

Framtidsjobb i Jämtland

Om rekryteringsbehov på statliga arbetsplatser
i Jämtland fram till 2018



Fackförbundet ST 2014-09-29

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, 070-532 09 03

Staten och generationsskiftet på arbetsmarknaden

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 ökar¹ finns en relativt hög andel anställda i den äldsta åldersgruppen. År 2013 fanns det exempelvis 34 000 anställda i statlig sektor som var 60 år eller äldre. 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 generellt stort.

För att ta reda på mer om rekryteringsbehovet i statlig sektor har Fackförbundet ST frågat rekryteringsansvariga (via webbenkät) på myndigheter, statliga bolag, universitet och högskolor om deras behov och önskemål vad gäller personalförsörjning. Syftet var att göra en prognos över rekryteringsbehovet över en femårsperiod. Enkäten besvarades av arbetsgivare från vitt skilda sektorer². Det nationella resultatet, analyser och slutsatser finns redovisade i rapporten ”Framtidsjobb i staten 2013-2018 - Om rekryteringsbehov i statliga myndigheter, bolag och universitet”.

¹ Statskontorets statistik över 2012

² 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

Resultat - Framtidsjobb i staten

Vår rapport visar att det fram till år 2018 behöver göras många rekryteringar till statliga arbetsplatser.

Här punktar vi våra viktigaste slutsatser:

- ▶ Vi uppskattar att det fram till år 2018 kommer att finnas ungefär 160 000 jobbchanser i statlig sektor, främst beroende på normal jobbrotaion (att medarbetare byter jobb), pensionsavgångar och politiska beslut som påverkar verksamheten.³
- ▶ Flest jobbchanser skapas i storstäderna. 43 procent av de statliga arbetsgivarna i storstäderna säger att de har behov av att rekrytera nya medarbetare. I mellanstora städer uppger 22 procent att de har behov av nyrekrytering och i mindre städer och orter är behovet 15 procent.
- ▶ Mer än hälften av de statliga arbetsgivarna säger att de idag har en rimlig personalomsättning, 28 procent önskar en högre personalomsättning och 13 procent vill ha en lägre.
- ▶ ST vill se en statlig närvaro i hela landet eftersom det har en mycket stor betydelse för att rättssäkerheten och demokratin ska kunna garanteras samt betydelse för jobben och tillväxten i hela landet. En motsatt utveckling – där kvalificerade statliga jobb försvinner från delar av landet och koncentreras till storstäderna får negativa konsekvenser.

Resultat- Framtidsjobb i Jämtland

- ▶ I den här rapporten ”Framtidsjobb i Jämtland” har vi brutit ner de nationella resultaten och gjort en prognos för Jämtlands län fram till år 2018. För att få ytterligare en bild av hur det specifika rekryteringsbehovet kan tänkas se ut

³ STs rapport Framtidsjobb i staten, www.st.org

inom länet har vi frågat HR-ansvariga/rekryteringsansvariga vid statliga arbetsplatser i Jämtland⁴ om hur de ser på personalförsörjningen framöver.

- ▶ Vår prognos visar att det kan skapas 1 739 jobbchanser i Jämtlands län under tidsperioden men att en del av dessa kan hamna i storstadsregionerna där behovet av nyrekrytering är hela 43 procent.⁵
- ▶ Konkurrensen från andra regioner kan betyda att 748 jobbchanser kan gå förlorade för Jämtlands län.⁶
- ▶ En majoritet av de rekryteringsansvariga uppgav att de har behov av att rekrytera nya medarbetare till följd av pensionsavgångar, jobbrotaion och politiska beslut. Störst är behovet av att rekrytera nya medarbetare med högskoleutbildning.
- ▶ Den demografiska utmaningen är stor för ett län som Jämtland med stora områden som är glest befolkade. Över 30 procent av befolkningen bor på landsbygden.
- ▶ Nästan en fjärdedel av länets företag anger att de inte kan öka produktionen ytterligare utan att anställa.⁷ Jämfört med övriga län ligger Jämtlands län i topp bland de som anger högt kapacitetsutnyttjande.
- ▶ Andelen företagare i Jämtlands län är 14,1 procent, vilket är näst högst i riket. Enbart Gotland ligger högre med 17,2 procent. Andelen i riket är 10,4 procent⁸.

