

# Framtidsjobb i Östergötland

Om rekryteringsbehov på statliga arbetsplatser i  
Östergötland fram till 2018



Fackförbundet ST 2015-02-19

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 fram till 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

# Inledning

## En arbetsmarknad i förändring

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. Medelåldern är också högre inom statlig sektor än på den övriga arbetsmarknaden, knappt 45 år för både män och kvinnor år 2013. En stor anledning är att utbildningsnivån i statlig sektor är högre än på arbetsmarknaden i övrigt, vilket innebär att de anställda i de yngsta åldersgrupperna är relativt få.

Att statlig sektor har en relativt hög andel anställda i de äldsta åldersgrupperna hänger också dels samman med att staten expanderade kraftigt under 1970-talet och då anställdes många som fortfarande jobbar kvar, men också på att ovanligt många inom staten väljer att jobba kvar till 65 år eller längre. Sammantaget finns över 62 000 anställda som är 55 år eller äldre. Samtidigt ökar antalet yngre än 30 år i staten och är omkring 32 000 anställda år 2013.

ST har flera gånger undersökt rekryteringsbehovet inom staten bland annat genom webbaserade undersökningar till rekryteringsansvariga på myndigheter, statliga bolag och lärosäten. Det nationella resultatet, analyser och slutsatser finns redovisade i rapporten ”Framtidsjobb i staten fram till 2018 - Om rekryteringsbehov i statliga myndigheter, bolag och universitet”.

---

<sup>1</sup> Statskontorets statistik över 2012 och 2013

# Sammanfattning

## ”Framtidsjobb i staten”

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

- ▶ Under en femårsperiod kan det skapas upp till 160 000 nya jobbchanser inom statlig sektor. De vanligaste skälen till nyrekrytering är att medarbetare byter jobb (jobbrotation), pensionsavgångar och förändrade uppdrag efter politiska beslut.
- ▶ Vår rapport ”Framtidsjobb i staten” visar att flest jobbchanser skapas 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 säger att de 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.

## Framtidsjobb i Östergötland

I den här rapporten ”Framtidsjobb i Östergötland” har vi brutit ner de nationella resultatet från ”Framtidsjobb i staten” och gjort en prognos för Östergötland. För att få ytterligare en bild av hur rekryteringsläget kan tänkas

se ut här har vi även lyft in uppgifter från vår undersökning ”Karriär och framtidsjobb i staten- finns det?”<sup>2</sup> där vi ställt frågor till rekryteringsansvariga på statliga arbetsplatser om kommande personalbehov och om vilka kompetenser de önskar att nya medarbetare ska ha.

- ▶ Våra beräkningar visar att det kan skapas ungefär 5 400 jobbchanser (5 390) i Östergötland men att delar av dessa kan hamna i storstäderna där behovet av nyrekrytering är hela 43 procent.
- ▶ Konkurrensen från storstadsregionerna kan innebära att över 3 000 jobbchanser (3 072) inte hamnar i Östergötland.
- ▶ Av de HR-ansvariga som svarade på vår enkätundersökning om rekryteringsbehov i vår undersökning ”Karriär och framtidsjobb i staten – finns det?” säger en klar majoritet att de har behov av att rekrytera nya medarbetare till följd av pensionsavgångar, jobbrotaion och politiska beslut. Störst är behovet att rekrytera nya medarbetare med högskoleutbildning.
- ▶ Exempel på kompetenser som statliga arbetsplatser har behov av är jurister, kvalificerade handläggare, experter, IT-specialister, psykologer och beteendevetare.
- ▶ Utmaningar för den statliga arbetsgivaren i Östergötland handlar om att attrahera unga och välutbildade, att kunna erbjuda kvalificerade och utvecklande arbetsuppgifter, att se över lönepolitik, karriärvägar och möjligheter till utveckling i jobbet.
- ▶ Fackförbundet ST vill se en statlig närvaro i hela landet eftersom det har en avgörande betydelse för rättssäkerhet och demokrati, för jobb och tillväxt.

