

# Framtidsjobb för ingenjörer 2011-2016

Om rekryteringsbehov inom statliga myndigheter, bolag och universitet





# Innehåll

Bakgrund.....	2
Resultat.....	2
Röster ur undersökningen.....	5
Analys och förslag.....	5
Bilaga: Några råd till dig som har ett jobb inom den statliga sektorn, eller funderar på att söka ett.....	8

## Bakgrund

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

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

## Resultat

STs undersökning visar att:

- ▶ Uppskattningsvis **9 500 jobbchanser** kommer att skapas **för ingenjörer** inom statlig sektor de närmaste fem åren.<sup>2</sup> Det är främst *rotationen* av individer på enskilda tjänster men även uppkomsten av helt *nya jobb* som skapar ett rekryteringsbehov.
- ▶ 12% av samtliga arbetsgivare vill anställa **fler ingenjörer än idag**. (0 % av arbetsgivarna anger att de vill anställa färre ingenjörer än idag, övriga vill ha ungefär lika många ingenjörer som idag bland sina anställda. Därmed beräknas det totala antalet ingenjörer i staten öka.)

---

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

Källor: Arbetsgivarverket, [www.offentliglistan.se](http://www.offentliglistan.se)

<sup>2</sup> Uppskattningen bygger på följande antaganden: Idag finns 16 500 ingenjörer i staten, personalomsättningen i staten är 11 % årligen enligt regeringens prop 2011/12:1. Detta ger en "lägstanivå" på jobbchanserna om (11% av 16 500 = 1 815\*5 år =) 9 075. Det totala antalet ingenjörer förväntas öka med mellan 1 -12 % (jfr resultatet från undersökningen: 12 % av arbetsgivarna ville anställa fler, 0 % ville anställa färre ingenjörer, vilket torde möjliggöra en ökning med upp till 12 %), eller (16 500\*1,12 =) maximalt 18 480 ingenjörer. Vilket, givet personalomsättningen på 11 %, ger en "högstanivå" om (11% av 18 480 = 2033\*5 år =) 10165 jobbchanser. Eftersom hela den teoretiskt möjliga ökningen inte lär finnas på plats fr.o.m. år 1 samt för att ge utrymme för försiktighet har prognosen satts emellan de två riktvärdena. Bedömningen är därmed att 9 500 jobbchanser skapas de närmsta fem åren.

Källa, antal ingenjörer i staten: SCB. Alla siffror är ungefärliga, eftersom SCB:s yrkesindelning inte är kongruent med rapportens. SCB:s yrkeskategorier omfattar i de aktuella fallen "Civilingenjörer, arkitekter, m fl" samt "Ingenjörer och tekniker".

Enligt SCB finns kvalitetsbrister i materialet som möjliggör en noggrannare nedbrytning för ingenjörer inom staten (den s.k. SSYK4-nivån i SCB:s yrkesregister).

- ▶ Ingenjörer med inriktning mot väg-, vatten-, maskin- och byggnadsteknik, samt ingenjörer med inriktning mot medicin-, kemi- och bioteknik är ungefär lika mycket efterfrågade. Mest efterfrågade är dock ingenjörer med allmän eller annan inriktning, vilket även inkluderar högskoleingenjörer.
- ▶ De allra vanligaste orsakerna till att **rekryteringsbehov uppstår** är (i turordning):
  - ”normal” jobbrotation (anställda byter jobb)
  - generationsväxling/ pensionsavgångar
  - politiskt beslutade krav på verksamheten
- ▶ **Flest jobbchanser** kommer att uppstå i **storstadsområdena**. Hela 56 % av arbetsgivarna anger behov av att rekrytera fler än idag till storstäderna. 29 % har motsvarande rekryteringsbehov i mellanstora städer. (Bara 12 % har behov av att rekrytera fler till mindre städer och orter, 2 % till arbetsplatser i glesbygd.)
- ▶ **Sektorer** som anger ett särskilt **stort rekryteringsbehov** är:
  - ekonomi/arbetsmarknad,
  - miljö/jordbruk,
  - rättsväsendet,
  - universitet/högskolor och forskning,
  - energi och infrastruktur,
  - kultur och media
- ▶ **Rekryteringsbehoven ses i stor utsträckning som en möjlighet**. Trots att personalomsättningen är hög, så anger 63 % av de rekryteringsansvariga att man idag har den personalomsättning man behöver ha. Endast 15 % vill ha lägre personalomsättning. Beredskapen och viljan att utvecklas är stor.
- ▶ **Kompetenskraven** i staten **förändras**. Hälften av arbetsgivarna (53 %) har behov av att, till mindre eller större del, förändra den övergripande kompetensprofilen hos de anställda. Det kan till exempel handla om sådant som yrkeskompetens, utbildningsinriktning, arbetslivserfarenhet och personliga egenskaper.
- ▶ Vad gäller kraven på utbildning specifikt så kommer dessa att höjas ytterligare i staten, trots att staten redan idag är den mest välutbildade sektorn. 49 % av arbetsgivarna anger behov av **fler anställda med högskoleutbildning** (47 %: behov av lika många som idag, 2%: behov av färre än idag). 29 % anger behov av **fler anställda med forskarutbildning** (33 %: behov av lika många som idag, 6 %: behov av färre än idag, 35 %: osäkert)