⁴ Statliga arbetsplatser som svarat på vår enkät: Länsstyrelsen i Jämtland, Migrationsverket, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Skatteverket, Lantmäteriet, Kronofogden, Statens servicecenter, Pensionsmyndigheten, Arbetsmiljöverket, Statens folkhälsainstitut, Tillväxtverket

⁵ Vi har räknat på följande sätt: Antal statligt anställda i Jämtlands län är 3 162, personalomsättningen är 11 % per år. På 5 år ger det 1 739 jobbchanser ($3\,162 * 0,11 * 5 = 1\,739$)

⁶ Vi har räknat på följande sätt: Antal jobbchanser är 1 739 på 5 år. Om 43 % av dessa försvinner till storstäder, innebär det att 748 jobbchanser försvinner på 5 år. ($1\,739 * 0,43 = 748$), kvar i Jämtlands län blir 991 jobbchanser ($1\,739 - 748 = 991$)

⁷ Arbetsförmedlingens framtidsprognos

⁸ SCBs regionfakta

- ▶ En annan trend som utmärker Jämtland, främst i de glesare delarna, är att enmans- och fåmansföretagarna går i pension och lägger ned företag istället för att sälja. Det är de mindre hantverksföretagen som till exempel målare, snickare eller frisörer det handlar om.
- ▶ Andra faktorer som påverkar arbetskraftsutbudet är avstånden och möjligheter till pendling. Infrastruktur såsom mobilnät och möjligheter till datauppkoppling påverkar distansoberoende arbetskraft i gles-och landsbygd. Tillgänglighet till rätt utbildning och kompetens påverkar också utbudet.
- ▶ Den statliga arbetsgivaren i Jämtland 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.

Den statliga arbetsmarknaden – trender och utmaningar

- ▶ **Andelen akademiker inom staten ökar:** År 2013 hade 75 procent av medarbetarna i staten en eftergymnasial utbildning. Flertalet av dessa har en utbildning som är två år eller längre. Även om många medarbetare i staten har en akademisk utbildning så säger 37 procent av arbetsgivarna att de har ytterligare behov av att rekrytera fler medarbetare med akademisk utbildning. ⁹ Endast fyra procent säger att de har ett minskat behov av att anställa fler akademiker.

⁹ Samma undersökning visar att 58 procent av arbetsgivarna har inget behov av att öka eller minska andelen akademiker.

- ▶ **Ökad mångfald:** Över 50 procent av arbetsgivarna säger att de har behov av att rekrytera fler medarbetare med annan bakgrund än svensk. År 2012 var andelen med utländsk bakgrund som är anställda i staten 15 procent. Även om vi ser att andelen ökar så är det en underrepresentation jämfört med befolkningen i sin helhet där andelen personer med utländsk bakgrund utgör omkring 23 procent¹⁰.
- ▶ **Staten blir mer jämställd:** Mer än var fjärde arbetsgivare säger att de har behov av att rekrytera kvinnor till vissa positioner där de är underrepresenterade. Kvinnor utgör 52 procent av medarbetarna i staten men endast 43 procent av cheferna inom statlig sektor är kvinnor¹¹.

Vilken utbildningsnivå har medarbetarna i staten?

74 procent av medarbetarna i staten har eftergymnasial utbildning. De flesta av dessa har en utbildning som är två år eller längre. På arbetsmarknaden i stort var andelen med eftergymnasial utbildning 43 procent.¹² I staten är således utbildningsnivån generellt sett högre.

I snitt har män en högre utbildningsnivå än kvinnor i staten. Men om vi tittar på yngre statsanställda, är inte dessa skillnader lika tydliga. Däremot finns stora skillnader mellan olika utbildningsområden som kvinnor och män arbetar inom.¹³

¹⁰ Arbetsgivarverket 2012 och 2013 samt Framtidsjobb i staten

¹¹ 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.

