

Vem vill bli välfärdsproffs? del 1:

Finns drömjobbet i staten?

Om jobb, förväntningar och framtid i statlig förvaltning.



Denna rapport har tagits fram av Roger Syrén och Inger Ehn Knobblock, utredare vid ST. Den kommer att vara den första i en rad av rapporter som belyser generationsväxlingen i staten.

Fackförbundet ST 2007-11-26.

Referens:

Roger Syrén, Utredare: 070 – 600 51 24
roger.syren@st.org

Inger Ehn-Knobblock, Utredare: 070 – 663 51 44
inger.ehn-knobblock@st.org

Förord

1 000 studenter har i vår undersökning svarat på frågor om arbetslivet och jämfört statliga och privata arbetsgivare, jämförelser som sällan görs i andra undersökningar. Resultatet visar att staten har klara imageproblem. Samtidigt ska 60 000 anställda gå i pension och ersättas av yngre medarbetare de närmsta åren. Nu behövs en diskussion om vilka löne- och utvecklingsmöjligheter staten erbjuder de anställda.

På fem av sju områden som rankas som viktigast för studenterna vid val av arbetsgivare ligger staten på värden som är sämre än privata företag. De privata arbetsgivarna anses ge mer av:

- Intressanta arbetsuppgifter
- Personlig utveckling
- Hög lön
- Möjlighet till avancemang
- Flexibel arbetstid

Vi kan konstatera att privata företag har ett betydligt bättre utfall i vår undersökning när studenterna beskriver sina associationer av ”drömarbetsgivaren”. Privata arbetsgivare ses som en garant för hög lön, bra förmåner, möjlighet till avancemang och utmaningar i arbetet. Staten, däremot, uppfattas som en trygg arbetsgivare som ger goda möjligheter till balans mellan arbete och privatliv.

Det är inga dåliga värden som studenterna associerar med staten, men det räcker uppenbarligen inte. Staten måste bli bättre på att motsvara förväntningarna på de områden som studenterna rankar högst: löne- och karriärfrågor.

Det finns en nära koppling mellan personlig utveckling, karriärmöjligheter och bra lön. Jag är därför glad att vi i årets avtalsrörelse prioriterat frågan om likvärdig löneutveckling mellan staten och det privata näringslivet. Det är avgörande att staten hänger med i löne- och karriärutvecklingen, annars attraherar man inte de unga välutbildade människor som ska jobba med vår välfärd i framtiden.

Stockholm i november 2007



Annette Carnhede
STs förbundsordförande

Innehåll

| | |
|--|----|
| Inledning | 2 |
| Sveriges välfärdsproffs | 3 |
| Hela Sverige generationsväxlar | 4 |
| I staten kommer generationsväxlingen först | 6 |
| I staten blir generationsväxlingen störst | 8 |
| Staten måste rekrytera flest välutbildade | 9 |
| Finns de ungas drömjobb i staten? Resultat från STs undersökning | 10 |
| Finns de ungas drömjobb i staten? En utblick. | 15 |
| Slutord | 19 |

Inledning

I den här rapporten ställs frågan: finns de ungas drömjobb i staten? Och det är faktiskt en befogad fråga idag. Staten står inför en stor generationsväxling. Över 60 000 människor kommer att gå i pension de närmsta åren, och de allra flesta av dem ska ersättas med yngre men lika kompetenta människor¹.

Kraven på den nya generationen kommer att vara höga, för det handlar om några av de viktigaste jobben man kan ha i samhället. De som jobbar inom statlig förvaltning har ett stort ansvar för allas vår välfärd. Antingen direkt genom att ge service till oss t ex när vi eller våra barn blir sjuka, när vi blir föräldralediga eller pensionerade, när vi deklarerar för skatt, när vi vill studera vidare, eller när vi blivit utsatta för brott. Eller indirekt genom att fatta beslut om riktlinjer, tillsyn eller kvalitetsuppföljning av annan välfärdsservice, t ex sjukvård, miljövard och skola.

Staten och de som jobbar i den har också ett stort ansvar för service som bidrar till att samhällsekonomin fungerar väl och att t ex företagare och forskare har goda förutsättningar att skapa tillväxt och jobb. Det är viktiga uppgifter för att vårt samhälle ska fungera väl. Man kan med fog kalla de som jobbar inom statlig förvaltning för Sveriges välfärdsproffs.

Det är till dessa, och tusentals andra, uppgifter som staten måste rekrytera en helt ny generation av unga och välutbildade medarbetare. Men vill de unga jobba i staten? Finns deras drömjobb där? Vad händer om staten inte kan attrahera den nya generationen? Görs det tillräckligt för att attrahera unga och välutbildade människor? Om inte, hur kan staten förändra sig för att bättre motsvara de ungas förväntningar?

