

Framtidsjobb i staten 2011-2016

Om rekryteringsbehov inom statliga myndigheter, bolag och universitet



Innehåll

Sammanfattning.....	2
Bakgrund och syfte.....	2
Resultat.....	2
Röster ur undersökningen.....	5
Analys och förslag.....	6
Några råd till dig som har ett jobb inom den statliga sektorn, eller funderar på att söka ett	8
1. Om undersökningen	11
Bakgrund och syfte.....	11
Om de svarande	12
2. Framtidsjobb i staten - övergripande trender	13
Ungefär lika många anställda i staten om fem år.....	13
129 000 jobbchanser på fem år	15
Kompetenskraven fortsätter öka i staten	16
Olika delar - olika framtidsperspektiv	18
3. Vilka yrken efterfrågas?	24
De mest efterfrågade yrkesinriktningarna	24
Efterfrågan yrkesvis.....	26
4. Vem får jobbet? Om meriter, egenskaper och bakgrund	28
Personliga erfarenheter och egenskaper	28
Mer jämställdhet och större mångfald i staten i framtiden?	30
Rekryteringsansvariga: karriärmöjligheterna behöver förbättras!	31
5. Prestation, tillgänglighet, flexibilitet - arbetslivets krav	32
Bilaga: Respondentförteckning i bokstavsordning	38

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 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.¹ Rapporten baseras på enkätsvaren.

Resultat

STs undersökning visar att:

- ▶ Uppskattningsvis **129 000 jobbchanser** kommer att skapas inom statlig sektor de närmaste fem åren. Det är främst *rotationen* av individer på enskilda tjänster (bland annat på grund av den pågående generationsväxlingen) men även uppkomsten av helt *nya jobb* (på grund av efterfrågan eller ökade krav i omvärlden, från politiskt håll eller från marknaden) som skapar ett rekryteringsbehov.
- ▶ De allra vanligaste orsakerna till att **rekryteringsbehov uppstår** är (i turordning):
”normal” jobbrotation (anställda byter jobb)
generationsväxling/ pensionsavgångar

¹ 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

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.)

▶ **Flest jobbchanser uppstår inom följande yrken**
civilingenjörer/ingenjörer,
ekonomer, särskilt med inriktning mot nationalekonomi
informatörer/kommunikatörer
IT-specialister
jurister, särskilt med inriktning mot förvaltningsrätt
lärare/forskare vid universitet/högskolor
miljövetare
personalvetare/HR-specialister
samhällsvetare
statistiker/matematiker

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)
beteendevetare
fysiker/kemister
humanister
lärare/pedagoger
medicinska specialister inklusive läkare, sjuksköterskor
naturvetare
psykologer
socionomer
tekniker, generellt

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

▶ **Följande yrken minskar:**
administratörer
vaktmästare
chefer, särskilt mellanchefer

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 och gör mer avancerade och självständiga uppgifter och har en högre chef som de rapporterar direkt till.

- ▶ Beredskapen och viljan att utvecklas är stor. **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.
- ▶ **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 kun-

skap 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.²

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

² Se t.ex. Fler drömjobb i staten. Fackförbundet ST 2008.

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. Arbetsgivare 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 skäligen 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 anställda, men inget tvång. Alla anställda ska i princip likställas avseende anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter, oberoende av anställningsform.

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 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.

- ▶ 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.

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.

En sådan prognos behövs eftersom det finns få andra studier som behandlar statlig sektor specifikt och tillräckligt ingående. Såväl Arbetsförmedlingen som Statistiska Centralbyrån, SCB, gör visserligen prognoser över utvecklingen på arbetsmarknaden och jämför där staten med andra sektorer. Men prognoserna tillåter i normalfallet inte närmare analyser av den statliga arbetsmarknaden. Arbetsgivarverket, å andra sidan, 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. Ambitionen med den här rapporten är 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.

Även mot bakgrund av den ekonomiska lågkonjunkturen är det intressant att analysera utvecklingen på den statliga arbetsmarknaden. Hur påverkas de statliga arbetsplatserna av den ekonomiska lågkonjunkturen i Sverige och den ekonomiska oron i vår omvärld? Det mesta tyder än så länge på att staten kommer att vara berörd av lågkonjunkturen på ett annat sätt än stora delar av den privata och kommunala sektorn. En relativt stor generationsväxling i kombination med övrig jobbtrotation samt nya politiska uppdrag, ofta med anledning av just den ekonomiska oron, kan komma att skapa betydande jobbchanser i staten för kvalificerade jobbsökande. Om trenden står sig så utgör staten en ljuspunkt på en i övrigt ganska mörk arbetsmarknad. Därför är en undersökning om framtiden på den statliga arbetsmarknaden särskilt intressant just nu.

Om de svarande

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.³ 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 registratören 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.

62 % av de svarande är personalchefer, 29 % 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). 73 % av de svarande är kvinnor, 28 % är män. Majoriteten, 65 %, 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. I diagrammet nedan redovisas hur respondenterna fördelar sig på olika storleksklasser:

³ 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

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

1-300 anställda	60,3%
301-1000 anställda	18,4%
1001 - 2000 anställda	8,5%
2001 - 3000 anställda	3,5%
3001 - 5000 anställda	4,3%
över 5000 anställda	5,0%

60 % av svaren kommer från organisationer med upp till 300 anställda. 9 % av svaren kommer från organisationer med mer än 3 000 anställda. Resterande svar kommer från organisationer med en spridning av antalet anställda som ligger däremellan.

Resultat i denna rapport kommer, där storleken bedöms ha stor relevans (till exempel vid kvantitativa jämförelser av rekryteringsbehov) att redovisas dels övergripande för alla arbetsgivare, dels utifrån ev. skillnader vid jämförelse med *mindre arbetsgivare* (upp till 300 anställda) *mellanstora arbetsgivare* (mellan 301 och 3 000 anställda) och med de *största arbetsgivarna* (över 3 000 anställda).