¹² Arbetsgivarverkets årsrapport 2012 och 2013

¹³ SCBs statistikdatabas

Vilken utbildningsinriktning har medarbetarna i staten?¹⁴

	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
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

Vilka är de vanligaste arbetsområdena inom staten¹⁵?

Arbetsområde¹⁶	Antal anställda
Utrednings-, inspektions- och tillsynsarbete med allmänrättslig inriktning	23 490
Polisarbete	18 269
Utbildning och forskning med teknisk och naturvetenskaplig inriktning	13 072

¹⁴ Arbetsgivarverket 2012-2013

¹⁵ Som statsanställd räknas här en person som arbetar inom en statlig myndighet under regeringen. Anställda hos statliga hos statliga bolag och stiftelser liksom hos riksdagens myndigheter och Arbetsgivarverkets frivilliga myndigheter ingår inte. Både anställda med månadslön och timlön ingår. I de fall en anställd har mer än en deltidsanställning vid olika myndigheter räknas personen som anställd vid varje myndighet och förekommer alltså mer än en gång i det totala antalet anställda

¹⁶ Arbetsgivarverkets statistik 2013

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 undersökning¹⁷ visar att de vanligaste skälen till rekryteringsbehov är att medarbetare byter jobb (normal jobbrotaion), pensionsavgångar och politiska krav på verksamheten. Den statliga arbetsgivaren vill främst rekrytera personer med akademisk utbildning. Redan idag har tre av fyra i statlig tjänst akademisk utbildning. Var femte arbetsgivare vill också se en ökning av antalet medarbetare med forskarbakgrund.

Flest jobbchanser uppstår inom följande yrken:¹⁸

- ▶ civilingenjörer/ingenjörer
- ▶ ekonomer med inriktning mot nationalekonomi
- ▶ IT specialister, jurister särskilt med inriktning mot förvaltningsrätt
- ▶ miljövetare

¹⁷ Framtidsjobb i staten fram till 2018

¹⁸ Framtidsjobb i staten fram till 2018

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

Följande yrken minskar något:

- ▶ administratörer

► vaktmästare

Arbetsmarknaden i Jämtland – trender och utmaningar

Jämtlands län omfattar landskapen Härjedalen och Jämtland samt små delar av Ångermanland och Hälsingland. Största delen, 50 procent består av skogsmark. Länet motsvarar tolv procent av landets totala yta och här bor 1,5 procent (126 410 personer) av landets befolkning¹⁹.

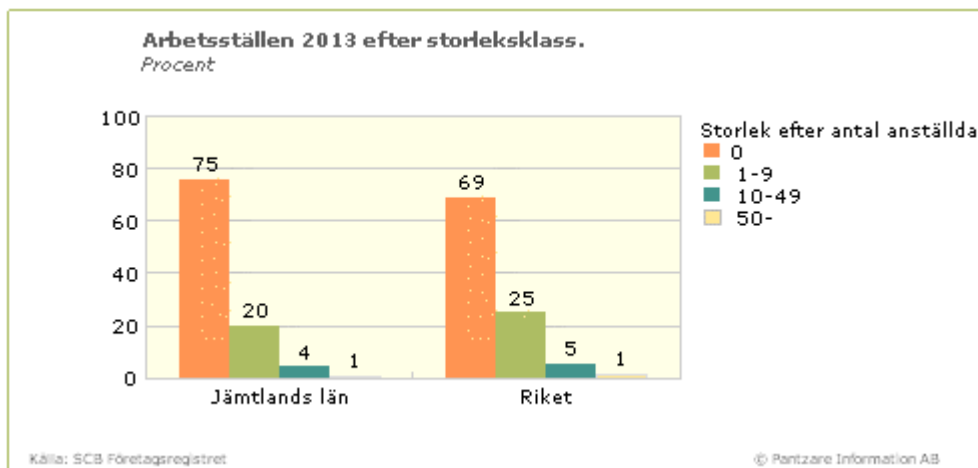
Tabell: Utbildningsnivå Jämtland i jämförelse med riket²⁰