För att kunna svara på sådana frågor måste vi först ställa några andra frågor: Vilka är de unga och välutbildade idag? Vad har de för värderingar? Vad är viktigt för dem i arbetslivet? Vilken bild har de av staten? I den här rapporten

¹ *Fler i arbete. Fler vägar tillbaka.* Regeringens proposition 2007/08:1, vol. 2, bilaga 1, sid. 14

fokuserar vi på dessa frågor. Föreliggande rapport kommer att följas av flera andra rapporter där Fackförbundet ST tar upp generationsväxlingen i staten. Vi kommer att ta utgångspunkt i de unga och välutbildades perspektiv, för dem är Sveriges framtida välfärdsproffs.

Sveriges välfärdsproffs

Alla människor kommer i kontakt med statlig service hundratals gånger under sitt liv. Det sker alltid i situationer där det är viktigt att service ges snabbt, korrekt, och med insikt i individuella behov. Och servicen ges inte sällan i situationer där människan som behöver den upplever sig som utsatt.

Statlig service och forskning blir allt viktigare för tillväxt och jobbskapande. För att klara internationell konkurrens i en globaliserad världsekonomi behövs såväl välfungerande och effektiv statlig service som forskning i världsklass.

Det här gör Sveriges välfärdsproffs en helt vanlig dag:

- Ser till att 1 611 sjuka människor får sin sjukpenning i tid²
- Tar emot över 3 700 anmälningar om brott till polisen³
- Förmedlar nya jobb till 2 041 arbets sökande⁴
- Stödjer någon av Sveriges 290 kommuner att tillämpa lagar och föreskrifter om ren miljö på rätt sätt⁵
- Följer upp att några av de 98 600 äldre som bor i äldreboende har en trygg tillvaro och får den vård och omsorg de behöver⁶
- Medverkar till att 827 mål i någon av Sveriges allmänna domstolar avgörs.⁷

² Försäkringskassans årsredovisning 2006, Försäkringskassan 2007.

³ Polisens Årsredovisning 2006, Polismyndigheten 2007

⁴ Kort om Arbetsförmedlingens resultat. Första halvåret 2007, Arbetsmarknadsverket 2007

⁵ Miljötillsyn tar ca 20% av Länsstyrelsernas tid i anspråk. Länsstyrelsen - vad vi gör och för vem? Länsstyrelserna 2007.

⁶ Äldrevård och omsorg 2006, Socialstyrelsen 2007.

⁷ Årsredovisning 2006, Sveriges Domstolar 2007.

- Undervisar några av landets 320 000 studenter vid universitet och högskolor⁸
- Tillser att 13 972 föräldralediga mammor och pappor får ersättning för tid hemma med sina barn.⁹

Staten spänner över i stort sett alla samhällssektorer, och därför jobbar de statsanställda med olika och vitt skilda uppgifter.

Hela Sverige generationsväxlar

Generationsväxling är inget fenomen som är unikt för staten. Så här kan den demografiska bakgrunden till generationsväxlingen på svensk arbetsmarknad beskrivas helt kortfattat: Under åren 2006-2010 så kommer den stora generationen av personer födda på 1940-talet och åren närmast därefter, att gå i pension. Samtidigt kommer stora kullar av unga 80-/90-talister ut på arbetsmarknaden. Under perioden 2011-2015 kulminerar pensioneringsvågen, samtidigt som färre unga kommer ut på arbetsmarknaden än åren innan. Mätt i siffror beräknas över 700 000 personer lämna arbetsmarknaden under perioden 2006 – 2015. Det motsvarar drygt 19 % av det totala antalet anställda idag.¹⁰

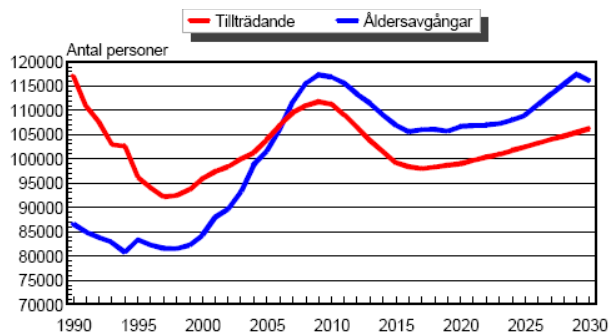
Ett sätt att beskriva generationsväxlingens förlopp på är att beräkna antalet tillträdande och avgående på arbetsmarknaden över tid. Det kan illustreras så här:

Diagram 1. Tillträdande och åldersavgångar på arbetsmarknaden, 1990 – 2030.

