

Framtidsjobb i staten 2013-2018

Om rekryteringsbehov i statliga myndigheter, bolag och universitet



Fackförbundet ST den 23 maj 2013

Referens:

Erik Engberg, utredare och internationell handläggare: 070-257 2172
Erik.engberg@st.org

Innehåll

Sammanfattning	2
Bakgrund och syfte	2
Resultat.....	2
Bakgrund och syfte	5
Om de svarande	6
Personalomsättning i statlig sektor	7
160 000 jobbchanser på fem år.....	10
Kompetenskraven fortsätter öka i staten.....	10
Arbetsgivare som behöver öka antalet anställda.....	13
Rekryteringsbehov och funktion	14
3) Vilka yrken efterfrågas?	18
De vanligaste utbildningsinriktningarna inom statlig sektor år 2012	18
De mest efterfrågade yrkesinriktningarna år 2013-2018	18

Sammanfattning

Bakgrund och syfte

Arbetsmarknaden idag förändras snabbt och staten är en av de mest dynamiska sektorerna på arbetsmarknaden. Syftet med den här rapporten är att göra en prognos över rekryteringsbehovet de närmaste fem åren inom statlig sektor.

ST skickade under april 2013 ut en enkät till rekryteringsansvariga på myndigheter, universitet/högskolor, samt statliga bolag. Enkäten besvarades av nästan 70 arbetsgivare från vitt skilda sektorer.¹ Rapporten baseras på enkätsvaren.

Resultat

- ▶ **Uppskattningsvis 160 000 jobbchanser kommer att skapas inom statlig sektor** de närmaste fem åren. De allra vanligaste orsakerna till att rekryteringsbehov uppstår är: ”normal” jobbrotation (anställda byter jobb), pensionsavgångar samt politiskt beslutade krav på verksamheten.
- ▶ **Flest jobbchanser kommer att uppstå i storstadsområdena.** 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 var 15 procent.
- ▶ **Flest jobbchanser uppstår inom följande yrken**
civilingenjörer/ingenjörer
ekonomer med inriktning mot nationalekonomi
IT specialister

¹ Arbetsgivarverket, som organiserar myndigheter (inkl universitet/högskolor), hade 250 medlemmar med anställda i maj 2013. Därutöver finns 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

jurister, särskilt med inriktning mot förvaltningsrätt
miljövetare
personalvetare/HR-specialister
statistiker/matematiker
statsvetare

Ovanstående är de yrken som efterfrågas mest de närmaste 5 åren, eftersom många arbetsgivare vill anställa fler än idag, samtidigt som flertalet andra arbetsgivare vill ligga kvar på en relativt hög nivå.

▶ **Även inom följande yrken uppstår många jobbchanser (men färre än ovanstående)**

agronomer
beteendevetare
fysiker/kemister
humanister
informatörer/kommunikatörer
lärare/pedagoger
naturvetare
psykologer
samhällsvetare
socionomer
tekniker, generellt

▶ **Följande yrken minskar**

administratörer
vaktmästare
chefer

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

- ▶ **Rekryteringsbehoven ses i stor utsträckning som en möjlighet.** Inom statlig sektor finns en relativt hög andel anställda i den äldsta åldersgruppen. År 2012 fanns 34 000 anställda som var 60 år och äldre. Denna åldersstruktur medför många pensionsavgångar och därmed en högre personalomsättning. Mer än hälften av arbetsgivarna anger dock att man idag har den personalomsättning som man behöver. Av arbetsgivarna vill 28 procent ha en högre personalomsättning, medan endast 13 procent av arbetsgivarna vill ha en lägre personalomsättning.