	Länet	Länet	Länet	Riket	Riket	Riket
Utbildningsnivå ²¹	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
Folk/grundskola	8,6	13,6	11,2	11,0	14,8	12,9
Gymnasium högst 2 år	26,1	32,4	29,3	22,2	26,1	24,2
Gymnasium högst 3 år	21,7	24,9	23,4	20,0	21,6	20,8
Eftergymnasial utbildning, mindre än 3 år	15,8	13,2	14,4	15,6	14,7	15,1
Eftergymnasial utbildning 3 år eller mer	26,4	14,0	20,1	28,8	19,5	24,1
Forskarutbildning	0,5	0,5	0,5	1,0	1,4	1,2
Uppgift saknas	1,0	1,3	1,2	1,4	1,9	1,7
Hela befolkningen	100	100	100	100	100	100

¹⁹ Regional utvecklingsstrategi i RUS 2014-2020, regionfakta 2013

²⁰ SCBs statistik 2014

²¹ Räknet i procent av befolkningen 25-64 år, källa: SCB regionfakta 2013



Jämtlands län är glest befolkat och över 30 procent av befolkningen bor på landsbygden. En majoritet av länets invånare bor i den tätbefolkade Storsjöbygden. Länets näringsliv domineras av små företag och viktiga sektorer är framför allt trä, turism, handel och livsmedel.

Nästan en fjärdedel av länets företag anger att de inte kan öka produktionen ytterligare utan att anställa.²² Jämfört med övriga län ligger Jämtlands län i topp bland de som anger högt kapacitetsutnyttjande. Var femte arbetsgivare inom privata näringslivet anger att de går för fullt medan andelen i riket ligger på 17 procent.²³ Antalet sysselsatta i länet bedöms öka med 100 personer under 2014 för att öka med ytterligare 200 personer till utgången av 2015. Arbetslösheten i länet har minskat från nästan 6 800 år 2010 till knappt 5 400 år 2013. I andel av arbetskraften motsvarar det 10,5 procent år 2011 till 8,5 procent 2013-2014.

Arbetsförmedlingens prognos för det fjärde kvartalet 2014 visar att antalet arbetslösa fortsätter att sjunka till strax under 5 000 fram till år 2015. Hela

²² Arbetsförmedlingens framtidsprognos

²³ Arbetsförmedlingens framtidsprognos för 2014 och 2015

tillskottet till de yrkesaktiva åldersgrupperna i Sverige består nu av utrikes födda och det är därför mycket viktigt att invandrade personer bereds möjlighet till arbete. Största andelen arbetslösa finns hos de utlandsfödda och andelen är större i länet än snittet för riket. I länet är det även den gruppen som ökat mest och nästan var tredje saknar arbete. Även personer med låg utbildningsnivå har längre inskrivningstider och svårare att komma ut på arbetsmarknaden.

Andelen företagare i Jämtlands län är 14,1 procent, vilket är näst högst i riket. Enbart Gotland ligger högre med 17,2 procent. Andelen i riket är 10,4 procent²⁴.

På lång sikt är den största utmaningen befolkningsutvecklingen. Pensionsavgångarna förväntas fortgå och öka medan påfyllnaden av ungdomar avtar. Detta skapar visserligen goda förutsättningar för många andra att komma in på arbetsmarknaden om de har rätt kompetens. I förlängningen kan det dock få en avgörande betydelse eftersom det ofta handlar om nyckelkompetenser som avgör företagets möjligheter till utveckling. Framtida arbetskrafts- och kompetensförsörjning är utmaningar för länet. Med tanke på den negativa utvecklingen av länets tillgängliga arbetskraft och brist på rätt kompetens behövs alla resurser tas till vara.

I de delar av länet som har mindre arbetsmarknader och domineras av gles- och landsbygd kan det ibland vara svårt att rekrytera till yrken som kräver högre utbildning. Arbetsgivare på större arbetsmarknader konkurrerar med bättre löner och möjlighet till karriärvägar. Detta leder också till en typ av brist, det kanske inte rör sig om några större antal men det kan vara av stor betydelse då det kan vara en avgörande nyckelkompetens för arbetsgivaren. Svårigheten i att rekrytera kan leda till att arbetsgivaren avstår eller sänker sina krav vilket kan hämma utvecklingen av företaget och arbetsmarknaden på sikt. Exempel på sådana yrken kan vara arkitekter, ingenjörer och systemutvecklare.