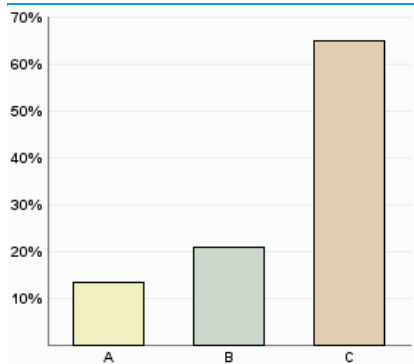
2. Framtidsjobb i staten - övergripande trender

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. (Samtliga arbetsgivare.)

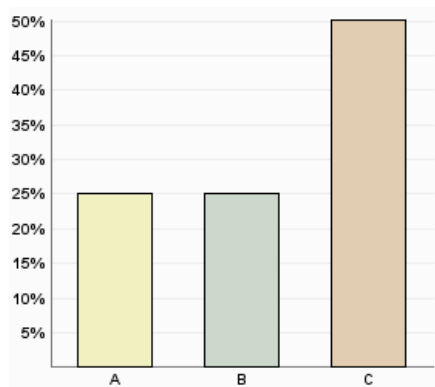
A - Behov av att MINSKA det totala antalet anställda jämfört med idag	13,6%
B - Behov av att ÖKA det totala antalet anställda jämfört med idag	21,2%
C - Behov av ungefär LIKA MÅNGA anställda som idag	65,2%



En klar majoritet av arbetsgivarna, 65 %, anger ett behov av ungefär lika många anställda som idag. 21 % anger behov av att öka antalet anställda jämfört med idag. 14% har behov av att minska antalet anställda. Efterfrågan på arbetskraft ökar med andra ord något enligt samtliga arbetsgivare.

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

A - Behov av att MINSKA det totala antalet anställda jämfört med idag	25,0%
B - Behov av att ÖKA det totala antalet anställda jämfört med idag	25,0%
C - Behov av ungefär LIKA MÅNGA anställda som idag	50,0%



Bland de största arbetsgivarna anger hälften behov av lika många anställda som idag i framtiden. Därutöver anger lika många ett behov av att anställa fler respektive färre. Effekterna tar ut varandra och resultatet kan prognostiseras till i stort oförändrat antal anställda totalt sett. Efterfrågan på arbetskraft är med andra ord konstant enligt de största arbetsgivarna.

Eftersom större arbetsgivare påverkar efterfrågan relativt mer så väljer vi att vara något försiktiga i bedömningen av det totala rekryteringsbehovet i staten. Behovet av det totala antalet anställda i staten kan därför om fem år förväntas vara på ungefär samma nivå som idag.

129 000 jobbchanser på fem år

Personalrörligheten i staten är idag ca 11 %.⁴ Vi har ovan prognostiserat att behovet av antalet anställda i staten blir totalt sett på samma nivå som idag. Idag finns 235 000 personer anställda i den statliga sektorn. I konsekvens med detta kan personalrörligheten uppskattas skapa omkring 25 800 jobbchanser årligen, eller 129 000 jobbchanser på fem år (11 % av det totala antalet anställda årligen i fem år).

Prognosen ska uppfattas som ett grovt mått, men snarast försiktig. Under perioden ökar till exempel nivån på antalet statsanställda som uppnår pensionsålder, en faktor som driver på personalrörligheten (omkring 7 000 anställda går i pension årligen 2011-2016). Det kan således komma att skapas ännu fler jobbchanser.

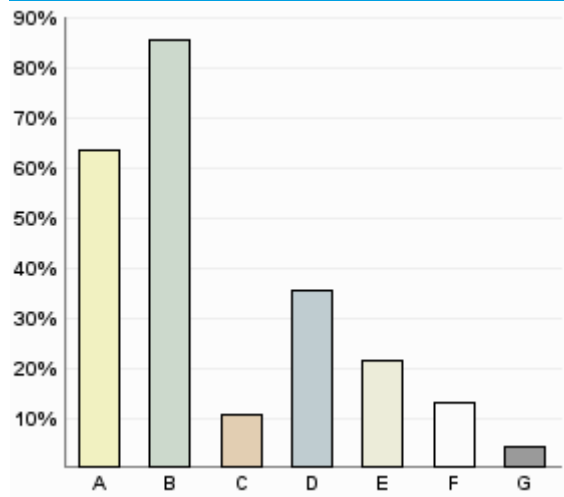
Det är framför allt rotationen av individer på enskilda tjänster, bland annat på grund av den pågående generationsväxlingen, men även uppkomsten av helt nya jobb (på grund av efterfrågan eller ökade krav i omvärlden, från politiskt håll eller från

⁴ Regeringens prop. 2011/12:1, utgiftsområde 2, bilaga 1.

marknaden), som skapar ett rekryteringsbehov. Detta illustreras av fördelningen av svaren, nedan:

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

A - Pensionsavgångar (generationsväxling)	63,6%
B - "Normal" jobbrotation - anställda slutar av andra skäl än pension	86,0%
C - Marknadens efterfrågan varierar	10,7%
D - Politiskt beslutade krav på verksamheten	35,5%
E - Samhällsutvecklingen i stort ställer krav på ny/högre kompetens	21,5%
F - Behov av att etablera ny verksamhet (delverksamhet)	13,2%
G - Annat	4,1%

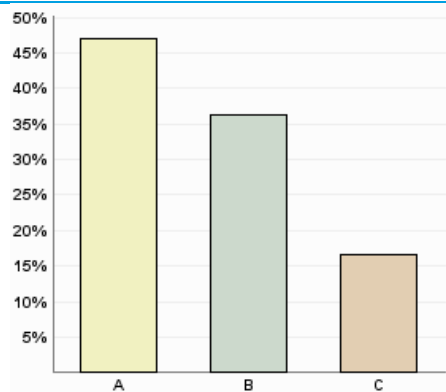


Kompetenskraven fortsätter öka i staten

Kompetenskraven i staten förändras. Över hälften av arbetsgivarna (52 %) 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?

A - Behov av att bibehålla i stort sett NUVARANDE kompetensprofil	47,0%
B - Behov av att uppnå till en MINDRE DEL NY kompetensprofil	36,4%
C - Behov av att uppnå till en STÖRRE DEL NY kompetensprofil	16,7%



Förändrade kompetenskrav kan t. ex. 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 (trots att staten redan idag är den mest välutbildade sektorn), något som illustreras av nedanstående tabellserie.