- ▶ **Kompetenskraven i staten förändras.** Av de statliga arbetsgivarna har 41 procent behov av att, till mindre eller större del, förändra den övergripande kompetensprofilen hos de anställda. Det kan till exempel handla om sådant som yrkeskompetens, utbildningsinriktning, arbetslivserfarenhet och personliga egenskaper.
- ▶ **Andelen akademiker inom staten ökar.** År 2012 hade tre fjärdedelar av de anställda inom statlig sektor eftergymnasial utbildning. En majoritet av dessa har en utbildning som är två år eller längre.² Trots att andelen akademiker inom statlig sektor redan är hög anger 37 procent av arbetsgivarna behov av fler anställda med högskoleutbildning. Av arbetsgivarna anger 58 procent att de varken behöver öka eller minska antalet akademiker medan endast fyra procent av de tillfrågade anger behov av färre högskoleutbildade medarbetare.
- ▶ **Mångfalden inom staten ökar.** Av de statliga arbetsgivarna angav mer än hälften ett generellt behov av att rekrytera fler anställda med 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.³
- ▶ **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.⁴

² Arbetsgivarverket 2012

³ Arbetsgivarverket 2012

⁴ SCB/Medlingsinstitutet 2011. I denna mätning användes en definition av cheftjänster som inkluderade såväl arbetsledare som olika former av driftchefer, avdelningschefer och verkschefer. Enligt Arbetsgivarverkets statistik var andelen kvinnliga chefer inom statlig sektor under 2011 36 procent. I Arbetsgivarverkets definition av cheftjänster ingick dock endast anställda med formellt personalansvar.

1. Om undersökningen

Bakgrund och syfte

Arbetsmarknaden idag förändras snabbt och staten är en av de mest dynamiska sektorerna på arbetsmarknaden. Syftet med den här rapporten är att göra en prognos över rekryteringsbehovet de närmaste fem åren inom statlig sektor.

Den här rapporten behövs eftersom få andra studier behandlar statlig sektor specifikt och tillräckligt ingående. Arbetsförmedlingen och Statistiska Centralbyrån, SCB, gör visserligen prognoser över utvecklingen på arbetsmarknaden och jämför där staten med andra sektorer. SCB:s prognoser tillåter dock i normalfallet inte närmare analyser av den statliga arbetsmarknaden. Arbetsgivarverket producerar med jämna mellanrum undersökningar med noggranna analyser och prognoser för utvecklingen inom just staten. Men här är perspektivet arbetsgivarens, med fokus på ekonomi och andra förutsättningar. Inte heller medges djupanalys på till exempel yrkesnivå. Den här rapporten kombinerar statistik från Arbetsgivarverket och SCB med STs enkätundersökning för att ge en bild över utvecklingen på den statliga arbetsmarknaden som är tillräckligt översiktlig för att tydliggöra övergripande trender och samtidigt tillräckligt ingående för att visa på skillnader i utvecklingen mellan olika yrken och sektorer.

Om de svarande

ST skickade under april 2013 ut en enkät till rekryteringsansvariga på myndigheter, universitet/högskolor, samt statliga bolag. Nästan 70 arbetsgivare från vitt skilda sektorer svarade på enkäten.⁵ Rapporten baseras på enkätsvaren.

Målgruppen för enkäten var rekryteringsansvariga. Målgruppen valdes ut med ambitionen att nå personer med det strategiska ansvaret över personalförsörjningen på kort och lång sikt. Deltagarna i enkäten valdes ut av organisationerna själva, via e-post till registrator eller motsvarande funktion, innehållande en länk till undersökningen. I e-posten gavs en kort beskrivning av undersökningens syfte och upplägg samt en uppmaning att vidarebefordra enkäten till den rekryteringsansvarige inom organisationen.

Av respondenterna är 72 procent personalchefer, 18 procent jobbar med rekrytering av personal på en annan position, resterande är verksamhetschefer eller vill inte ange sin position (den sistnämnda möjligheten finns med av anonymitetsskäl). Av respondenterna är 69 procent kvinnor och 31 procent är män. Majoriteten, 71 procent, är 45 år eller äldre. Samtliga arbetsgivare som deltog i undersökningen redovisas i en bilaga sist i rapporten.