²⁴ SCBs regionfakta

Vissa bristyrken kanske inte påverkar tillväxten men däremot service, säkerhet och välfärd för medborgarna i samhället, särskilt i gles- och landsbygdskommuner. Exempel på bristyrken inom Jämtlands län är distriktsköterskor och läkare. I de områden av länet där vinterturismen dominerar stora delar av arbetsmarknaden uppstår dubbla problem beroende på säsong. Under vinterhalvåret uppstår brist på specifika yrken som till exempel kock med erfarenhet, taxiförare, bagare, konditor samt yrken kopplade till kroppsvård. Under sommarhalvåret uppstår ett visst överskott inom vissa yrken som exempelvis massörer och liftskötare. Tidigare försök att kombinera olika yrken, som till exempel skogsarbetare och liftskötare, för att mildra säsongarbetslösheten, har genomförts med varierad framgång. En annan trend som utmärker Jämtland, främst i de glesare delarna, är att enmans- och fåmansföretagarna går i pension och lägger ned företag istället för att sälja.

²⁵Den faktor som har enskilt störst påverkan på arbetskraftens storlek och framtida tillväxtpotential är utvecklingen av befolkningen i arbetsför ålder. Den negativa befolkningstrenden är den viktigaste förklaringen till det minskade arbetskraftsutbudet i länet. Dessutom kommer demografiska effekter att få en allt större påverkan på utbudet av arbetskraft framöver. Framför allt beror befolkningsminskningen i Jämtlands län på att det dör fler än som föds, vilket i sin tur beror på att länet har för få kvinnor i familjebildande åldrar. De senaste tio åren har befolkningen i alla åldrar i länet minskat med nästan 19 procent. De i arbetsför ålder (16-64 år)²⁶ minskade under perioden med 24 procent. Under senare år har det varit en märkbar utflyttning av personer som befinner sig i spannet 16-64 år. Främst är det ungdomar som flyttar för att studera.

Andra faktorer som påverkar arbetskraftsutbudet är avstånden och möjligheter till pendling. Infrastruktur såsom mobilnät och möjligheter till datauppkoppling påverkar distansoberoende arbetskraft i gles-och landsbygd. Tillgänglighet till rätt utbildning och kompetens påverkar också utbudet.

²⁵ Arbetsförmedlingens långtidsprognos från 2013 och framåt

²⁶ Arbetsförmedlingens definition av åldrar i arbetsför ålder

I Arbetsförmedlingens rapport ”Generationsväxlingen – arbetskraftens förändring per län”, URA 2010:6, beskrivs befolkningens effekter på arbetskraftsutbudet i riket och länen under perioden 2010 – 2025. I rapporten framgår att de flesta län med undantag av storstadslänen kommer att få en allt mer minskande arbetskraft de närmaste 15 åren. Fram till 2025 beräknas arbetskraften genom enbart befolkningseffekten minska med 6 500 personer (10,4 procent) i Jämtlands län förutsatt att nuvarande utveckling av arbetskraft och sysselsättning kvarstår framöver.

En annan paradox är att det finns en trend som i landet som visar att antalet som väljer att arbeta efter 65 års ålder ökar, vilket kommer att påverka skillnaden mellan de utträdande och tillträdande på arbetsmarknaden. Denna trend finns även i Jämtlands län där det var nästan 3 700 personer över 65 år fortsatt sysselsatta efter pensionsåldern.²⁷

Regeringen tillsatte i september 2004 en statlig utredning, Lokaliseringsutredningen med uppdrag att ge förslag på lämpliga lokaliseringar av statlig verksamhet till regionerna. Regeringen föreslog med anledning av försvarsbeslutet att betydande omlokaliseringar av annan statlig verksamhet till de regioner som mest berördes av omlokalisering och avveckling av verksamhet inom försvaret skulle genomföras. Till Östersund har flyttats en rad myndigheter under åren efter nedläggningen av militärförband, exempelvis; Folkhälsoinstitutet, Tillväxtverket, Tillväxtanalys, SIKA²⁸.