- ▶ Staten blir **mer jämställd** och **mångfalden ökar**. 49 % av arbetsgivarna anger ett generellt behov av att rekrytera fler anställda med annan bakgrund än svensk. (Idag är andelen anställda i staten med utländsk bakgrund ca 13 %, vilket innebär en underrepresentation jämfört med befolkningen som helhet.) 28 % anger behov av att rekrytera kvinnor till vissa positioner (där de idag är underrepresenterade). Idag är könsfördelningen mellan kvinnor och män bland statsanställda jämn totalt sett, men kvinnor är underrepresenterade på chefsposter och överrepresenterade inom stödkompetens (till exempel administration).
- ▶ De **personliga egenskaper/erfarenheter som värdesätts mest** av arbetsgivare i staten är:
  - samarbetsförmåga
  - förmåga att uttrycka sig i tal och skrift
  - analytisk förmåga
  - arbetslivserfarenhet
  - initiativförmåga

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

- ▶ **Karriärmöjligheterna i staten behöver förbättras**. 56 % av arbetsgivarna anger att det som skulle förbättra rekryteringsmöjligheterna mest är att kunna erbjuda intressantare karriärmöjligheter. Det är därmed den enskilt viktigaste faktorn för att göra staten attraktivare i framtiden, enligt de svarande. Andra önskvärda åtgärder är att förbättra bilden av staten som arbetsgivare (37 %), samt mer pengar/resurser för att förbättra anställningsvillkoren (34 %).
- ▶ **Krav på prestation, tillgänglighet och flexibilitet** är höga:
  - 20 % av arbetsgivarna har någon typ av tekniskt system för att kontinuerligt mäta/utvärdera anställdas prestationer? 7 % överväger att införa ett sådant.
  - 25 % av de anställda behöver vara tillgängliga utanför ordinarie arbetstid.
  - 76 % har mobiltelefon eller bärbar dator som bekostas av arbetsgivaren.
  - 37 % av arbetsgivarna förutspår variationer årligen i många av sina anställdas funktioner och arbetsuppgifter

## Röster ur undersökningen

”Självgående, flexibel, omdömesfull”

*Rekryteringsansvarig om drömkandidaten*

”Vi har inte någon medarbetare som arbetat över ett år”

*Personalchef angående personalomsättningen.*

*Personalhandläggare om rekryteringsbehovet och utmaningarna:*

”Behövs lite mer kvinnliga chefer”

”Fler kvinnor på ledarpositioner”

”Först och främst vill vi rekrytera den kompetens vi behöver, oavsett om den finns hos män, kvinnor eller hos personer med utländsk bakgrund”

”Det är framförallt i storstadsregionerna som personalomsättningen är större”

”Sannolikt kommer en större förändring av kompetenserna att ske”

”Vi har alldeles för många visstidsanställda idag”

## Analys och förslag

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

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

kunna erbjuda intressanta arbetsuppgifter, personlig utveckling, goda karriärmöjligheter och bra lön.<sup>3</sup>

Fackförbundet ST vill:

- ▶ Högre ingångslöner. Ingångslöner för nyanställda ska vara höga. En rimlig ambition är att för unga välutbildade som får sin första anställning så ska det inte synas i lönekuvertet om man jobbar privat eller statligt: lika lön för likvärdigt arbete, oavsett sektor.
- ▶ Bättre löneutveckling, t.ex. genom koppling ökad effektivitet – högre lön. Om produktiviteten ökar så ska en del av produktivitetsvinsten återinvesteras i verksamheten i form av ett större löneutrymme.
- ▶ Öppnare karriärvägar. Alla anställda ska veta när en ny tillsättning är aktuell. Urvalsprocesser för att föra fram kandidater till olika poster ska vara öppna och kända för alla, liksom vilka aktörer som involveras: t ex styrelser, rekryteringsgrupper, rekryteringskonsulter etc. Det fackliga inflytandet är viktigt. Mentorerna åt alla nyanställda för rådgivning/ handledning på den nya arbetsplatsen.
- ▶ Auktorisering av statstjänstemän. Anställda genomgår ett introduktionsprogram som ger goda kunskaper i rättigheter/skyldigheter förenade med statstjänstemannarollen. Därefter får de en auktorisering av sina kunskaper. Det innebär framför allt en kvalitetssäkring gentemot allmänheten av den statliga servicen och myndighetsutövandet. Men det blir också en källa till yrkesstolthet och trygghet i rollen för de statsanställda. Kriterierna för auktorisering ska ytterst fastställas av riksdagen.
- ▶ Utvecklingskontrakt till alla anställda. Syftet ska vara att formalisera och stärka den anställdes rätt till utveckling i enlighet med sina önskemål och med arbetsmarknadens behov. Utvecklingskontraktet ska dras upp mellan anställd och arbetsgivare i dialog och ha formen av ett kontrakt mellan två parter. Arbetsgivaren har ett ansvar att beskriva de individuella utvecklingsmöjligheterna och erbjuda rimliga förutsättningar. Den anställda har ett ansvar att fullgöra utvecklingskontraktet efter bästa förmåga, precis som sina löpande arbetsuppgifter.
- ▶ Trygghet i omställningen. Omorganisationer och omstruktureringar är idag en del av vardagen för många, vilket kan öka känslan av otrygghet. Undersökningen visar att statliga arbetsplatser står inför fortsatt stora förändringar. Trygghetsavtalen blir därför allt viktigare och ska bidra till att ge dem som sagts upp en skälig

---

<sup>3</sup> Se t.ex. Fler drömjobb i staten. Fackförbundet ST 2008.

ekonomisk trygghet och stöd för att komma vidare i arbetslivet. Trygghetsavtalet behöver utvecklas och stärkas i ljuset av de stora omställningar staten står inför. A-kassan bör återställas avseende ersättningsnivå och avgift och åtgärder vidtas för att fler än idag ska omfattas av inkomstbortfallsskyddet.

- ▶ Trygghet i anställningen. Tillsvidareanställd på heltid bör vara det normala anställningsförhållandet i staten, men många har idag tidsbegränsade anställningar med stor otrygghet. Det är inte acceptabelt. Andra anställningsförhållanden än tillsvidareanställd på heltid ska vara en möjlighet för den anställde, men inget tvång. Alla anställda ska i princip likställas avseende anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter, oberoende av anställningsform.

## Bilaga: Några råd till dig som har ett jobb inom den statliga sektorn, eller funderar på att söka ett

- ▶ Överväg studie- och yrkesval noga mot utvecklingen på arbetsmarknaden, men våga också följa dina egna drömmar och önskemål. Jobbchanser är visserligen ojämnt fördelade, men jobb skapas faktiskt inom samtliga yrkesinriktningar. Håll koll på utvecklingen på arbetsmarknaden, och avväg mot vad du själv helst vill med ditt arbetsliv.
- ▶ Håll koll på dina jobbchanser. Som den här undersökningen visar så kommer det att skapas många jobbchanser inom statlig sektor de närmaste åren. Håll koll på utvecklingen inom det område eller det yrke etc. som du är intresserad av. På [www.st.org](http://www.st.org) kan du se vilka statliga jobb som finns att söka just nu.
- ▶ Begränsa inte ditt jobbsökande. Jobbchanser uppstår inom vitt skilda sektorer, yrken och geografiska områden. Om du vill jobba i en större stad så kan det vara en tillgång för dig, eftersom relativt sett fler jobbchanser uppkommer där.
- ▶ Framhåll rätt saker om dig själv. Läs in platsannonser och arbetsgivarens önskemål om en tjänst mycket noga. Undersökningen visar att de personliga egenskaper hos arbetssökande som värdesätts mest är: samarbetsförmåga, initiativförmåga, förmåga att uttrycka sig i tal och skrift, arbetslivserfarenhet och analytisk förmåga. De värdesätts betydligt högre än till exempel betyg, examensarbete eller lärosäte och något högre än till exempel referenser. Det är med andra ord du, din kompetens och personlighet, som är allra viktigast. Inte din bakgrund eller vilka betyg/omdömen andra ger om dig. Det kan vara en styrka att veta.
- ▶ Var konkret. Beskriv till exempel vilka krav på samarbetsförmåga du ställts inför i ditt yrkesliv eller under dina studier och hur du handskats med dem. Initiativförmåga kan illustreras genom att visa på ett problem som du lyft fram och/eller bidragit med en lösning till. Analytisk förmåga kan du visa prov på genom att först läsa på och sedan ställa frågor om tjänsten eller organisationen idag och i framtiden, vilka problem som uppkommer och hur dessa kan lösas, varför man