Arbetsgivares relativa storlek har stor betydelse för värdering och analys av resultaten, inte minst för att stora arbetsgivare ju har fler anställda och således påverkar fler genom sina personalpolitiska val. Nedan redovisas hur respondenterna fördelar sig på tre olika storleksklasser:

Ungefär hur många anställda har den organisation som du har rekryteringsansvar för?

1-300 anställda 67,6 %

301-3000 anställda 27,1 %

Över 3000 anställda 5,4 %

⁵ Arbetsgivarverket, som organiserar myndigheter (inkl universitet/högskolor), hade 250 medlemmar med anställda i maj 2013. Därutöver finns 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

2. Framtidsjobb i staten – övergripande trender

Ungefär lika många anställda i staten om fem år

Behovet av det totala antalet anställda i staten om fem år kan förväntas vara på ungefär samma nivå som idag.

Antal anställda: vilket alternativ beskriver bäst rekryteringsbehovet för den organisation som du har rekryteringsansvar för på fem års sikt? Välj en eller flera.

	Antal	Andel
A Behov av att MINSKA det totala antalet anställda jämfört med idag	13	18,3%
B Behov av att ÖKA det totala antalet anställda jämfört med idag	11	15,5%
C Behov av ungefär LIKA MÅNGA anställda som idag	47	66,2%
<i>Respondenter</i>	71	

En klar majoritet av arbetsgivarna, 66 procent, anger ett behov av ungefär lika många anställda som idag. 16 procent anger behov av att öka antalet anställda jämfört med idag. 18 procent har behov av att minska antalet anställda. Utifrån dessa resultat dras slutsatsen att det totala behovet av anställda inom staten kommer att vara konstant på fem års sikt.

Personalomsättning i statlig sektor

Av dem som arbetade i statlig sektor år 2011 hade omkring 11 procent slutat på sin anställning år 2012. Utav dessa hade nästan nio procent slutat i staten helt och hållet (den siffran inkluderar dem som gick i ålderspension) och knappt tre procent hade börjat på en annan anställning inom staten. Jämfört med 2010 var nära 13 procent nyanställda år 2011. Av dessa hade drygt två procent gått från en annan statlig anställning, medan drygt tio procent aldrig arbetat inom staten.

Personalomsättning i statlig sektor med hänsyn till åldersgrupp 2011⁶

Åldersgrupp	Arbetade inte längre i statlig sektor 2012	Arbetade ännu inte i statlig sektor 2010	Arbetade 2011 i annan statlig verksamhet än 2010	Arbetade år 2012 i annan statlig verksamhet än 2011	Arbetade i samma verksamhet 2010, 2011 och 2012	Summa
0-24	1 337	3 818	18	80	1 235	5 408
25-29	2 079	5 661	555	724	9 846	17 586
30-34	2 558	3 966	982	1 140	19 223	26 852
35-39	2 029	2 973	975	1 182	22 874	29 208
40-44	1 537	2 193	817	913	24 437	29 276
45-49	1 218	1 636	665	697	24 587	28 359
50-54	969	1 156	472	479	23 755	26 508
55-59	927	846	363	364	25 554	27 786
60-	6 543	636	241	186	23 473	30 807
Summa	19 197	22 885	5 088	5 765	174 984	221 790

Tabellen ovan visar att personalomsättningen i statlig sektor varierar beroende på åldersgrupp. Av dem som lämnade staten under 2012 var 34 procent 60 år och äldre. Bland dem som var statlig anställda år 2012, men ännu inte arbetat inom staten år 2010, var 41 procent 29 år eller yngre.⁷

Statistiken ovan stämmer väl överens med resultaten från STs enkätundersökning. Den visar nämligen att de allra vanligaste orsakerna till att rekryteringsbehov uppstår är: ”normal” jobbrotation (anställda byter jobb), pensionsavgångar samt politiskt beslutade krav på verksamheten. Detta illustreras av fördelningen av svaren i tabellen nedan:

⁶ Som statsanställd räknas här en person som arbetar inom en statlig myndighet under regeringen. Anställda hos statliga bolag och stiftelser liksom hos riksdagens myndigheter och Arbetsgivarverkets frivilliga medlemmar ingår inte. Enbart anställda med månadslön ingår, alltså ej timanställda m.fl. Summan av kolumnerna i tabellen överstiger angiven total, eftersom en och samma person kan förekomma i flera av kolumnerna, t.ex. både nyanställd 2011 och slutat 2012.