För Östersunds del har Riksrevisionen redovisat att en del samordningsvinster har kunnat göras men att antalet arbetstillfällen minskade med 272.²⁹

²⁷ Generationsväxlingen på arbetsmarknaden – i riket och i ett regionalt perspektiv, Arbetsförmedlingen, URA 2010:5, SCB RAMS 2011, 2012, 2013

²⁸ Lokaliseringsutredningen tillsattes i samband med försvarsbeslutet 2004 och skulle föreslå lämpliga myndigheter för omlokalisering. Regeringsbeslut N2004/7123RUT, 2004-09-23

²⁹ RiR 2009:30

Antal arbetstillfällen 2013 efter näringsgren³⁰

Näringsgren	Antal i Jämtlands län	Riket	Andel i Jämtlands län	Andel i riket
Areella	9198	238 283	38,8	19,9
Tillverkning	1237	59 697	5,2	5,0
Byggindustri	1709	96 831	7,2	8,1
Handel	1916	142 217	8,1	11,9
Hotell och restaurang	730	31 920	3,1	2,7
Transport och kommunikation	534	31 589	2,3	2,6
Fastighet, försäkring, kreditinstitut	4192	312 969	17,7	26,1
Myndigheter, utbildning, hälso-och sjukvård	1540	92 752	6,5	7,7
Andra samhälleliga och personliga tjänster	2654	192 172	11,2	16,0
Samtliga exkl okänd näringsgren	23 710	1 198 430		
Näringsgren okänd	102	7 743		
Totalt	23 812	1 206 173		

³⁰ Källa: SCB Företagsregistret, Regionfakta Jämtlands län – Fakta och perspektiv senast uppdaterad 2014-04-23

Antal arbetsställen 2013 efter region och näringsgren (SNI 2007).
Jämtlands län, Procent



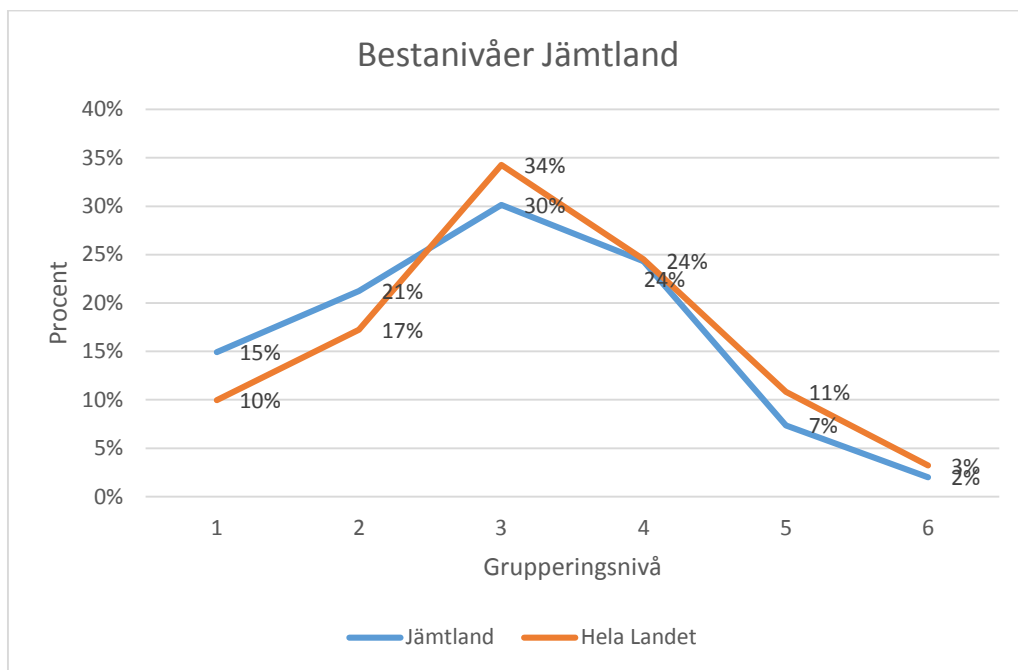
Källa: SCB Företagsregistret

© Pantzare Information AB

Befattningsnivåer inom statlig sektor i Jämtland i jämförelse med hela riket³¹

Jämtland	Antal	Procent	Hela landet	Antal	Procent
1	470	15	1	22 972	10
2	669	21	2	39 679	17
3	949	30	3	78 894	34
4	766	24	4	56 411	24
5	232	7	5	24 914	11
6	63	2	6	7 409	3
Totalt	3 149	100		230 279	100