⁸ Registrerade studenter höstterminen 2006, för riket och per högskola, fördelade efter studieinriktning, kön och ålder, SCB och Högskoleverket 2007.

⁹ Försäkringskassans årsredovisning 2006, Försäkringskassan 2007.

¹⁰ *Sysselsatta i arbete (AKU), 1000-tal efter ålder och tid*, SCB 2007



Källa: Arbetskraftsutbudet i Sverige – en utblick mot 2030, Ura 2004:3, AMS, 2004

Generationsväxlingen har uppmärksamats av en rad olika aktörer och i en rad olika sammanhang, inte minst med fokus på konsekvenserna på arbetsmarknaden. Hösten 2007 arrangerade t ex Svenskt Näringsliv seminarier och skrev artiklar om generationsväxlingen inom näringslivet,¹¹ Ungdomsstyrelsen uppmärksamade ungas attityder till framtid och arbetsliv,¹² Studieförbundet Näringsliv och Samhälle publicerade en stor skrift om generationsväxlingen och dess konsekvenser¹³, för att bara nämna några exempel. Vilka följder kommer generationsväxlingen få för arbetsmarknaden och arbetslivet? Den stora bilden är de flesta överens om och den kan sammanfattas så här:

En ung och välutbildad generation av 80- och 90-talister inträder på arbetsmarknaden när 40-talisterna går i pension. Ca 19 % av arbetskraften generationsväxlar, dvs. omkring en femtedel av det totala antalet arbetande utträder, och ungefär lika många inträder. Men generationsväxlingen får naturligtvis konsekvenser även för alla individer i ”mellangenerationerna” också: ofta är det ju 50-, 60- och kanske 70-talisterna som direkt kliver in på den tjänst som skapas då en äldre arbetskamrat går i pension. De unga har genomgående längre utbildning än de äldre. Totalt sett ökar alltså andelen högutbildade på arbetsmarknaden. Men det gör andelen jobb som kräver högre utbildning också! Det sker som en effekt av strukturell utveckling i ekonomin och av att utbud och efterfrågan på arbetskraft tenderar att samverka. Konkurrensen om de unga och välutbildade blir hård.

¹¹ www.svensktnaringsliv.se, artikel Ägna tid åt ägarskifte, Svenskt Näringsliv 2007.

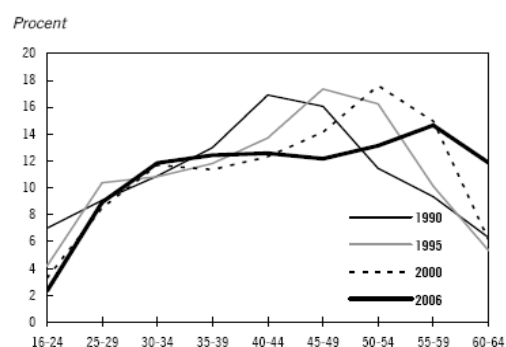
¹² *Unga med attityd. Ungdomsstyrelsens attityd- och värderingsstudie 2007*. Ungdomsstyrelsen 2007.

¹³ *Generationsväxlingens sju dödssynder*, SNS förlag 2007.

I staten kommer generationsväxlingen först

Effekterna av den förestående generationsväxlingen kommer bli kännbara i staten först av alla sektorer. Det beror i huvudsak på att en stor kull av 40-talister går i pension inom de allra närmsta åren fram till 2010. Denna avgående generation kan illustreras som i diagrammet nedan, där 40-talistkullen ses som en puckel som rör sig framåt och börjar plana ut 2006:

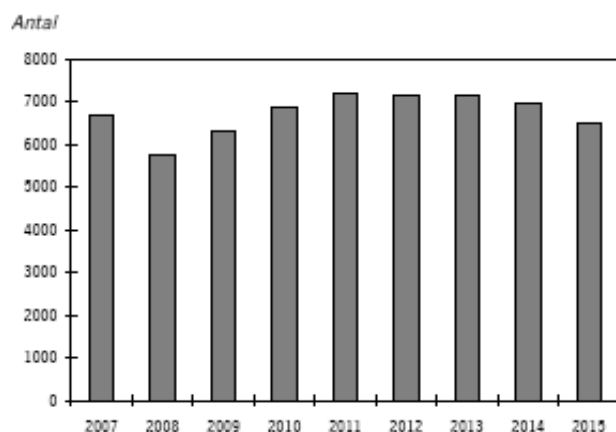
Diagram 2. Andel anställda i staten efter åldersgrupp och år



Källa: SCB och Regeringens proposition 2007/08:1.