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

... personer med högst gymnasieexamen

A - Behov av FLER anställda än idag	2,6%
B - Behov av FÄRRE anställda än idag	56,9%
C - Behov av LIKA MÅNGA anställda som idag	27,6%
D - Vet ej/osäkert	13,8%

... personer med högskoleexamen

A - Behov av FLER anställda än idag	48,8%
B - Behov av FÄRRE anställda än idag	1,6%
C - Behov av LIKA MÅNGA anställda som idag	46,5%
D - Vet ej/osäkert	3,1%

... personer med forskarutbildning

A - Behov av FLER anställda än idag	29,3%
B - Behov av FÄRRE anställda än idag	6,0%
C - Behov av LIKA MÅNGA anställda som idag	32,8%
D - Vet ej/osäkert	35,3%

Hela 78 % av arbetsgivarna anger behov av fler anställda med högskoleutbildning, (varav 49 % vill ha fler med högskoleexamen, 29 % vill ha fler anställda med forskarutbildning). En liten minoritet, 3 %, anger ett behov av fler anställda med högst gymnasieutbildning.

Beredskapen och viljan att utvecklas är stor hos arbetsgivarna. 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.

Ange hur du ser på personalomsättningen

A - Vi har den personalomsättning vi behöver ha	62,9%
B - Vi borde ha högre personalomsättning	18,1%
C - Vi borde ha lägre personalomsättning	14,7%

Olika delar - olika framtidsperspektiv

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 (i sammanhanget bör påminnas om att jobbtillfällen kan skapas hos samtliga arbetsgivare, inte bara de nedan angivna).

Urval av statliga arbetsgivare med behov av att öka det totala antalet anställda 2011-2016

Arbetsförmedlingen	Konstfack
Barnombudsmannen	KTH, Kungl. tekniska högskolan
Energimyndigheten	Linköpings universitet
Finanspolitiska rådet	Läkemedelsverket
Flygvapenmuseum	Metria AB
FOI, Totalförsvarets forskningsinstitut	Myndigheten för kulturanalys
Förvaltningsrätter, vissa orter	Rättsmedicinalverket
Gymnastik- och idrottshögskolan	SBU, Statens beredning för medicinsk utvärdering
Handisam	Statens haverikommission
Högskolan Kristianstad	Statens kriminaltekniska laboratorium
Högskolan Väst	Statens museer för världskultur
Förvaltningsdomstolar, vissa orter	Strålsäkerhetsmyndigheten
IFAU, Institutet för arbetsmarknads- politisk undersökning	Tandvårds- och läkemedelsförmånsverket
Institutet för utvärdering av internationellt utvecklingssamarbete (SADEV)	
Kammarkollegiet	

Utifrån tabellen ovan kan sektorer som anger ett behov av att öka antalet anställda sägas vara:

- ▶ ekonomi/arbetsmarknad,
- ▶ miljö/jordbruk,
- ▶ rättsväsendet,

- ▶ universitet/högskolor och forskning,
- ▶ energi och infrastruktur,
- ▶ kultur och media

Nedanstående lista redovisar de arbetsgivare som uttryckt ett tydligt behov av att minska det totala antalet anställda (i sammanhanget bör påminnas om att jobbtillfällen sannolikt kommer att skapas även hos flertalet av dessa arbetsgivare, även om det *totala* antalet anställda minskar):

Urval av statliga arbetsgivare med behov av att minska det totala antalet anställda

Försvarshögskolan	Polisen i enstaka län
Försäkringskassan	Post- och telestyrelsen
Högskolan Dalarna	Regeringskansliet (ett departement)
Invest Sweden	Skatteverket
Kommerskollegium	Specialpedagogiska skolmyndigheten
Lantmäteriet	Statens järnvägar, SJ
Länsstyrelser i vissa län	Svenska ESF-rådet
Pensionsmyndigheten	

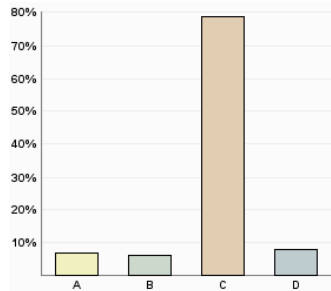
Bland de sektorer som anger ett behov av att minska antalet anställda märks: Försvarsmakten, Länsstyrelser/ Regeringskansli/ stabsmyndigheter, samt myndigheter och bolag som bedriver en betydande andel uppdragsbaserad verksamhet.

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

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

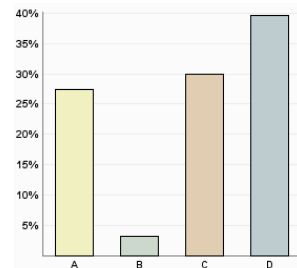
Ledning

A - Ökar	7,1%
B - Minskar	6,3%
C - Konstant	78,7%
D - Vet ej/Irrelevant	7,9%



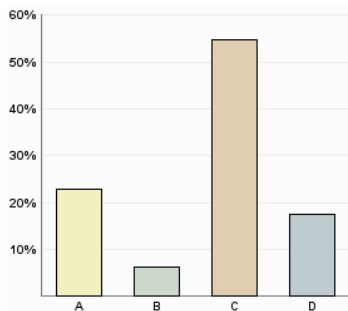
Forskning och utveckling

A - Ökar	27,4%
B - Minskar	3,2%
C - Konstant	29,8%
D - Vet ej/Irrelevant	39,5%



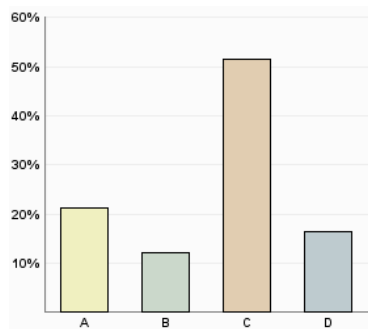
Information, Marknadsföring, Kundservice/motsv. ("Front Office")