väljer att göra på ett visst sätt och hur man utnyttjar lärdomar för att bli bättre, effektivare, etc.

- ▶ Fråga om framtida utvecklingsmöjligheter och ställ krav på kompetensutveckling. Det är arbetsgivarens uppgift att sörja för att möjlighet till framtida kompetensutveckling finns. Det ligger i ditt intresse att utvecklas i takt med en allt mer föränderlig arbetsmarknad. Om du är visstidsanställd och/eller deltidsanställd är det viktigt att säkra att du har samma möjligheter till kompetensutveckling och löneutveckling som tillsvidareanställda på heltid.
- ▶ Lär dig de rättsliga grunderna. Som anställd i staten har du ofta speciella rättigheter och skyldigheter, vad gäller till exempel öppenhet, sekretess och bemötande. Oftast finns ett uppdrag från medborgarna i grunden, det ger dig en unik position. Om du vet hur du ska hantera dina rättigheter och skyldigheter så blir du tryggare och bättre i din yrkesroll.
- ▶ Lär dig lite mer om staten – det har du nytta av. De flesta organisationer inom den statliga sektorn har kontakt med andra organisationer inom och utom sektorn. Delarna är många gånger beroende av varandra för att helheten ska fungera. Det underlättar för dig i ditt jobb om du redan från början har en överblick över nätverket kring din organisation. Betrakta det som ett led i din kompetensutveckling och avsätt arbetstid för detta så fort det är möjligt.
- ▶ Följ politiken – och påverka genom din kunskap. Politiska beslut påverkar statliga arbetsplatser i hög utsträckning. Undersökningen visar att detta även gäller personalpolitiken. Följ politiska beslut och diskussioner så vet du mer om framtiden. Du kan också påverka beslutsfattare själv, till exempel genom att delta i remissvar som berör din organisation, eller genom att delta i debatter i media eller på andra arenor.
- ▶ Låt dig aldrig hindras av andras fördomar. Du har rätt att förvänta dig att krav, rättigheter och möjligheter formuleras enbart på professionell grund. Det ligger dessutom i arbetsgivarens intresse att rekrytera rätt kompetens oavsett övrig bakgrund. Undersökningen visar att det finns en utpräglad vilja att komma tillrätta med representativa skevheter ifråga om till exempel kön och etnisk bakgrund på många arbetsplatser. Fråga därför hur man jobbar med till exempel lönekartläggning, öppna karriärvägar och systematiskt rekryteringsarbete för önskad personalsammansättning inom organisationen.
- ▶ Var medveten om dina rättigheter i arbetslivet. Fackförbundet ST erbjuder utbildningar och finns till hands för konkreta råd. Fråga ditt fackliga arbetsplats-

ombud till råds inför större förändringar på just din arbetsplats. Du kan också vända dig till ST Direkt för personlig rådgivning, tfn 020-578 578, eller maila till: [stdirekt@st.org](mailto:stdirekt@st.org).

- ▶ Engagera dig fackligt. Gå med som medlem i fackklubben på din arbetsplats. Det ger dig trygghet och större inflytande om du och dina arbetskamrater håller ihop. Och både trygghet och inflytande kommer att behövas, undersökningen ger bilden av ett arbetsliv med stora förändringar och höga krav på kompetens och utveckling. Dina möjligheter att få ut det mesta och bästa av utvecklingen ökar genom ett fackligt medlemskap. Då kan du påverka fackets inställning och dina villkor som anställd. Om du får möjlighet att ta ett fackligt förtroendeuppdrag kan ditt inflytande öka än mer. Och det är också en bra merit i framtiden.