Storleken på de förestående åldersavgångarna i staten de närmast kommande åren kan illustreras som i följande diagram:

Diagram 3. Statsanställda som uppnår pensionsålder, 2007–2015



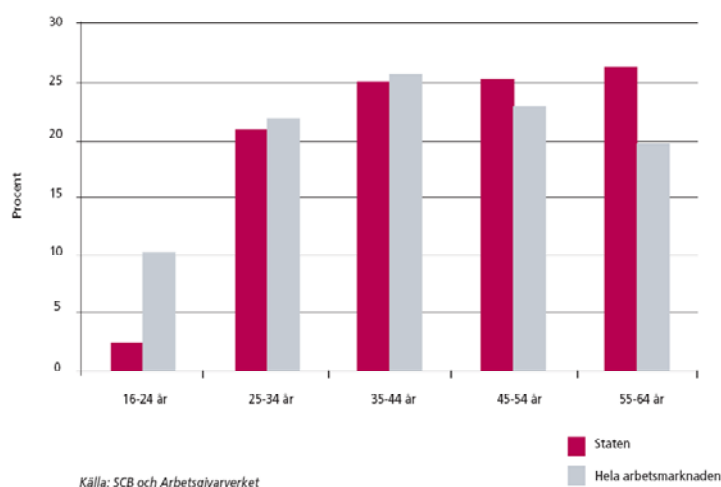
Källa: Statens pensionsverk och Regeringens proposition 2007/08:1.

I diagrammet syns tydligt att kulmen på de statliga pensionsavgångarna redan inletts 2007, mattas av något 2008, för att sedan öka fr.o.m. år 2009, och minskar igen kring 2013. Att jämföra med arbetsmarknaden i övrigt, där kulmen nås 2011 och avmattningen börjar 2015 (se ovan).

I staten blir generationsväxlingen störst

Staten är den sektor i samhället som har flest andel äldre. Följaktligen blir också generationsväxlingen som störst här. Under åren 2007–2015 beräknas 60 700 personer i statsförvaltningen uppnå pensionsålder. Det motsvarar ca 27 %¹⁴ av de anställda och skall jämföras med de ca 19 % av de anställda som uppnår pensionsålder på arbetsmarknaden som helhet. Förhållandet illustreras i nedanstående diagram:

Diagram 4. Åldersfördelning anställda i staten och på arbetsmarknaden som helhet

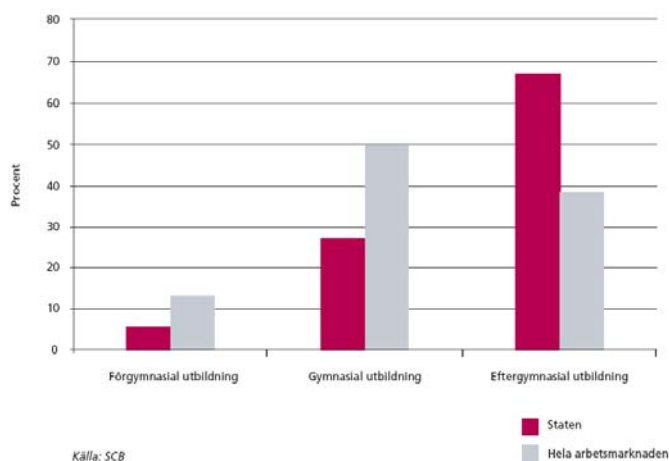


¹⁴ Staten och inget annat än staten, Arbetsgivarverket 2007.

Staten måste rekrytera flest välutbildade

Staten är som sagt den mest välutbildade sektorn redan idag. Detta förhållande kan illustreras så här:

Diagram 5. Utbildningsnivå för anställda i staten och hela arbetsmarknaden



Det är idag fler jobb som kräver högre utbildning i staten än arbetsmarknaden i övrigt (67 % i staten jämfört med 38 % för hela arbetsmarknaden).

Behovet av att rekrytera unga och välutbildade är större i staten än någon annanstans! Merparten av de omkring 60 000 unga som ska rekryteras behöver ha en högskoleutbildning.

Det är dags att vända åter till rapportens huvudfrågeställning: finns de ungas drömjobb i staten? I nästa avdelning försöker vi besvara den frågan.

Finns de ungas drömjobb i staten? Resultat från STs undersökning

Fackförbundet ST har under hösten 2007 med hjälp av undersökningsföretaget Rewind genomfört en undersökning där 1 000 studenter besvarat frågor om vilka förväntningar de har på framtida arbetsgivare.