A - Ökar	23,0%
B - Minskar	6,3%
C - Konstant	54,8%
D - Vet ej/Irrelevant	17,5%



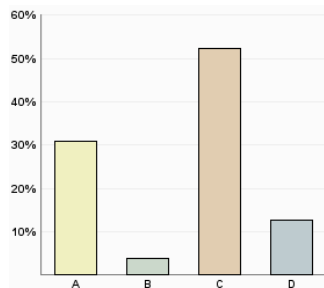
Produktion med inriktn handläggning, bedömning, beredning

A - Ökar	21,3%
B - Minskar	12,3%
C - Konstant	51,6%
D - Vet ej/Irrelevant	16,4%



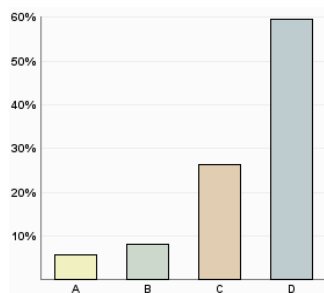
Produktion med inriktn juridiskt och allmänt utredningsarbete

A - Ökar	31,0%
B - Minskar	4,0%
C - Konstant	52,4%
D - Vet ej/Irrelevant	12,7%



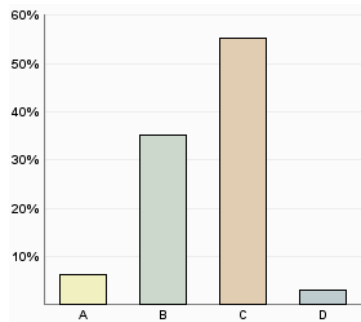
Produktion, annan inriktn

A - Ökar	5,8%
B - Minskar	8,3%
C - Konstant	26,4%
D - Vet ej/Irrelevant	59,5%



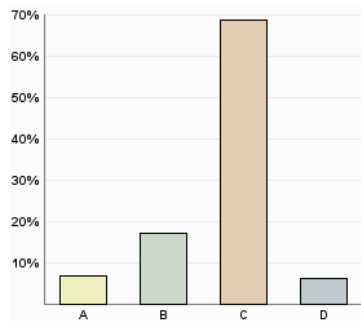
Administration med inriktat sekretärs- och kontorsservicearbete

A - Ökar	6,4%
B - Minskar	35,2%
C - Konstant	55,2%
D - Vet ej/Irrelevant	3,2%



Administration med inriktat ekonomiförvaltning o revision

A - Ökar	7,1%
B - Minskar	17,5%
C - Konstant	69,0%
D - Vet ej/Irrelevant	6,3%



IT - underhåll och utveckling

A - Ökar	21,3%
B - Minskar	8,7%
C - Konstant	52,8%
D - Vet ej/Irrelevant	18,1%

(Diagram ej tillgängligt!)

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 resp. funktion.

Funktion	Trend
Ledning	Konstant
Forskning och utveckling	Ökar starkt (samtidigt irrelevant eller osäkert för många arbetsgivare)
Information, Marknadsföring, Kundservice/motsv. ("Front Office")	Ökar starkt
Produktion	Omfördelning mellan inriktningar (inriktning utredningsarbete ökar starkt, medan annan produktion minskar något)
Administration	Minskar starkt, särskilt inriktning sekreterar- och kontorsarbete
IT	Ökande men något osäkert (osäkert för relativt många arbetsgivare)

3. Vilka yrken efterfrågas?

De mest efterfrågade yrkesinriktningarna

En nedbrytning av rekryteringsbehovet yrkesvis visar att variationerna i efterfrågan är stora mellan olika yrken. Några yrken som efterfrågas mest de närmsta åren är:

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

- ▶ lärare/forskare vid universitet/högskolor
- ▶ miljövetare
- ▶ personalvetare/HR-specialister
- ▶ samhällsvetare
- ▶ statistiker/matematiker

Ovanstående är de yrken där 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)

- ▶ beteendevetare
- ▶ fysiker/kemister
- ▶ humanister
- ▶ lärare/pedagoger
- ▶ medicinska specialister inklusive läkare, sjuksköterskor
- ▶ naturvetare
- ▶ psykologer
- ▶ socionomer
- ▶ tekniker, generellt

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

Följande yrken minskar:

- ▶ 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 och gör mer avancerade och självständiga uppgifter och har en högre chef som man rapporterar direkt till.

Efterfrågan yrkesvis

Yrkesvis: prognos (och nuläge) för utvecklingen av antal anställda i staten⁵

Yrke	Prognos (nuläge)	Förändring i efterfrågan sedan 2009 ⁶
Administrativ personal	Mkt färre (hög nivå)	Konstant
Agronomer	+/-0 (låg nivå)	Minskat
Arbetsmiljöexperter, Arbetsterapeuter	+/-0 (hög nivå)	Konstant
Arkivarier/Bibliotekarier	+/-0 (låg nivå)	Ökat
Beteendevetare	Mkt fler (medelnivå)	Ökat
Biologer, Biomedicinska analytiker	Fler (medelnivå)	Ökat
Byggnads-/anläggningspersonal, Vaktmästare	Färre (låg nivå)	Minskat
Chefer på enhetsnivå	Färre (hög nivå)	Minskat
Chefer på hög nivå	Mkt färre (hög nivå)	Minskat
Civilingenjörer/Ingenjörer	Mkt fler (hög nivå)	Konstant
Ekonomer, företagsekonomi	+/-0 (hög nivå)	Minskat
Ekonomer, nationalekonomi	Mkt fler (hög nivå)	Ökat
Ekonomer, redovisning Mkt fler (hög nivå)	+/-0 (hög nivå)	Minskat
Fysiker/kemister	Mkt fler (medelnivå)	Ökat

⁵ Beräkningsmodell för prognosen: om skillnaden i andel mellan svarsalternativen "behov anställa fler", respektive "behov anställa färre" är mindre än 1 % redovisas detta som +/-0 (i det fallet har alltså färre än 1% fler av de svarande angivit till exempel "behov av att anställa fler"). Om skillnaden är mellan 1 % - 2 % redovisas detta som "Ngt fler/färre". Mellan 2-3% redovisas som "Fler/Färre". Om skillnaden är större än 3 % redovisas detta som "Mkt fler/färre". Avsteg från denna grundprincip har gjorts i enstaka fall på så sätt att stora arbetsgivare har viktats högre än små där skillnader mellan arbetsgivare förekommer. Där det bara finns en eller ett ytterligt fåtal arbetsgivare, har svaret redovisats även om skillnaden i procent av naturliga skäl blir mycket liten. Beräkningsmodell för nulägesbeskrivning: Låg nivå = färre än 400 anställda idag, medelhög nivå = 400 – 1 000 anställda idag, hög nivå = fler än 1 000 anställda idag.