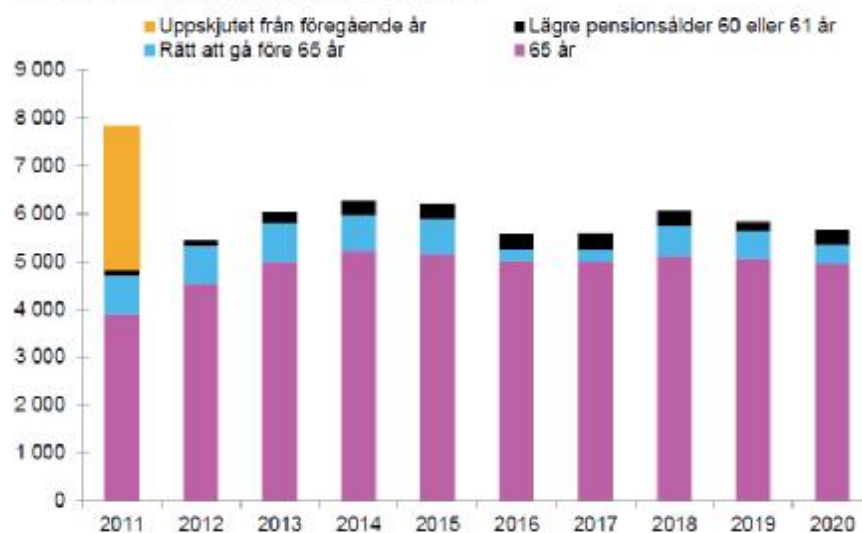
⁷ Arbetsgivarverket 2012

Vilka är de vanligaste skälen till att rekryteringsbehov uppstår för er? Välj en eller flera.

	Antal	Andel
A Pensionsavgångar (generationsväxling)	37	55,2%
B "Normal" jobbrotation - anställda slutar av andra skäl än pension	53	79,1%
C Marknadens efterfrågan varierar	2	3,0%
D Politiskt beslutade krav på verksamheten	26	38,8%
E Samhällsutvecklingen i stort ställer krav på ny/högre kompetens	11	16,4%
F Behov av att etablera ny verksamhet (delverksamhet)	10	14,9%
G Annat, vänligen specificera	8	11,9%
<i>Respondenter</i>	67	

I den här studien görs antagandet att personalomsättningen i statlig sektor under perioden 2013-2018 kommer att ligga kvar på samma nivå som 2011. Det beror på att antalet pensionsavgångar, som står för en stor del av statens personalomsättning, beräknas ligga kvar på ungefär 2011 års nivå under perioden 2013-2018. Detta illustreras i tabellen nedan som utgår från statistik från Statens tjänstepensionsverk.

Diagram 5.1: Framtida pensionsavgångar 2011–2020



160 000 jobbchanser på fem år

Nära 13 procent av dem som arbetade inom staten 2011 nyanställdes under 2011. Av dessa hade drygt två procent gått från en annan statlig anställning, medan drygt tio procentenheter tidigare inte arbetat statligt.⁸ Enligt STs enkätundersökning kommer det totala behovet av antalet anställda i staten vara konstant under de kommande fem åren. År 2012 fanns 243 340 personer anställda i statlig sektor.⁹ Undersökningen utgår också från antagandet att 2011 års nivå vad gäller personalomsättning kommer att hålla i sig under perioden 2013-2018. Utifrån dessa uppgifter uppskattas att omkring 32 000 jobbchanser kommer att skapas årligen under perioden 2013-2018. På fem år blir det uppskattningsvis 160 000 nya jobbchanser.