Mer än hälften av de tillfrågade studenterna är 25 år eller yngre. En fjärdedel återfinns i åldersspannet 26 till 30 år. Den resterande femtedelen är 31 år eller äldre. En fjärdedel av studenterna studerar ekonomi, medan dryga tio procent återfinns inom juridiska ämnen. Nästan lika många studenter läser beteendevetenskap, samhällsvetenskap och data. Majoriteten av respondenterna är kvinnor. I den här rapporten presenterar vi några av de resultat som framkommit. Under våren 2008 följer flera rapporter som kommer att belysa fler aspekter av studenternas syn på sin framtida arbetsplats

Studenters förväntningar på arbetslivet

Vi ställde frågan *Vilka av följande faktorer tror du kommer att vara viktigast för dig när du skall välja arbetsgivare?* och bad respondenterna välja max 5 alternativ från en lista, eller fylla i egna associationer. Så här fördelade sig svarsresultaten:

Vilka av följande faktorer tror du kommer att vara viktigast för dig när du skall välja arbetsgivare? Fördelning av svar från 1 000 studenter, resultat från de sju

faktorer som värderats högst.

| Faktor | andel som valde | |
|--|-----------------|-------|
| Intressanta arbetsuppgifter | 67,9% | |
| Bra arbetskamrater | 47,7% | |
| Personlig utveckling | 42,9% | |
| Bra balans mellan arbete och privatliv | 38,9% | |
| Hög lön | 27,2% | |
| Möjligheter till avancemang | | 24,8% |
| Flexibel arbetstid | 22,6% | |

Flera undersökningar har i stort sett gett samma resultat.¹⁵ Unga välutbildade kvinnor och män vill bli stimulerade i sitt arbete och samtidigt känna att hon eller han utvecklas. De vill också trivas med sina arbetskamrater och kunna balansera sitt arbetsliv med ett bra privatliv. Lägg därtill önskan om hög lön, möjligheter till karriär och flexibel arbetstid så får vi en heltäckande bild av vad unga välutbildade förväntar sig av sina arbetsgivare.

Staten – en trygg arbetsgivare, enligt unga studenter

Vi ställde frågan *Vad associerar du med att arbeta på en statlig myndighet?* Och bad respondenterna välja max 5 alternativ från en lista, eller fylla i egna associationer. Så här fördelade sig svarsresultaten.

Vad associerar du med att arbeta på en statlig myndighet? Fördelning av svar från 1 000 studenter, resultat från de sju faktorer som värderats högst

.

| Association | andel som valde |
|-------------|-----------------|
|-------------|-----------------|

¹⁵ Se t. ex. *Unga med attityd. Ungdomsstyrelsens attityd- och värderingsstudie 2007*. Ungdomsstyrelsen 2007.

| | | |
|--|-------|-------|
| Trygghet | 60% | |
| Bra balans mellan arbete och privatliv | | 33,5% |
| Mångfald bland de anställda | | 28,3% |
| Är ett känt varumärke | 17,8% | |
| Intressanta arbetsuppgifter | 17,4% | |
| Möjlighet till vidareutbildning | 16,7% | |
| God etik och hög moral | 16,2% | |

Undersökningen visar alltså att staten representerar trygghet och tros ge goda möjligheter att kombinera arbetet och privatliv och dessutom skapa en mångfald bland de anställda. Ur facklig synvinkel är detta givetvis goda nyheter. En av Fackförbundet STs kärnfrågor är just att människor ska känna trygghet på sin arbetsplats och kunna kombinera arbete och privatliv. Sedan är det en annan sak om statliga arbetsgivare kan matcha de ungas förväntningar på ett kommande arbetsliv.

Privata företag – ett attraktivare val

Vi ställde frågan *Vad associerar du med att arbeta på ett privat företag?* och bad respondenterna välja max 5 alternativ från en lista, eller fylla i egna associationer. Så här fördelade sig svarsresultaten:

Vad associerar du med att arbeta hos ett privat företag? Fördelning av svar från 1 000 studenter, resultat från de sju faktorer som värderats högst.

| Association | andel som valde |
|-----------------------------|-----------------|
| Hög lön | 50,7% |
| Bra löneförmåner | 44,7% |
| Möjlighet till avancemang | 38,1% |
| Utmaningar | 24,7% |
| Personlig utveckling | 23,7% |
| Intressanta arbetsuppgifter | 23,3% |
| Dynamisk organisation | 23,1% |

Vi kan konstatera att privata företag har ett betydligt bättre utfall i vår undersökning när studenterna beskriver sina associationer av ”drömarbetsgivaren”. Detta kan redovisas som i tabellen nedan:

Jämförelse – vad är viktigt för dig när du väljer arbetsgivare/vad associerar du med staten/privat företag som arbetsgivare. Fördelning av svar från 1 000 studenter, resultat från de sju faktorer som värderats högst.

| Association | andel som valde | | ansågs viktigast av |
|--|-----------------|--------|---------------------|
| | Staten | Privat | |
| Intressanta arbetsuppgifter | 17,4% | 23,3% | 67,9% |
| Bra arbetskamrater | 10,7% | 10,7% | 47,7% |
| Personlig utveckling | 8,3% | 23,7% | 42,9% |
| Bra balans mellan arbete och privatliv | 33,5% | 3,7% | 38,9% |
| Hög lön | 4,2% | 50,7% | 27,2% |
| Möjlighet till avancemang | 15,3% | 38,1% | 24,8% |
| Flexibel arbetstid | 10,8% | 21,2% | 22,6% |

Bilden av staten måste förändras!

Staten har uppenbarligen ett imageproblem. På fem av sju områden som rankas som viktigast för studenterna vid val av arbetsgivare ligger staten på värden som är sämre än privata företag:

- Intressanta arbetsuppgifter
- Personlig utveckling
- Hög lön

- Möjlighet till avancemang
- Flexibel arbetstid

Vad gäller faktorn ”Intressanta arbetsuppgifter” är skillnaden relativt stor, nästan 6 %. För de övriga faktorerna är skillnaderna mycket stora, ända upp till 46 %.

Undersökningen pekar ut några områden som är särskilt viktiga för utveckling av den statliga arbetsgivarpolitiken: intressanta och utvecklande arbeten, löneutveckling, karriärvägar, samt möjlighet till inflytande över när och hur man jobbar. Om inte de statliga arbetsgivarna klarar av att utveckla dessa faktorer i sitt erbjudande vid nyrekrytering så riskerar attraktiviteten, och därmed möjligheten att rekrytera, att försämrast.

Finns ungas drömjobb i staten? En utblick.

Varför studerar man? Om ungas syn på utbildning

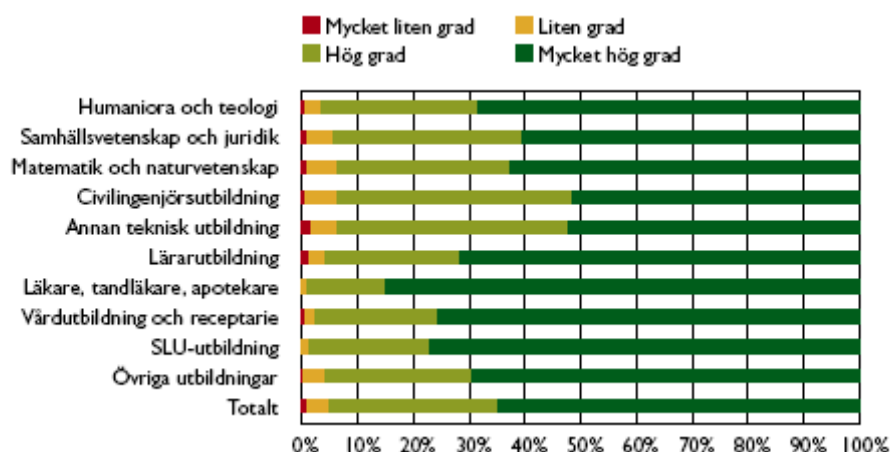
Det är ingen tvekan om att möjligheten till högre utbildning är en central del av ungas förväntningar på sin egen framtid. I vissa studier har 70 % av de tillfrågade unga uppgett att de planerar en minst treårig utbildning på högskole- eller universitetsnivå¹⁶.

Varför studerar unga vidare? Utbildning och personlig och yrkesmässig utveckling är nära förknippade med varandra. De tre huvudsakliga orsakerna till högre studier, enligt Ungdomsstyrelsen,¹⁷ är: 1) möjligheten att få ett bra jobb (70 %), 2) att få ägna sig åt det man verkligen är intresserad av (57 %) och 3) för att främja den egna utvecklingen (42 %). Med andra ord: studenter är hängivna och engagerade i sin utbildning och man kan räkna med att de också vill ha glädje och användning av sin utbildning då de kommer ut i arbetslivet. Högskoleverket, HSV, visar i sin återkommande undersökning *Studentspegeln* att merparten av de unga som väljer att studera på högskolan framför allt gör det för att de är intresserade av sin utbildning. Enligt HSV:s undersökning uppger hela 95 % av alla tillfrågade studenter att de studerar därför att de i hög eller mycket hög grad är intresserad av den utbildning de har valt:

¹⁶ *Unga med attityd. Ungdomsstyrelsens attityd- och värderingsstudie 2007.* Ungdomsstyrelsen 2007.