Källa, uppgifter rörande antal anställda i staten idag: SCB.

⁶ Jfr *Framtidsjobb i staten*, Fackförbundet ST 2009

Humanister, generellt	Fler (hög nivå)	Ökat
Informatörer/kommunikatörer	Mkt fler (hög nivå)	Ökat
IT-specialister	Mkt fler (hög nivå)	Konstant
Journalister	+/-0 (medelnivå)	Ökat
Jurister	Mkt fler (hög nivå)	Konstant
Lärare/forskare vid universitet/högskola	Mkt fler (hög nivå)	Konstant
Lärare/pedagoger, annan inriktning	Mkt fler (medelnivå)	Ökat
Medicinska specialister inkl. läkare, sjuksköterskor, sjukgymnaster	Mkt fler (låg nivå)	Ökat
Miljövetare	Mkt fler (medelnivå)	Konstant
Naturvetare, generellt	Mkt fler (hög nivå)	Ökat
Personalvetare/HR-specialister	Mkt fler (hög nivå)	Ökat
Poliser	+/-0 (hög nivå)	Minskat
Psykologer	Mkt fler (medelnivå)	Ökat
Samhällsvetare, generellt	Mkt fler (hög nivå)	Ökat
Socionomer	Mkt fler (hög nivå)	Ökat
Statistiker, matematiker	Mkt fler (medelnivå)	Konstant
Säkerhets-/Bevakningspersonal	+/-0 (medelnivå)	Minskat
Tekniker, generellt	Ngt fler (låg nivå)	Ökat
Trafikledare inom tåg, flyg, etc.	+/-0 (medelnivå)	Konstant
Vårdare, Kriminalvårdare	Fler (hög nivå)	Konstant

4. Vem får jobbet? Om meriter, egenskaper och bakgrund

Personliga erfarenheter och egenskaper

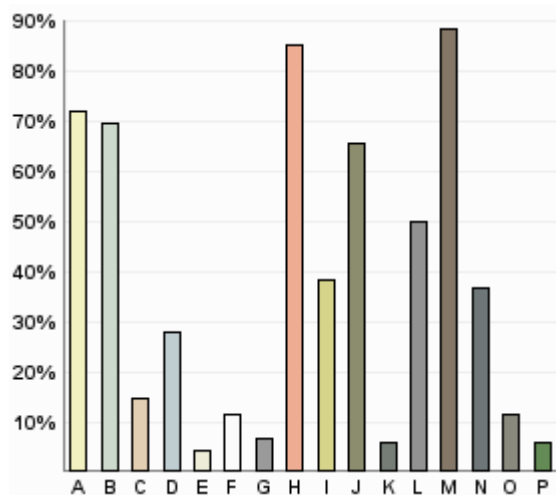
De personliga egenskaper/erfarenheter som värdesätts mest av arbetsgivare i staten är:

- ▶ samarbetsförmåga
- ▶ förmåga att uttrycka sig i tal och skrift
- ▶ analytisk förmåga
- ▶ arbetslivserfarenhet
- ▶ initiativförmåga

Dessa egenskaper/erfarenheter 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 kompetens (uttrycka sig i tal och skrift) värderas högt i staten.

Vilka personliga egenskaper och erfarenheter hos sökande är viktigast för er vid rekrytering? Välj en eller flera.

A - Analytisk förmåga	72,1%
B - Arbetslivserfarenhet	69,7%
C - Bra betyg	14,8%
D - Bred/allmänbildande utbildning	27,9%
E - Engagemang vid sidan av studier/arbete	4,1%
F - Erfarenhet av arbete/studier utomlands	11,5%
G - Examensarbete	6,6%
H - Förmåga att uttrycka sig i tal och skrift	85,2%
I - Goda kunskaper i engelska eller andra språk	38,5%
J - Initiativförmåga	65,6%
K - Lärosäte/skola	5,7%
L - Referenser	50,0%
M - Samarbetsförmåga	88,5%
N - Vetenskaplig kompetens och erfarenhet	36,9%
O - Yrkesinriktad utbildning	11,5%
P - Annat, vänligen specificera	5,7%



Vid analysen av svaren bör man ta i beräkningen att det också finns andra, mera grundläggande, krav vid rekrytering av personal. Ofta finns till exempel krav på viss formell behörighet, som utbildning, yrkescertifiering och så vidare. Det kan också finnas grundläggande krav på annan dokumenterad kompetens, så som arbetslivserfarenhet, förtrogenhet med viss teknik eller vissa arbetsredskap och så vidare. De personliga egenskaper som frågeställningen ovan utgår från utgör med andra ord inte *den enda* urvalsgrunden. Snarare blir personliga egenskaper urvalsgrundande först efter att man fastställt att sökanden har tillräckligt kompetensnivå för den aktuella rekryteringen.

Det finns vissa skillnader i efterfrågan mellan olika områden inom staten. Inom statliga bolag rankas arbetslivserfarenhet som den näst viktigaste egenskapen. Dessutom anses referenser vara en av de fem viktigaste egenskaperna, medan analytisk förmåga inte anses vara det. Erfarenheter och omdömen från tidigare i karriären värderas således högre inom området. På flera sätt liknar området bolag mer den övriga arbets-

marknaden i dessa avseenden.⁷ En del av bakgrunden till dessa skillnader kan bero på att det finns högre krav på nätverk och kontakter inom näringslivet, medan den offentliga förvaltningen ställer högre krav på formalitet, rättssäkerhet och öppenhet.

