två grundbegrepp: arbetsområde och grupperingsnivå. Arbetsområde anger inriktning på arbetsuppgifternas innehåll. Grupperingsnivå anger arbetsuppgifternas omfattning och komplexitet samt det ansvar, den självständighet, de kunskaper och de erfarenheter som deras utförande förutsätter. Antalet grupperingsnivåer varierar inom de olika arbetsområdena.

Som mest kan ett arbetsområde bestå av sex grupperingsnivåer, från nivå 1 som är den lägsta grupperingsnivån till nivå 6 som är den högsta grupperingsnivån. Om vi studerar resultatet för Västerbotten ser vi att länet i stort följer kurvan för hela riket.

### Vilket rekryteringsbehov har staten i Västerbotten?

År 2013 var 237 109 personer anställda i statlig sektor<sup>24</sup>. Av dessa var 8 913 personer anställda i Västerbotten.<sup>25</sup> Personalomsättningen i staten är elva procent årligen<sup>26</sup>.

<sup>24</sup> SCB: Anställda i statlig sektor, 2:a kvartalet 2013, konjunkturstatistik inhämtad via löner för statlig sektor (KLS)



Enligt våra beräkningar kommer 4 902 jobbchanser att kunna skapas inom statlig sektor i Västerbotten under en pågående femårsperiod.<sup>27</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 2 795 jobbchanser kan gå förlorade för Västerbotten.<sup>28</sup>

För att få ytterligare en bild av framtida rekryteringsbehov, ställde vi några frågor till ett antal av de statliga arbetsplatser som finns representerade i Västerbotten:<sup>29</sup>

På frågan om vilket rekryteringsbehov man har framöver uppger en majoritet av dem som svarat att de behöver rekrytera nya medarbetare till följd av pensionsavgångar. Några har angivit att behov kan uppstå efter politiska beslut och att myndigheten får nya kompetensområden, att man befinner sig i ett utvecklingsskede som kräver ett förändrat arbetssätt och därmed nya kompetenser.

De vanligaste skälen till att det skapas rekryteringsbehov är pensionsavgångar, normal jobbrotaion och förändringar inom verksamheten. Andra skäl är forskningsbeslut, anställningar av doktorander och föräldraledighet/tjänstledighet.

---

<sup>25</sup> SCB: Anställda i statlig sektor, 2:a kvartalet 2013, konjunkturstatistik inhämtad via löner för statlig sektor (KLS)

<sup>26</sup> Enligt regeringens proposition 2013/14:1 UO2

<sup>27</sup> Uppskattningen bygger på följande formel: År 2013 fanns det 8 913 statligt anställda i Västerbotten.

Personalomsättningen är 11 % per år. Det ger en nivå på knappt 980 personer årligen, det vill säga 11 % av  $8\,913 \cdot 5 \text{år} = 4\,902$ , Källa: Antal anställda i staten SCB

<sup>28</sup> Jfr resultatet från undersökningen: 43 % av arbetsgivarna vill anställa fler i storstäder. Det motsvarar upp till  $(8913 \cdot 0,43 = 3\,833)$  färre anställda inom en femårsperiod, vilket givet personalomsättningen på 11 % ger en nivå om  $(11 \% \text{ av } (8913 \cdot 3833) = 5080 = 421 \cdot 5 \text{ år} =) 2107$  jobbchanser, eller  $(4902 - 2107 =) 2795$  färre jobbchanser inom en femårsperiod.

<sup>29</sup> Länsstyrelsen, Försvarsmakten, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket, Brottsförebyggande rådet, Fortifikationsverket, Umeå universitet, Lantmäteriet, Skogsstyrelsen, Polismyndigheten, Skatteverket, Migrationsverket

Exempel: *”Vår bemanning styrs direkt av politiska beslut. Under 2012 utökade vår myndighet antalet anställda ganska rejält. Dels pga nya uppdrag vi fick men även för att vi hade historiskt få anställda 2011.”*

*”Nya uppdrag kan ibland medföra förstärka anslag. Annars handlar det om normal ersättningsrekrytering.”*

På frågor om vilka krav på kompetens som ställs varierar svaren från att man anger behov av delvis ny kompetensprofil när arbetsuppgifter och ansvarsområden förändras till inget behov av ny kompetens. Ett starkt önskemål är att kunna rekrytera högskoleutbildade när medarbetare går i pension. Dessutom framförs önskemål om att anställda behöver kunna behärska engelska i tal och skrift och ha kunskaper om digitala hjälpmedel.