³¹ 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 och Jämtlands position i jämförelse med riket

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 Jämtland ser vi att länet har en högre andel i nivå 1 och 2 samt ligger under riksgenomsnittet i nivå 3. I nivå 4 tangerar Jämtland riksgenomsnittet och i 4 och 5 ligger man i paritet (men något lägre) än rikssnittet.

Vilket rekryteringsbehov har staten i Jämtland?

År 2014 var 240 547³² personer anställda i statlig sektor. Av dessa var 3 162 personer anställda i Jämtlands län. Personalomsättningen i staten är elva procent årligen.³³ Enligt våra beräkningar kommer 1 739 jobbchanser att kunna skapas inom statlig sektor i Jämtlands län under den pågående femårsperioden.³⁴

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 748 jobbchanser kan gå förlorade för Jämtland³⁵.

Men jobbchanserna kan flytta till storstäderna där personalomsättningen är som högst.

För att få ytterligare en bild av framtida rekryteringsbehov, ställde vi några frågor till statliga arbetsplatser som finns representerade i Jämtland:

1. Har ni behov av att minska, öka eller ha ungefär lika många anställda i Jämtland fram till år 2018 som idag 2013/14?

En majoritet svarade att de behöver rekrytera nya medarbetare till följd av generationsväxlingen. Några säger att behov kan uppstå som konsekvenser av politiska beslut och att myndigheten får nya ansvarsområden.

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

³² SCBs statistikdatabas – antal anställda (KS) efter sektor, region och kvartal (mätning kvartal 2 år 2014)

³³ Budgetpropositionen 2013

³⁴ Vi har räknat på följande sätt: Antal statligt anställda i Jämtlands län är 3 162, personalomsättningen är 11 % per år. På 5 år ger det 1 739 jobbchanser ($3\,162 * 0,11 * 5 = 1\,739$)

³⁵ Vi har räknat på följande sätt: Antal jobbchanser är 1 739 på 5 år. Om 43 % av dessa försvinner till storstäder, innebär det att 748 jobbchanser försvinner på 5 år. ($1\,739 * 0,43 = 748$), kvar i Jämtlands län blir 991 jobbchanser ($1\,739 - 748 = 991$)

De absolut vanligaste orsakerna är att medarbetare går i pension, normal jobbrotation och ändringar i verksamheten efter politiska beslut.

”Nya uppdrag kan medföra ändrade anslag. Annars handlar det om normal ersättningsrekrytering.”

”Vår bemanning styrs av politiska beslut. Tidigare har vår myndighet utökat antalet anställda rejält ...”

”Oron i omvärlden gör att vi behöver nyrekrytera bland annat handläggare ...”

3. Kompetenskraven inom de statliga myndigheterna förändras. Vilket alternativ beskriver bäst ert behov av att rekrytera nya medarbetare fram till år 2018?

- A) Behov av att bibehålla i stort sett nuvarande kompetensbehov?
- B) Behov av att uppnå till en mindre del ny kompetensbehov? Om ja, vilken typ av kompetens efterfrågar ni?
- C) Behov av att uppnå till en större del ny kompetensprofil? Om ja, vilken typ av kompetens efterfrågar ni?

Här varierar svaren från att man anger en delvis ny kompetensprofil när arbetsuppgifter och ansvar förändras till ingen skillnad alls mot nuläget. Ett starkt önskemål är dock att kunna rekrytera högskoleutbildade när medarbetare går i pension.

4. Vilken utbildningsnivå efterfrågar din myndighet/organisation (främst) för nya medarbetare som anställs nu och fram till 2018?

- A) Personer med högst gymnasieutbildning

B) Personer med högst högskoleutbildning

C) Personer med forskarutbildning

En majoritet har svarat att de efterfrågar personer med högskoleutbildning.