Inom universitets-/högskoleområdet värderas vetenskaplig kompetens och erfarenhet högst, tätt följt av förmåga att uttrycka sig i tal och skrift samt samarbetsförmåga. Därefter följer analytisk förmåga, initiativförmåga och goda kunskaper i engelska. Området är därmed tydligt präglad av det internationella forskarsamhällets krav.

Mer jämställdhet och större mångfald i staten i framtiden?

En annan trend är att staten tycks bli mer jämställd och mångfalden ökar. Åtminstone om de rekryteringsansvariga får som de vill: 49 % 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.⁸) 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)⁹.

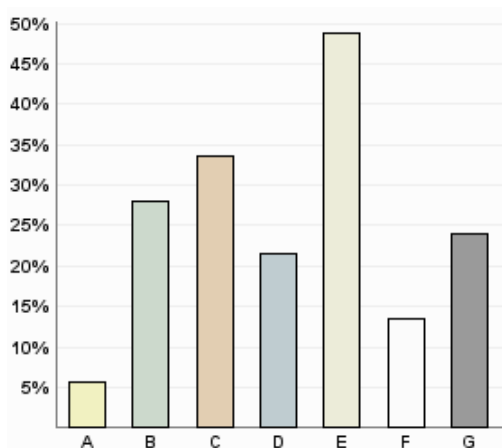
Kön/etnicitet: vilket alternativ beskriver bäst rekryteringsbehovet för den organisation som du har rekryteringsansvar för på fem års sikt? Välj en eller flera.

A - Behov av att rekrytera fler kvinnor generellt	5,6%
B - Behov av att rekrytera fler kvinnor till vissa positioner	28,0%
C - Behov av att rekrytera fler män generellt	33,6%
D - Behov av att rekrytera fler män till vissa positioner	21,6%
E - Behov av att rekrytera fler personer med utländsk bakgrund generellt	48,8%
F - Behov av att rekrytera fler personer med utländsk bakgrund till vissa positioner	13,6%
G - Bra balans i alla dessa avseenden redan idag; rekrytering inriktad på att bibehålla balans	24,0%

⁷ Se t.ex. *Jakten på anställningsbarhet. Om mötet mellan student och arbetsgivare*. TCO, Lärarförbundet och SFS, 2007.

⁸ Källa: Regeringens proposition 2011/12:1

⁹ Källa: Regeringens proposition 2011/12:1

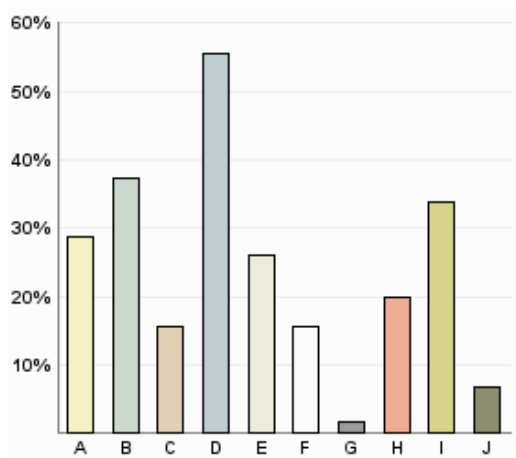


Rekryteringsansvariga: karriärmöjligheterna behöver förbättras!

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 %).

Vad tycker du skulle underlätta rekryteringsarbetet mest? Välj en eller flera.

A - Förbättra bilden av den arbetsgivare jag representerar	28,7%
B - Förbättra bilden av staten som arbetsgivare	37,4%
C - Möjlighet att erbjuda intressantare arbetsuppgifter	15,7%
D - Möjlighet att erbjuda intressantare karriärmöjligheter	55,7%
E - Nya arbetssätt för att nå arbetssökande med rätt kompetens	26,1%
F - Tydligare prioritering av rekryteringsfrågor i den egna organisationen	15,7%
G - Tydligare prioritering av rekryteringsfrågor på den politiska nivån	1,7%
H - Mer pengar/resurser för att kunna anställa fler	20,0%
I - Mer pengar/resurser för att kunna erbjuda attraktivare anställningsvillkor	33,9%
J - Annat, vänligen specificera	7,0%



5. Prestation, tillgänglighet, flexibilitet - arbetslivets krav

Dagens arbetsliv innebär möjligheter, men ställer också höga krav. Teknik, arbetsorganisation, kunders/medborgares förväntningar och arbetsuppgifternas komplexitet samverkar på ett sätt som ofta leder till hög arbetsintensitet och ökade krav på den enskilda anställda. Höga krav i arbetet är inte i sig entydigt negativt eller positivt, utan hänger närmast samman med graden av (eget) inflytande och kontroll samt stöd i arbetet.¹⁰

Det finns många intressanta studier om arbetslivets utveckling, varav en del berör staten. Den här rapporten gör inte anspråk på någon verklig fördjupning i detta, men vill ändå belysa några trender i arbetslivet inom den statliga sektorn.

Möjligheten att tekniskt mäta och utvärdera anställdas prestationer har ökat i och med införandet av ny IT-teknik. Många arbetsgivare har infört sådana system, ofta

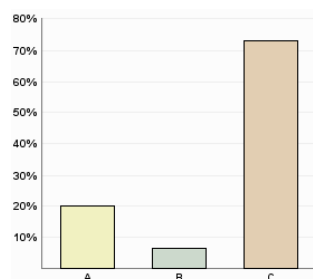
¹⁰ En inflytelserik modell för bedömning av arbetsmiljö har utarbetats av R. A. Karasek och T. Theorell. För en utförligare diskussion, se t.ex. B. Eriksson och P. Larsson, *Våra arbetsmiljöer*, i: T Berglund och S. Schedin (red.) (2009) *Arbetslivet*, Lund: Studentlitteratur.

förenat med ökade eller förtydligade krav i arbetet ("x antal samtal ska klaras av på en dag", "y antal kundleveranser ska avslutas", etc.). Förutsättningen för att kunna införa tekniska prestationsmätssystem är i regel relativt standardiserade arbetsuppgifter som utförs i stor skala. Införandet av tekniska mätsystem innebär ofta, men inte alltid, att kraven på de anställda ökar, utan (motsvarande) ökning av egenkontroll. Sådana mätsystem kan förstås ge ledningen en ökad kännedom om och överblick över verksamheten, men det är samtidigt förenat med risker för arbetsmiljön.¹¹

Inom staten är det relativt okänt hur stor spridningen av tekniska prestationsmätssystem är. Vår undersökning visar att 20 % av arbetsgivarna har någon typ av tekniskt system för att kontinuerligt mäta/utvärdera anställdas prestationer? 7 % överväger att införa ett sådant.