---

<sup>2</sup> Rapporten tar upp rekryteringsbehov på myndigheter och ungdomars intresse för att arbeta inom statlig verksamhet. Rapporten presenterades i januari 2015.

En motsatt utveckling – där kvalificerade statliga jobb försvinner från delar av Sverige och koncentreras till storstäderna får negativa konsekvenser.

## STs förslag

- ▶ **Öppna karriärvägar:** Alla medarbetare ska veta när en ny tillsättning är aktuell. De modeller som används för att föra fram olika kandidater till poster ska vara öppna och kända för alla, liksom vilka aktörer som är involverade, till exempel styrelser, rekryteringsgrupper och konsulter.
- ▶ **Krav på obligatorisk statstjänstemannautbildning:** Vi vill att alla nyanställda genomgår ett obligatoriskt introduktionsprogram. Vi vill även att redan anställda medarbetare och chefer regelbundet får 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.
- ▶ **Inför tydliga regler för myndighetsutövning på entreprenad:** Vi vill att staten upphör med att använda bemanningsföretag för kärnuppgifter tills dess att det finns en tydlig definition av vad myndighetsutövning är.
- ▶ **Ett utökat meddelarskydd:** Alla som arbetar i en skattefinansierad verksamhet ska kunna larma om brister i verksamheten utan att riskera repressalier. ST kräver en utökad lagstiftning så att också anställda i statliga bolag omfattas av meddelarskydd.
- ▶ **ST vill se en ökad investeringstakt infrastruktur från staten:** Det skapar bättre samhällsservice, ger fler jobb och ökar tillväxten. 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.

- ▶ **Inför krav på riskbedömning före viktiga regeringsbeslut:** ST anser att det är rimligt att även regeringen genomför riskbedömningar före viktiga beslut som kan få följdverkningar för arbetsmiljön på en myndighet.

**Hot och våld:** Det är inte rimligt att ansvaret för att polisanmäla arbetsplatsbrott ligger på anställda som drabbats. Vi vill ha en lagändring så att ansvaret övergår till arbetsgivaren. Vi vill också att regeringen i regleringsbrev ställer krav på att det inrättas rutiner för incidentrapportering.

## Förändringar och utveckling i staten

### Generella förändringar inom staten

- ▶ **Andelen akademiker inom staten ökar:** År 2014 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 av de tillfrågade anger behov av ett färre antal högskoleutbildade medarbetare<sup>3</sup>.

---

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

- ▶ **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 2013 var andelen anställda i staten med utländsk bakgrund 16 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 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 inom statlig sektor år 2014 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 44 procent. 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>6</sup>

---

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

<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> SCBs statistik



## Vilken utbildningsinriktning har medarbetarna i staten?

Utbildningsnivå <sup>7</sup>	Män	Kvinnor	Summa
Okänt	1 556	1 053	2 609
Förgymnasial	2 432	3 076	5 508
Gymnasial	22 647	28 326	50 973
Eftergymnasial mindre än två år	7 564	6 648	14 212
Eftergymnasial två år eller mer	61 169	69 477	130 646
Forskarutbildning	15 379	11 367	26 746
<b>Summa</b>	<b>110 747</b>	<b>119 947</b>	<b>230 694</b>

## Vilka är de 10 vanligaste arbetsområdena inom staten?

Arbetsområdestext <sup>8</sup>	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

<sup>7</sup> AGVs statistik från 2014

<sup>8</sup> AGVs statistik från 2014

## 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 jobbrottation), 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 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

---

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

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

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

# Östergötland

## Arbetsmarknaden, trender och utmaningar

Östergötlands län är till landytan det elfte största länet i landet. Länet består av 13 kommuner och har en landareal på 10 605 kvadratkilometer, vilket är ungefär 3 procent av hela Sveriges landareal.

Den största näringsgrenen i Östergötland är vård och omsorg. Under lång tid har tillverkningsindustrin varit den största, men sysselsättningen i denna näringsgren har under många år minskat. Jämfört med hela Sverige har Östergötland en hög andel sysselsatta inom jordbruk, tillverkningsindustrin, vård och omsorg samt utbildning.