Kompetenskraven fortsätter öka i staten

Kompetenskraven i staten förändras. 41 procent av arbetsgivarna har behov av att, till mindre eller större del, förändra den övergripande kompetensprofilen hos de anställda.

Kompetensprofil: vilket alternativ beskriver bäst rekryteringsbehovet för den organisation som du har rekryteringsansvar för på fem års sikt?

	Antal	Andel
A Behov av att bibehålla i stort sett NUVARANDE kompetensprofil	42	59,2%
B Behov av att uppnå till en MINDRE DEL NY kompetensprofil	21	29,6%
C Behov av att uppnå till en STÖRRE DEL NY kompetensprofil	8	11,3%
<i>Respondenter</i>	71	

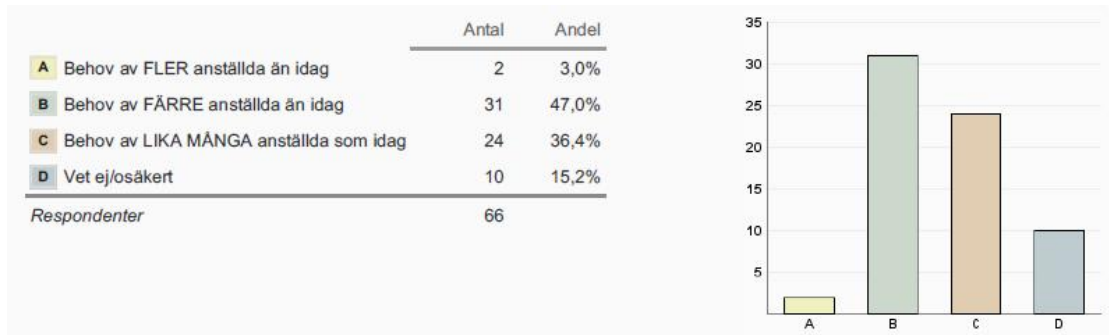
Förändrade kompetenskrav kan till exempel handla om sådant som yrkeskompetens, utbildningsinriktning, arbetslivserfarenhet och personliga egenskaper. Vad gäller kraven på utbildning mer specifikt så kommer dessa att höjas ytterligare i staten, något som illustreras av nedanstående tabellserie.

⁸ Prop. 2012/13:1 utgiftsområde 2

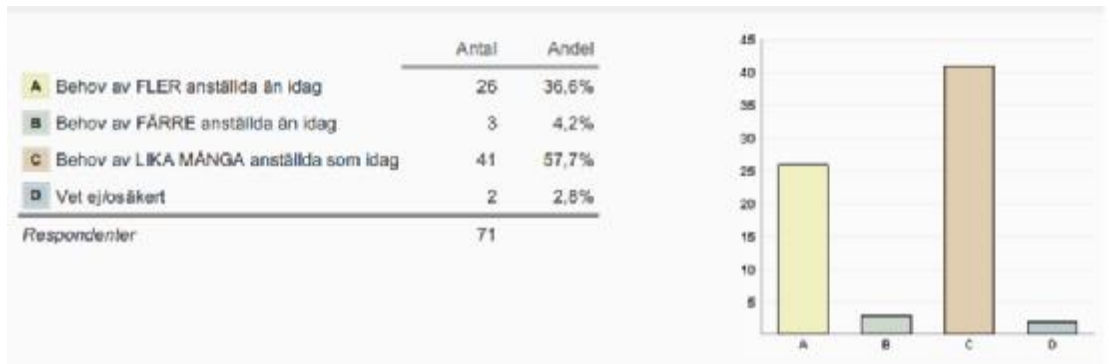
⁹ Arbetsgivarverket 2012

Utbildningsnivå: vilket alternativ beskriver bäst rekryteringsbehovet för den organisation som du har rekryteringsansvar för på fem års sikt?