¹⁷ *Unga med attityd. Ungdomsstyrelsens attityd- och värderingsstudie 2007.* Ungdomsstyrelsen 2007.

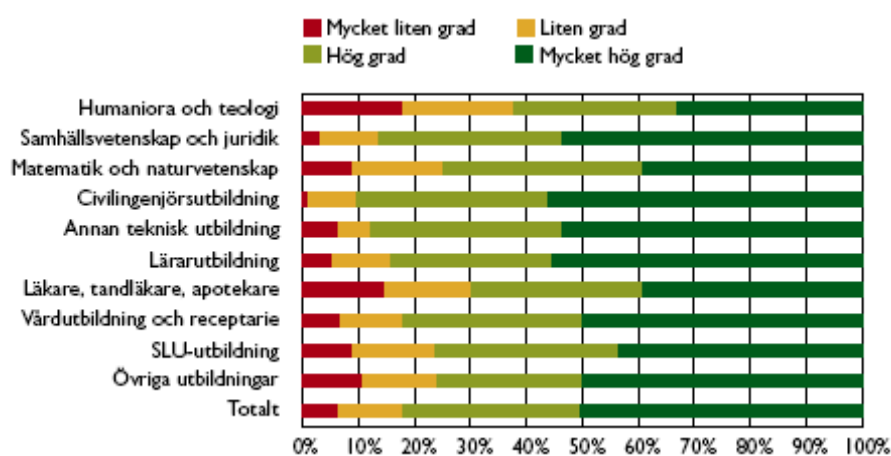
Diagram 6. Andel studenter intresserad av sin utbildning. Totalt och utifrån utbildningsområde.



Källa: Studentspeglarna 2007. HSV.

Men det är inte bara engagemang och hängivenhet som får studenterna att utbildas sig. dagens studenter strävar också efter att maximera sin framtida anställningsbarhet och chanserna på arbetsmarknaden. I *Studentspeglarna* framkommer att drygt fyra av fem studenter instämmer i hög eller mycket hög grad i påståendet att de började studera för att förbättra sina möjligheter på arbetsmarknaden.

Diagram 7. Studier som förbättrade möjligheter på arbetsmarknaden. Fördelning av svar totalt och utifrån utbildningsområde.



Källa: Studentspegl'n 2007. Högscoleverket.

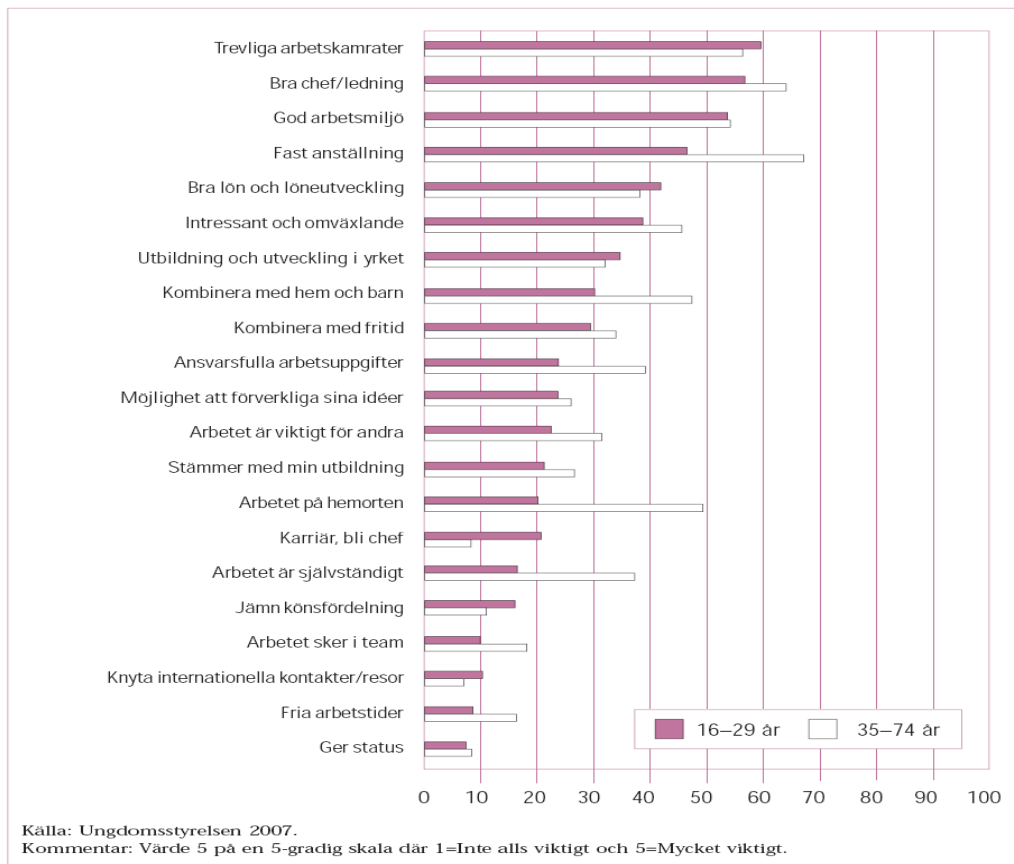
Vart vill man jobba? Om ungas syn på egenskaper i arbetet