Här finns cirka 40 000 företag. I regionen finns också Linköpings universitet med över 25 000 studenter. 1996 bildades även Campus Norrköping, med runt 5 500 studenter, som är en del av Linköpings universitet. Flera av landets statliga verk ligger också i regionen: I Norrköping - Sjöfartsverket, Luftfartsverket, SMHI, Migrationsverket och Kriminalvården. Sedan 2009 även Transportstyrelsen. I Linköping finns bland annat Statens väg- och transportforskningsinstitut (VTI) och Statens kriminaltekniska laboratorium (SKL).

Det finns stora företag även utanför länets två största kommunerna Linköping och Norrköping, till exempel Toyota material handling och Väderstadverken i Mjölby kommun samt Siemens i Finspång. Andelen högskoleutbildade är 24,2 procent, vilket är något lägre än riksgenomsnittet.<sup>11</sup> Förvärvsfrekvensen är 75,2, vilken kan jämföras med riksgenomsnittet som ligger på 77,1 procent. Den öppna arbetslösheten var under mätperioden 9,4 procent – något högre än

---

<sup>11</sup> Riksgenomsnittet är 25,3 enligt regionfakta 2013-2014

riksgenomsnittet som var 8,8 procent. Andelen företagare är 5,8 procent (6,6).<sup>12</sup>

Inom samtliga tjänstesektorer och inom handeln har länet färre sysselsatta jämfört med riksgenomsnittet, speciellt inom näringsgrenen kreditinstitut och försäkringsbolag. Fördelningen av de sysselsatta mellan olika sektorer i Östergötland liknar i stort fördelningen i hela Sverige. Av de sysselsatta återfinns cirka två tredjedelar i den privata sektorn och en tredjedel i offentlig sektor. Sysselsättningen i olika näringsgrenar är inte jämnt fördelad mellan olika kommuner i länet. Vissa näringsgrenar är koncentrerad till större kommuner och andra är starkare i mindre kommuner. En tredje typ av näringsgrenar har en mer jämn fördelning mellan olika kommuner. De näringsgrenar som har en tydlig koncentration till större orter har det av olika orsaker. Den kanske viktigaste är att dessa näringsgrenar har behov av en stor närmarknad eller goda kommunikationsmöjligheter för att nå kunder på andra orter. Typiska näringsgrenar är information och kommunikation, kreditinstitut och försäkringsbolag samt företagstjänster.

Ytterligare en faktor som påverkar dessa näringsgrenar att koncentreras till större, centrala orter är behovet av arbetskraft med rätt kompetens. Dessa näringsgrenar har ofta ett stort behov av högutbildad arbetskraft, som vanligen finns i större orter.

De näringsgrenar som är mer koncentrerade till mindre kommuner i Östergötland är jordbruk, skogsbruk och fiske samt tillverkningsindustri. Den sistnämnda verkar i högre grad på nationella och internationella marknader än många andra näringsgrenar, därför är läget viktigt i kombination med goda kommunikationsmöjligheter. Vissa orter har också en lång tradition av tillverkningsindustri och den kompetens som krävs, i många fall en mycket specifik sådan. Ytterligare en faktor som antagligen påverkar industrins relativa

---

<sup>12</sup> Riksgenomsnittet enligt regionfakta 2013-2014

dominans på mindre orter, är att det ofta under lång tid har gjorts stora investeringar i mark, byggnader och maskiner. Vissa näringsgrenar har en tydlig koppling till folkmängden i kommunen och har därför jämförelsevis en ganska jämn spridning mellan kommunerna. Vård och omsorg och Utbildningsväsendet är typiska sådana näringsgrenar. Det finns förstås undantag som till exempel universitet och specialistsjukvård.