... personer med högst gymnasieexamen



... personer med högskoleexamen



... personer med forskarutbildning

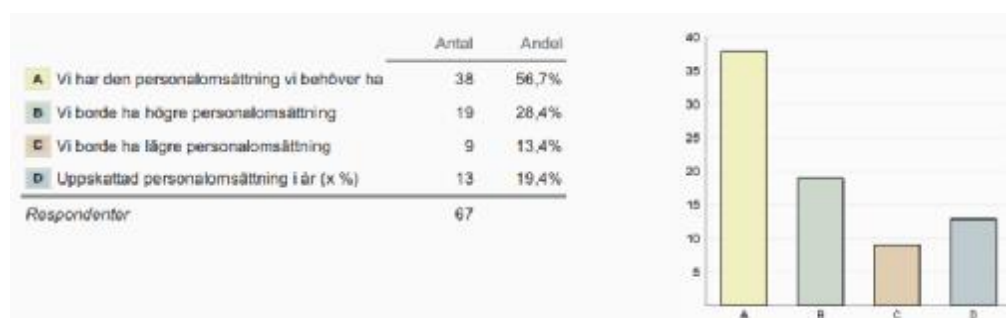


Av de anställda inom statlig sektor år 2012 hade 74 procent eftergymnasial utbildning. En majoritet av dessa har en utbildning som är två år eller längre.¹⁰ Trots att andelen akademiker inom statlig sektor redan är hög anger 37 procent av arbetsgivarna behov av fler anställda med högskoleutbildning. Andelen av arbetsgivare som anger ett konstant behov gällandet antalet akademiker är 58 procent och endast fyra procent av de tillfrågade anger behov av färre högskoleutbildade medarbetare på fem års sikt.

Vad gäller disputerad personal anger 17 procent av arbetsgivarna behov av fler anställda. Av arbetsgivarna anger 42 procent behov av lika många som idag, fem procent anger behov av färre än idag och 23 procent svarade vet ej/osäkert.

Beredskapen och viljan att utvecklas är stor hos arbetsgivarna. Trots att personalomsättningen är hög, anger 57 procent av de rekryteringsansvariga att man idag har den personalomsättning man behöver ha. Av arbetsgivarna vill 28 procent ha högre personalomsättning och endast 13 procent vill ha lägre personalomsättning.

Ange hur du ser på personalomsättningen



¹⁰ Arbetsgivarverket 2012

Arbetsgivare som behöver öka antalet anställda

Efterfrågan och rekryteringsbehov ser olika ut i olika delar av staten. Många trender är övergripande (som vi sett ovan). Men framtidsutsikten varierar också beroende på sektor, arbetsgivare och funktion i organisationen.

Nedanstående lista redovisar de arbetsgivare som uttryckt ett tydligt behov av att öka det totala antalet anställda.

Urväl av statliga arbetsgivare med behov av att öka det totala antalet anställda på fem års sikt

- ▶ Statens museer för världskultur
- ▶ Folke Bernadotteakademin
- ▶ Forum för levande historia
- ▶ Sveriges Domstolar
- ▶ Försvarsexportmyndigheten
- ▶ Justitiekanslern
- ▶ Svenska Kraftnät
- ▶ Myndigheten för yrkeshögskolan
- ▶ Rymdstyrelsen
- ▶ Länsstyrelsen Östergötland
- ▶ Boverket

Tidigare i denna rapport delades respondenterna in i tre olika storlekskategorier beroende på antal anställda inom respektive organisation. Av de arbetsgivare som angett behov av att öka det totala antalet anställda tillhörde alla utom Svenska kraftnät den minsta kategorin med 1-300 anställda.

Rekryteringsbehov och funktion

Efterfrågan och rekryteringsbehov ter sig även olika ut i olika delar av arbetsorganisationen. För att beskriva detta är det nödvändigt att analysera arbetsplatserna utifrån personalens olika funktioner.