Ett sätt att se på arbetslivet är att beskriva det i minst tre dimensioner. Den första är ekonomisk och handlar om sådant som lön och andra villkor. Den andra är social, och handlar om samvaro och samhörighet med andra i arbetet, på arbetsplatsen, i yrkesrollen, etc. Den tredje dimensionen handlar om personlig utveckling, och handlar om möjligheten att känna en personlig tillfredsställelse i jobbet, att få jobba med det man är intresserad av och bli bättre på det man vill

utveckla. Det kan handla om möjligheten att göra karriär och ta ansvar, kanske avancera till högre poster eller bli expert inom ett visst område. De flesta arbetslivsorienterade studier är uppbyggda med alla dessa tre dimensioner i beaktande.

Vår studie visar att den sociala dimensionen och utvecklingsdimensionen är minst (!) lika viktig för de unga som den ekonomiska. Arbete för de unga handlar idag helt enkelt om mer än bara en bra lön. Det handlar om *både* bra lön *och* sociala kontakter *och* personlig utveckling. Detta resultat är på inget sätt unikt för vår studie, tvärtom. Liknande studier bekräftar den bild av vad som är viktigt för unga i arbetslivet som framkommer i vår undersökning. Ungdomsstyrelsen har nyligen presenterat sin återkommande studie om ungas attityder. Även i den studien betonas de sociala och (personligt) utvecklande aspekterna av de unga såsom i stort likvärdiga med den ekonomiska aspekten.

Diagram 8. Andel som anger att det är mycket viktigt med följande egenskaper i ett arbete för att de ska vara intresserade av det, 2007.



Slutord

Unga välutbildade studenter har under sin utbildningstid vant sig vid att arbeta självständigt med komplicerade arbetsuppgifter som utmanat deras förmågor och utvecklat dem som personer. Det återspeglas i de krav och förväntningar som studenterna ger uttryck för i vår undersökning. När andelen välutbildade på arbetsmarknaden ökar, så ökar också förväntningarna på att arbetet ska vara utvecklande.

Det finns en nära koppling mellan personlig utveckling, karriärmöjligheter och förväntningar på en bra löneutveckling. För arbetsgivarna innebär detta att när fler unga välutbildade ska anställas så ökar kraven på att kunna erbjuda *både* bra lön *och* personlig utveckling.

Vad gäller den sociala dimensionen av arbetslivet så har staten lika goda eller t.o.m. bättre anseende än andra arbetsgivare. Det visar sig i det faktum att studenternas bild är att staten och privata arbetsgivare båda erbjuder bra arbetskamrater, och att staten anses erbjuda bättre balans mellan arbete och privatliv.

I tidigare undersökningar där man har försökt ta reda på varför statsanställda har avslutat sin anställning och sökt sig till en annan arbetsgivare, uppger mer än 70 % att skälet var högre lön, 69 % för att de ville ha ett intressantare arbete, och nästan lika många (67 %) för att få bättre utvecklingsmöjligheter.¹⁸ Vi kan konstatera att det som statsanställda tidigare varit missnöjda med hos sin arbetsgivare i stort överensstämmer väl med vad studenterna efterlyser hos sin framtida arbetsgivare. Det finns fog för misstanken att studenternas bild av vad staten är sämre på att erbjuda faktiskt har en verklighetsbakgrund.

För staten innebär det att det är avgörande att man hänger med i löne- och karriärutvecklingen, annars attraherar man inte de unga välutbildade människor som ska jobba med vår välfärd i framtiden.

¹⁸ *Därför byter unga i staten jobb*. Statens kvalitets- och kompetensråd, KKR, 2003