Även vissa näringsgrenar som är dominerade av privata arbetsgivare verkar på en tämligen lokal marknad och är därför ganska jämnt fördelade mellan olika kommuner. Till dessa hör byggindustrin, fastighetsbolag samt personliga och kulturella tjänster. Vissa näringsgrenar verkar i princip på en lokal marknad, men har viktiga delar inom dem som fungerar efter en annan logik. Inom handeln verkar det mesta av detaljhandeln på en lokal eller delregional marknad. Samtidigt finns partihandel som har goda transportmöjligheter, som en mycket viktig bestämningsfaktor för lokaliseringar. Transportnäringsgrenen fungerar på ett liknande sätt, liksom Hotell och restauranger. Det finns en stor koppling till den lokala marknaden, men samtidigt finns orter som lockar turister, ex. på det är Söderköping och Vadstena.

Arbetsmarknadens struktur skiljer sig åt i olika delar av Östergötland, vilket är viktigt att inse. Men det är minst lika viktigt att inse att länet i stora delar mer eller mindre fungerar som en sammanhållen arbetsmarknad. Östergötland går, precis som andra delar av landet, mot allt större arbetsmarknader och det sammanhållande kittet är arbetspendlingen. I Östergötland är 53 procent av de sysselsatta män och 47 procent kvinnor. Kvinnor och män arbetar i stor utsträckning i olika näringsgrenar. Endast två näringsgrenar har en tydlig kvinnodominans, utbildningsväsendet samt vård och omsorg. Men dessa näringsgrenar är bland de största. Inom näringsgrenarna jord- och skogsbruk, tillverkningsindustri, energi och miljö, byggindustri, transport samt information och kommunikation är det en stor övervikt av män. Särskilt inom byggindustrin, där endast sju procent av de sysselsatta är kvinnor.

Enligt den östsvenska handelskammaren<sup>13</sup> har området från Stockholm till Nyköping, Norrköping och Linköping alla förutsättningar att bli en av landets viktigaste tillväxtregioner. Östergötland har en relativt stor befolkning, stora ledande teknikföretag och ett stort universitet med en omfattande forskning.

## Utvecklingen på arbetsmarknaden i Östergötland 2015

Arbetsförmedlingens prognos för 2015 visar att sysselsättningen ökar i Östergötland och att antalet arbetslösa personer sjunker. Det är främst inom offentlig sektor som antalet jobb väntas öka. Det handlar om jobb inom vård och omsorg, traditionellt kvinnodominerade yrken.<sup>14</sup>

Sysselsättningen i länet fortsätter att öka under 2015, men i långsammare takt än det senaste året. Stämmningsläget bland länets arbetsgivare är något mer dämpat än i våras och den instabila politiska situationen oroar.

Antalet arbetslösa har sjunkit i länet under 2014, och det främst bland kvinnor. Den utvecklingen bedöms fortgå under 2015, eftersom det främst är de traditionellt kvinnodominerade branscherna i offentlig sektor som står för ökningen av sysselsättningen under 2015.

Antalet sysselsatta beräknas öka med 2 100 personer 2015 och samtidigt minskar antalet arbetslösa med 1 100 personer. Mer än var femte inskriven arbetslös person har varit arbetslös i mer än två år. Det är en effekt av den kraftigt ökade arbetslösheten efter finanskrisen 2009. Den förbättrade situationen på arbetsmarknaden har främst kommit de till del som står nära arbetsmarknaden och de med korta tider i arbetslöshet.

Kompetensförsörjningen är också en viktig fråga i länet. Så gott som alla branscher säger att de har svårt att hitta den kompetens de söker. Det kan

---

<sup>13</sup> Norrköpings Tidningar 150128

<sup>14</sup> Arbetsförmedlingen gör två gånger om året en prognos över utsikterna på arbetsmarknaden. Här redovisas prognosen som gjordes i december 2014.

handla om rena utbildningskrav, men också om mjuka krav, såsom social kompetens eller erfarenhet.