Hur kommer rekryteringsbehovet att påverka omfattningen av antalet anställda i följande funktioner på fem års sikt?

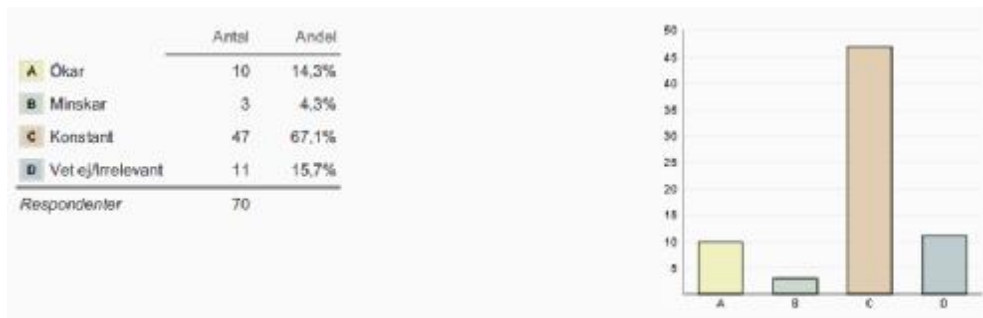
Ledning



Forskning och utveckling



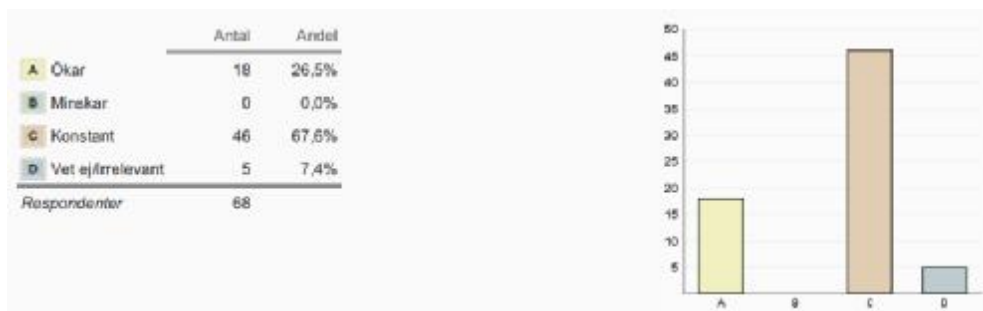
Information, Marknadsföring, Kundservice/motsvarande ("Front Office")



Produktion med inriktning handläggning, bedömning, beredning



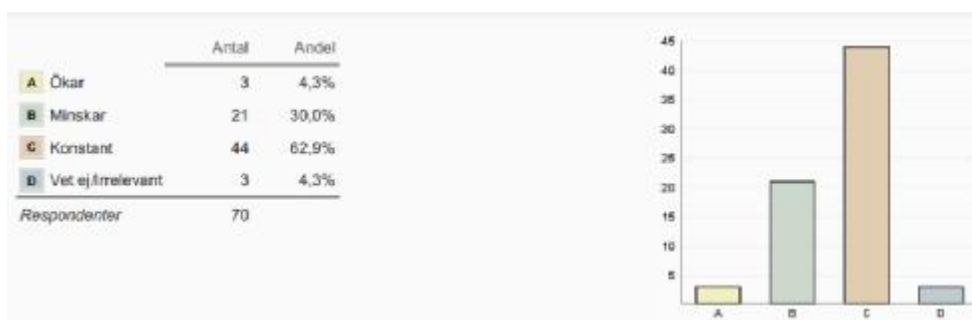
Produktion med inriktning juridiskt och allmänt utredningsarbete