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

5. Vilka befattningar/yrken har din organisation främst behov av att rekrytera nu och fram till 2018?

Här varierar svaren allt efter vilken verksamhet som bedrivs. Exempel på yrkeskunskaper är jurister, arbetsförmedlare, psykologer, handläggare, experter, beteendevetare, samhällsplanerare, specialister.

6. Anser du att det är lätt/svårt att rekrytera nya medarbetare? Om svårt – vilka hinder finns det?

En majoritet anser att det är relativt lätt att rekrytera nya medarbetare. De hinder som kan finnas är långa rekryteringsprocesser, svårt att konkurrera lönemässigt och svårigheter att finna kvalificerande sökande med erfarenhet och kompetens. Svårt att planera för rekrytering till följd av en orolig utveckling i vår omvärld.

En statsförvaltning i världsklass – STs 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. Samtidigt som den personella närvaron har minskat har myndigheterna utvecklat direktservice över internet och telefoni. Men det saknas en samlad koordinering av myndigheternas lokala personella närvaro och service – ingen har ett helhetsgrepp och något politiskt ansvar tas inte fullt ut 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 enbart 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 visat sig ha både fördelar och nackdelar i praktiken. Till exempel finns risker för att tappa resurser i form av personal och kompetens³⁶.
- ▶ ST anser att 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.

³⁶ Riksrevisionen, RiR 2009:30 Omlokalisering av myndigheter

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 Jämtland 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. Staten måste vara ett föredöme som arbetsgivare för att klara att konkurrera om arbetskraften.
- ▶ 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.
- ▶ Krav på obligatorisk statstjänstemannautbildning: Vi vill att alla nyanställda ska genomgå ett obligatoriskt introduktionsprogram och att redan anställda medarbetare och chefer får regelbunden vidareutbildning om statstjänstemannarollen.
- ▶ Fler fasta tjänster: Nästan var fjärde som arbetar inom staten är visstidsanställd. Det skapar arbetsplatser där anställda inte vågar säga sin mening. Vi kräver att fasta anställningar blir norm för arbetsuppgifter som är permanenta. ST anser att den som varit tidsbegränsat anställd hos samma arbetsgivare i sammanlagt tre år under en femårsperiod ska ha rätt till tillsvidareanställning.

- ▶ Tydliggör regler för myndighetsutövning: Vi vill också att staten upphör med att använda bemanningsföretag för kärnuppgifter tills dess att det finns en tydlig definition av vad myndighetsutövning är. För att garantera likabehandling och rättssäkerhet är det lagstadgat att endast statliga och kommunala myndigheter för utöva myndighetsutövning. ST ser med oro på de senaste årens utveckling som visar att myndigheter allt mer anlitar privata utförare för myndighetsutövning. Konsekvensen blir att vissa delar av myndigheternas kärnuppgifter utförs av privatanställda. Det innebär att insynen och möjligheterna att utkräva ansvar minskar. ST vill att staten upphör att använda bemanningsföretag för kärnuppgifter och att det görs en tydlig definition av vad myndighetsutövning omfattar.
- ▶ Meddelarskydd: Alla som arbetar på statens och medborgarnas uppdrag ska kunna larma om brister i verksamheten utan att riskera repressalier eller bestraffningar. ST vil ha en utökad lagstiftning så att också medarbetare i statliga bolag omfattas av meddelarskydd, repressalie- och efterforskningsskydd.
- ▶ ST vill se en ökad investeringstakt i infrastruktur från staten. Det skapar bättre samhällsservice, ger fler jobb och ökar tillväxten. Ett delmål bör vara att Sverige hamnar på tio-i-topplistan över medlemsländerna inom OECD-området. Infrastruktur har en rad omständigheter som gör att det offentliga måste ta ett betydande ansvar på området, både finansiellt och organisatoriskt. Det krävs ett mer långsiktigt synsätt än vad privata intressenter kan ha. Vi anser att staten måste ta ett tydligare helhetsansvar för infrastrukturen. Bland annat borde Trafikverket få ett mer sammanhållet uppdrag och ett samlat ansvar för underhållet. Det är idag fördelat på många olika aktörer vilket gör det svårt att samverka.