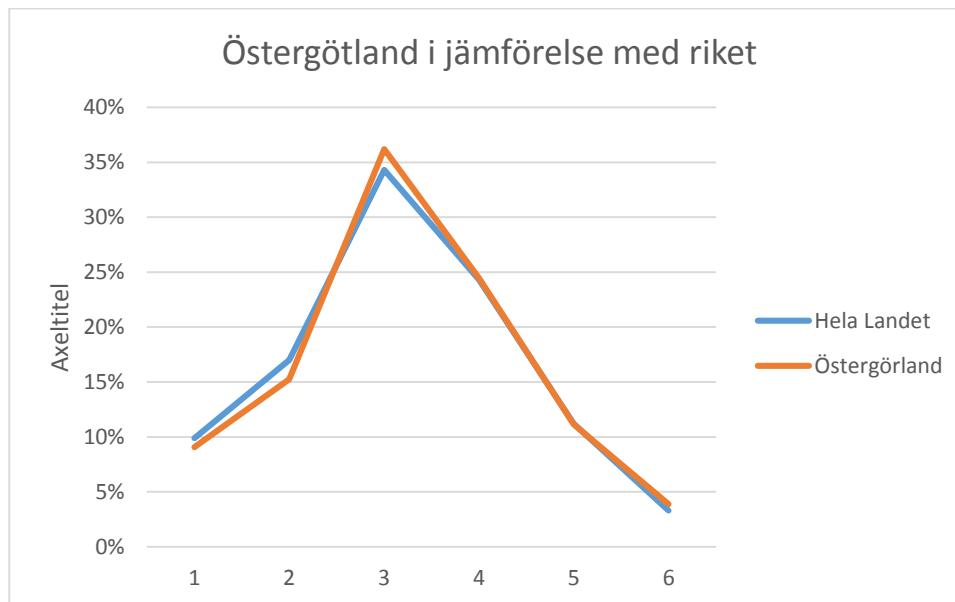
IT-verksamheterna är starka i Östergötland och bedöms fortsätta att växa, liksom handeln. Byggbranschen har haft en mycket god utveckling, som dock stagnerar under 2015. Men den ligger kvar på en hög nivå. Lager, transport, jordbruk och hotell och restaurang är de branscher som bedöms minska antalet sysselsatta under 2015.

### Befattningsnivåer inom statlig sektor i Östergötland i jämförelse med hela riket<sup>15</sup>

Hela Landet			Östergötland		
1	21967	10 %	1	1130	9 %
2	37790	17 %	2	1899	15 %
3	76318	34 %	3	4504	36 %
4	54096	24 %	4	3045	24 %
5	24898	11 %	5	1385	11 %
6	7342	3 %	6	483	4 %
	222411			12446	

<sup>15</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. Siffrorna är från år 2015.





### 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 Östergötland ser vi att länet i stort följer kurvan för hela riket.

## Vilket rekryteringsbehov har staten i Östergötland?

Under år 2014 var 244 706 personer anställda i statlig sektor<sup>16</sup>. Av dessa var 9 800 personer anställda i Östergötland. Personalomsättningen i staten är elva procent årligen. Enligt våra beräkningar kommer 5 390 jobbchanser att kunna skapas i statlig sektor i Östergötland under den pågående femårsperioden.

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 3 072 jobbchanser kan gå förlorade för Östergötland.<sup>17</sup>

För att få ytterligare en bild av framtida rekryteringsbehov, ställde vi några frågor till statliga arbetsplatser som finns som finns representerade i Östergötland:<sup>18</sup>

*Kommer ni att ha behov av att minska, öka eller ha ungefär lika många anställda i Östergötland fram till år 2018 som idag)*

En majoritet säger att de behöver rekrytera nya medarbetare till följd av pensionsavgångar. Några har svarat att behov kan uppstå efter politiska beslut om nya uppgifter och verksamhetsområden.

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

---

<sup>16</sup> AGVs statistik och definition

<sup>17</sup> Vi har räknat på följande sätt: Antal statligt anställda i Östergötlands län är 9 800, personalomsättningen är 11 % per år. På fem år ger det 5 390 jobbchanser ( $9800 * 0,11 * 5 = 5\,390$ ) Antal jobbchanser är 5 390 på fem år. Om 43 % av dessa försvinner till storstäder, innebär det att 3 072 försvinner på fem år. ( $5390 * 0,43 = 3\,072$ ), kvar i Östergötlands län blir 2 318.