Produktion, annan inriktning



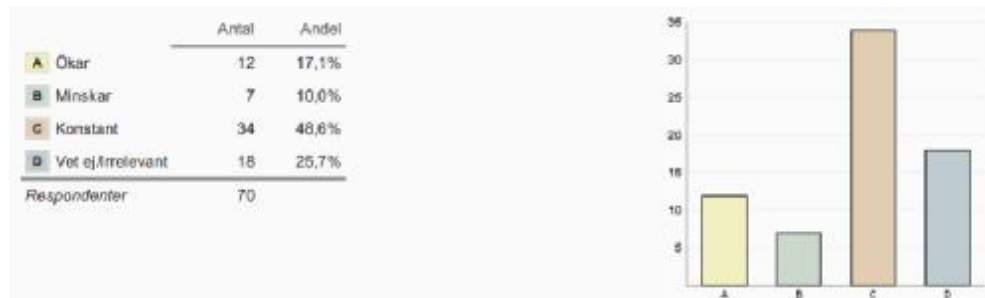
Administration med inriktning sekreterar- och kontorsservicearbete



Administration med inriktning ekonomiförvaltning och revision



IT - underhåll och utveckling



Med reservation för att verkligheten ser olika ut hos olika arbetsgivare, så kan vi, på en övergripande nivå, beskriva utvecklingen för de respektive funktionerna som i nedanstående tabell.

Hur kommer rekryteringsbehovet att påverka omfattningen av antalet anställda i följande funktioner på fem års sikt? Bedömning av dominerande trend i respektive funktion

Funktion	Trend
Ledning	Konstant
Forskning och utveckling	Konstant
Information, Marknadsföring, Kundservice/motsv. ("Front Office")	Ökande
Produktion med inriktning handläggning, bedömning, beredning	Svagt ökande
Produktion med inriktning juridiskt och allmänt utredningsarbete	Ökande
Produktion med annan inriktning	konstant
Administration	Minskande
IT	Svagt ökande

3) Vilka yrken efterfrågas?

De vanligaste utbildningsinriktningarna inom statlig sektor år 2012

Enligt arbetsgivarverket var följande utbildningsinriktningar de mest frekventa år 2012 bland statsanställda med minst två års eftergymnasiala studier.¹¹

Utbildningsinriktning	Kvinnor	Män	Totalt
Säkerhetstjänster (polis, försvar)	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

De mest efterfrågade yrkesinriktningarna år 2013-2018

En nedbrytning av rekryteringsbehovet yrkesvis visar att variationerna i efterfrågan på fem års sikt är stora mellan olika yrken.

Några yrken som efterfrågas mest under perioden 2013-2018:

- ▶ civilingenjörer/ingenjörer,
- ▶ ekonomer med inriktning mot nationalekonomi
- ▶ IT-specialister

¹¹ Arbetsgivarverket 2012

- ▶ jurister, särskilt med inriktning mot förvaltningsrätt
- ▶ miljövetare
- ▶ personalvetare/HR-specialister
- ▶ statistiker/matematiker
- ▶ statsvetare

Ovanstående är de yrken där många arbetsgivare vill anställa fler än idag, samtidigt om flertalet andra arbetsgivare vill ligga kvar på en relativt hög nivå.

Även inom följande yrken uppstår många jobbchanser under perioden 2013-2018 (men färre än ovanstående)

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

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

Följande yrken minskar under perioden 2013-2018:

- ▶ administratörer
- ▶ vaktmästare
- ▶ chefer, mellanchefer såväl som högre chefer

Att efterfrågan på administratörer och vaktmästare minskar kan vara ett uttryck för teknisk utveckling och organisatorisk förändring. En del arbetsuppgifter automatiseras eller försvinner helt. Andra arbetsuppgifter, ofta stödkompetens, läggs utanför den egna organisationen ("outsourcing").

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

Sammanfattningsvis visar denna rapport att ett stort antal jobbchanser kommer att skapas i statlig sektor under perioden 2013-2018. Behovet av personal med högskoleutbildning ökar. Detta gäller särskilt ingenjörer, ekonomer med inriktning mot nationalekonomi, IT-specialister, jurister, miljövetare, personalvetare, statistiker/matematiker och statsvetare. Dessutom bli staten mer jämställd och mångfalden inom den statliga sektorn ökar.