Exempel: *”Omvärlden förändras ständigt och idag anställer vi i princip bara högskoleutbildade ... Krav på utvecklingskompetens, kunskap om IT, systemkunskap är eftertraktade idag.”*

Inom försvaret uppges att det finns behov av att både rekrytera personer med gymnasiekompetens och högskoleutbildning.

På frågan om vilka befattningar och yrken ”som din organisation främst har behov av att rekrytera nu och fram till 2018” varierar svaren allt efter vilken verksamhet som bedrivs. Exempel på yrken och kompetens som efterfrågas är: jurister, beteendevetare, arbetsförmedlare, kvalificerade handläggare, jägmästare, experter inom bland annat IT, klimat- och naturvård, samhällsplanering och arkivering, krisberedskap, civilanställda inom försvaret och yrkesofficerare, soldater på hel-och deltid.

I nuläget upplevs inga större svårigheter att kunna rekrytera nya medarbetare förutom vad gäller vissa lärarbefattningar inom särskilda ämnesområden, där det kan vara svårt att finna disputerade i ämnet eller svårt att rekrytera lektors- eller professorsmeriterade.

## STs slutsatser och förslag

Staten och de som arbetar inom statlig verksamhet har ett stort ansvar för att den service som levereras bidrar till att samhällsekonomin fungerar väl och att såväl företagare som forskare har goda förutsättningar för att skapa jobb och tillväxt. En väl fungerande statlig verksamhet är grunden för att samhällsfunktionerna ska fungera tillfredsställande över hela landet.

Under årens lopp har det i omgångar utretts hur statliga myndigheter kan samverka – ibland tillsammans med kommersiell service. I samband med dessa utredningar har granskningar gjorts av hur den lokala närvaron har förändrats. Under 2000-talet har de statliga myndigheterna drastiskt minskat sin personella närvaro. Samtidigt har myndigheterna utvecklat direktservice över internet och telefoni. Men det saknas 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. Fackförbundet 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 utmanar rättssäkerhet och demokrati. Vår inställning betyder inte att vi anser att utlokalisering av statlig verksamhet är rätt väg. Målet med utlokalisering har ofta varit att ersätta förlorade jobb med nya och förmå medarbetare med högskoleutbildning att flytta med. Det har inte visat sig fungera väl i praktiken utan har istället lett till resurstapp. Flera studier visar att kostnaderna har varit mycket höga och att en stor del av kompetensen har lämnat arbetsplatsen.

ST anser att det när en ny statlig verksamhet ska etableras, ska det prövas var i landet den ska placeras. Sveriges riksdag 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.

Vår rapport visar att den statliga arbetsgivaren i Västerbotten behöver vara attraktiv för att klara framtida omställningar och utmaningar. Det finns all anledning att låta se över lönepolitik, karriärvägar, möjligheter till utveckling i jobbet och att investera i kompetensutveckling och god arbetsmiljö.

ST är en varm anhängare av öppna karriärvägar. Samtliga anställda ska veta när en ny tillsättning är aktuell. De urvalsprocesser som används för att föra fram olika kandidater till poster ska vara öppna och kända för alla, liksom vilka aktörer som involveras, till exempel styrelser, rekryteringsgrupper och konsulter. Det fackliga inflytandet i rekryteringsprocesser är mycket viktigt.

ST menar att alla nyanställda ska ges tillgång till mentorer och handledning när de kommer till en ny arbetsplats. De som arbetar inom statlig verksamhet måste ges möjligheter att få använda sin kompetens i arbetet fullt ut. Kompetensutveckling och karriärmöjligheter bör säkerställas genom utvecklingskontrakt med syfte att stärka medarbetarens rätt till utveckling i enlighet med egna önskemål och arbetsplatsens behov. Sådana kontrakt processas med fördel 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.