<sup>18</sup> Urval från vår undersökning "Karriär och framtidsjobb i staten – finns det?"

De vanligaste svaren är pensionsavgångar, normal jobbrotation och ändrad verksamhet efter politiska beslut. Andra skäl är forskningsbeslut, anställningar av doktorander och föräldraledigheter.

*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 en del, att från att man uppger att man delvis behöver en ny kompetensprofil när arbetsuppgifter och ansvar förändras till att det inte blir någon skillnad alls mot nuläget. Ett starkt önskemål är dock att kunna rekrytera nya medarbetare med högskoleutbildning.

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

*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, kvalificerade handläggare, experter, kompetenser inom klimatområde- och miljövärd, samhällsplanering och arkivering.

*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 kvalificerade sökande med erfarenhet och kompetens.

## 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 väl 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 enbart till storstadsregionerna. En sådan utveckling utmanar rättssäkerhet och demokrati. Vår inställning betyder inte att vi anser att utlokalisering av statlig verksamhet är den enda rätta vägen. 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 kompetens. 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. 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 Östergötland behöver vara attraktiv för att klara framtidens omställningar och utmaningar. Det finns all anledning att låta se över lönepolitik, karriärvägar och möjligheter till utveckling i jobbet och att investera i kompetensutveckling och bra

arbetsmiljö. Staten måste vara ett föredöme som arbetsgivare för att klara att konkurrera om arbetskraften.

- ▶ ST är en varm anhängare av öppna karriärvägar. Alla medarbetare ska veta när en ny tillsättning är aktuell. De modeller som används för att föra fram olika kandidater till poster ska vara öppna och kända för alla, liksom vilka aktörer som är involverade, till exempel styrelser, rekryteringsgrupper och konsulter.
- ▶ De som arbetar inom statlig verksamhet måste ges möjligheter att få använda sin kompetens i arbetet. Vi vill att alla nyanställda ska genomgå ett obligatoriskt introduktionsprogram och regelbunden vidareutbildning om statstjänstemannarollen.
- ▶ 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
- ▶ Inför tydliga regler för myndighetsutövning på entreprenad. För att garantera likabehandling och rättssäkerhet är det lagstadgat att endast statliga och kommunala myndigheter får 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 kärnuppdrag utförs av privatanställda. ST vill att staten upphör med att använda bemanningsföretag för kärnuppdrag tills dess att det finns en tydlig definition av vad myndighetsutövning är.
- ▶ 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 efterforskningskydd.

- ▶ ST vill se en ökad investeringstakt 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.
- ▶ Hot och våld: Inför nollvision och låt arbetsgivaren ta ansvar för polisanmälan Att bli hotad eller till och med slagen på jobbet är tyvärr inte ovanligt bland statliga tjänstemän. Hot och våld riktat mot statstjänstemän och politiker är lika oacceptabelt och ett hot mot demokratin. ST har i flera sammanhang krävt åtgärder. Det är inte rimligt att ansvaret för att polisanmäla arbetsplatsbrott ligger på anställda som drabbats. Vi vill ha en lagändring så att ansvaret övergår till arbetsgivaren. Vi vill också att regeringen i regleringsbrevet ställer krav på att det inrättas rutiner för incidentrapportering.
- ▶ Inför krav på riskbedömning före viktiga regeringsbeslut Enligt Arbetsmiljölagen är arbetsgivaren skyldig att genomföra en riskbedömning av vissa förslag innan de realiseras. Syftet är att minimera riskerna för att större förändringar kan få negativa konsekvenser för anställdas hälsa. Regeringen är den främsta arbetsgivarens för statligt anställda. ST anser att det är rimligt att även regeringen genomför riskbedömningar före viktiga beslut som kan få följdverkningar för arbetsmiljön på en myndighet.