Finns någon typ av tekniskt system för att kontinuerligt mäta/utvärdera anställdas prestationer?

A - Ja, för hela eller delar av verksamheten	20,2%
B - Inte i dagsläget, men vi planerar/överväger att införa	6,7%
C - Nej	73,1%

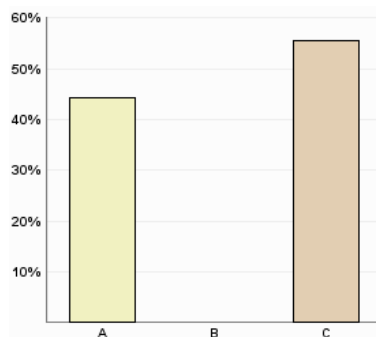


Förekomsten av tekniska system för kontinuerlig prestationsmätning är mer utbredd bland de största arbetsgivarna. Här är det mer än dubbelt så vanligt att tekniskt mäta/utvärdera anställdas prestationer.

¹¹ P. Tengblad (2010) *En förändrad arbetsvärld*, ATK Arbetstagarkonsultation AB, inom ramen för EU-projektet WORKS: www.worksproject.be

Finns någon typ av tekniskt system för att kontinuerligt mäta/utvärdera anställdas prestationer? (Största arbetsgivarna)

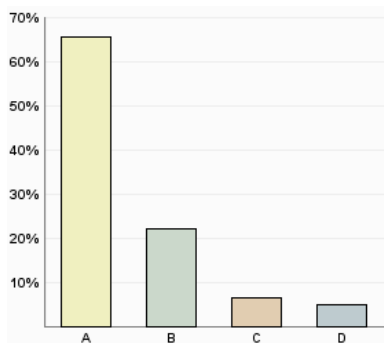
A - Ja, för hela eller delar av verksamheten	44,4%
B - Inte i dagsläget, men vi planerar/ överväger att införa	0,0%
C - Nej	55,6%



Det är en omvitnad trend att gränserna för arbetet blir mer lösliga och kraven på tillgänglighet ökar, vilket också möjliggörs genom ny teknik. Fyra av tio tjänstemän i privat sektor läser t.ex. sina jobbmail på fritiden minst en gång i veckan, enligt en aktuell undersökning.¹² Vår undersökning visar att det är vanligt att upp till var fjärde anställd behöver vara tillgängliga för arbetsgivaren utanför ordinarie arbetstid någon gång per år.

Ungefär hur stor andel av de anställda i din organisation behöver vara tillgängliga (näbara) utöver ordinarie arbetstid åtminstone vid något tillfälle per år?

A - 0%-25%	65,8%
B - 26%-50%	22,2%
C - 51%-75%	6,8%
D - 75%-100%	5,1%

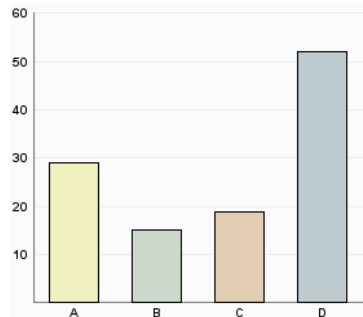


Undersökningen visar också att på många arbetsplatser har tre av fyra anställda mobiltelefon eller bärbar dator som bekostas av arbetsgivaren.

¹² Johansson, Å. *Fem trender på arbetsplatsen*. Unionen (2009).

Ungefär hur stor andel av de anställda i din organisation innehar mobiltelefon och/eller bärbar dator som bekostas av arbetsgivaren?

A - 0%-25%	25,2%
B - 26%-50%	13,0%
C - 51%-75%	16,5%
D - 76%-100%	45,2%



Forskare är i stort sett eniga om att behovet av flexibilitet ökar i arbetslivet, även om flexibilitetens omfattning, drivkrafter och effekter ofta diskuteras.¹³

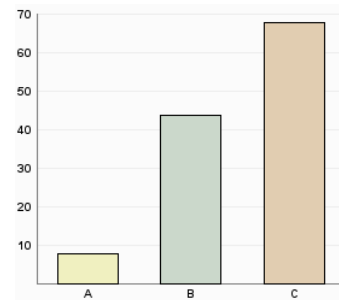
Undersökningen visar att förväntningarna på flexibilitet är stora inom staten. 37 % av arbetsgivarna förutspår t.ex. variationer varje år i många av de anställdas funktioner och arbetsuppgifter, 23 % tror att det blir aktuellt med flexibel arbetstid för många anställda. Däremot förväntas relativt stor stabilitet avseende arbetsplatsens geografiska förläggning, antal anställda, samt löner och villkor.

¹³ Börnefelt, P-O, *Arbetsorganisation*, i: T Berglund och S. Schedin (red.) (2009) *Arbetslivet*, Lund: Studentlitteratur.

Alla organisationer eftersträvar ett visst mått av flexibilitet. Hur ofta tror du behovet av olika typer av flexibilitet förekommer i din organisation på fem års sikt?

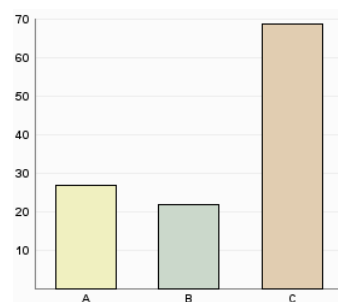
Funktionell flexibilitet (variera arbetsuppgifter och andelen i olika delar av organisationen)

A - variationer varje månad för många anställda	6,7%
B - variationer varje år för många anställda	36,7%
C - relativ stabilitet - små variationer för de flesta anställda	56,7%



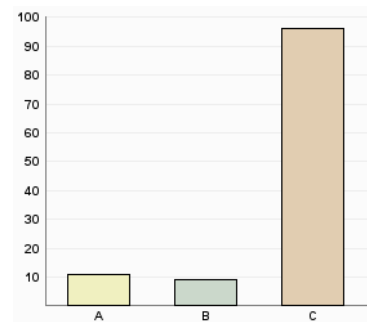
Arbetstidsflexibilitet (variera antalet arbetade timmar och/eller arbetets förläggning under dygnet, veckan, året etc).

A - variationer varje månad för många anställda	22,9%
B - variationer varje år för många anställda	18,6%
C - relativ stabilitet - små variationer för de flesta anställda	58,5%



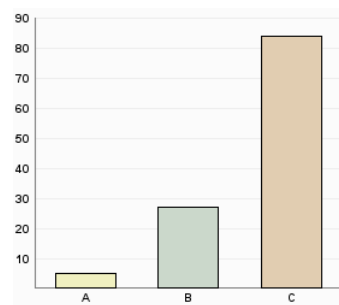
Arbetsplatsflexibilitet (variera var arbetet utförs geografiskt)

A - variationer varje månad för många anställda	9,5%
B - variationer varje år för många anställda	7,8%
<u>C - relativ stabilitet - små variationer för de flesta anställda</u>	<u>82,8%</u>



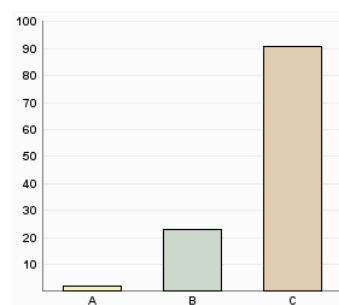
Numerär flexibilitet (variera antalet anställda)

A - variationer varje månad för många anställda	4,3%
B - variationer varje år för många anställda	23,3%
<u>C - relativ stabilitet - små variationer för de flesta anställda</u>	<u>72,4%</u>



Löne-/villkorsflexibilitet (variationer i löner/löneutvecklingstakt, variationer i villkor över tid och mellan individer)

Avariationer varje månad för många anställda	1,7%
Bvariationer varje år för många anställda	19,8%
<u>Crelativ stabilitet - små variationer för de flesta anställda</u>	<u>78,4%</u>



Bilaga: Respondentförteckning i bokstavsordning

3:e AP-fonden
4:e AP-fonden
7:e AP-fonden
Arbetsförmedlingen (Huvudkontor samt regionala kontor)
Allmänna reklamationsnämnden
Barnombudsmannen
Bolagsverket
Brottsoffermyndigheten
Diskrimineringsombudsmannen
Dans och Cirkushögskolan
Domstolsverket
Energimarknadsinspektionen
Energimyndigheten
Ekonomistyrningsverket
Finanspolitiska rådet
Flygvapenmuseum
Försvarets materielverk
FOI, Totalförsvarets forskningsinstitut
Formas
Forum för levande historia
Försvarshögskolan
Försäkringskassan (Huvudkontor samt regionala kontor)
Förvaltningsrätter på ett flertal orter
Gymnastik- och idrottshögskolan
Göteborgs tingsrätt
Handisam
Högskolan Dalarna
Högskolan i Borås

Högskolan Kristianstad
Högskolan Väst
Högskoleverket
Högsta domstolen
Högsta förvaltningsdomstolen
IFAU, Institutet för arbetsmarknadspolitisk undersökning
Infranord
Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
Institutet för utvärdering av internationellt utvecklingssamarbete (SADEV)
Internationella programkontoret för utbildningsområdet
Invest Sweden
Jordbruksverket
Justitiedepartementet
Kammarkollegiet
Karlstads universitet
Kemikalieinspektionen
Kommerskollegium
Konstfack
Konsumentverket
Kriminalvården (Huvudkontor samt regionala kontor)
Kronofogden
KTH, Kungl tekniska högskolan
Kungl. Musikhögskolan
Kungliga biblioteket
Lantmäteriet
Luftfartsverket
Linköpings universitet
Linnéuniversitetet
Läkemedelsverket
Länsstyrelser i ett flertal län
Malmö högskola
Metria AB
Migrationsverket
Myndigheten för samhällsskydd och beredskap
Myndigheten för kulturanalys
Myndigheten för radio och tv
Naturvårdsverket
Nordiska Afrikainstitutet

Pensionsmyndigheten
Polismyndigheten
Patent- och registreringsverket
Post- och telestyrelsen
Regeringskansliet (vissa departement)
Revisorsnämnden
Riksarkivet
Riksgälden
Riksrevisionen
Rättshjälpsmyndigheten
Rättsmedicinalverket
Sametinget
SBU, Statens beredning för medicinsk utvärdering
SCB, Statistiska centralbyrån
SGU, Sveriges geologiska undersökning
Skatteverket
Skogsstyrelsen
Skolinspektionen
Smittskyddsinstitutet
SMM, Statens maritima muséer
Specialpedagogiska skolmyndigheten
SPV, Statens tjänstepensionsverk
Statens haverikommission
Statens institutionsstyrelse, SiS
Statens järnvägar, SJ
Statens konstråd
Statens kriminaltekniska lab
Statens museer för världskultur
Stockholms dramatiska högskola
Stockholms universitet
Strålsäkerhetsmyndigheten
SVA, Statens veterinärmedicinska anstalt
Svenska ESF-rådet
Svenska Filminstitutet
Sveriges Riksbank
Säkerhets- och integritetsskyddsnämnden
Södertörns högskola
Talboks- och Punktskriftsbiblioteket

Tandvårds- och läkemedelsförmånsverket
Tingsrätter på ett flertal orter
Totalförsvarets rekryteringsmyndighet
Trafikanalys
Transportstyrelsen
Tullverket
Umeå universitet
Ungdomsstyrelsen
Utbildningsdepartementet
Vetenskapsrådet
Vinnova
VTI, Statens väg- och transportforskningsinstitut
Åklagarmyndigheten
Örebro universitet

