

# Framtidsjobb i Kalmar

Om rekryteringsbehov inom statliga myndigheter, bolag och universitet



## Fackförbundet ST hösten 2009.

Den här rapporten presenterar en nedbrytning av resultaten från en större undersökning. De övergripande resultaten har tidigare presenterats i en huvudrapport med titeln "Framtidsjobb i staten – Om rekryteringsbehov inom myndigheter, bolag och universitet"

### Referens:

Roger Syrén, utredare: 070 – 600 51 24

[roger.syren@st.org](mailto:roger.syren@st.org)

Samtliga rapporter i serien *Framtidsjobb* kan läsas på: [www.st.org](http://www.st.org)

*Fackförbundet ST – Har idag ca 100 000 medlemmar inom statliga myndigheter, verk, bolag, universitet, högskolor och statsunderstödda stiftelser.*

# Innehåll

Inledning.....	2
Bakgrund och syfte.....	2
Sammanfattning.....	2
Framtidsjobb i Kalmar.....	4
Stort rekryteringsbehov: 1 700 jobbchanser på fem år .....	4
Flest jobbchanser i städer .....	5
Sektorer och arbetsgivare med flest jobbchanser .....	5
Efterfrågan yrkesvis.....	6
Staten och den övriga arbetsmarknaden. Utvecklingen för olika yrken .....	8
Höga kompetenskrav i en politisk miljö .....	10
Rekryteringsansvariga: karriärmöjligheterna behöver förbättras! .....	11
Analys och förslag .....	12
1. Kalmar .....	12
2. Generellt .....	13

# Inledning

## 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 perioden 26.05.2009 – 16.06.2009 ut en enkät till samtliga myndigheter, universitet/högskolor och flera statliga bolag.<sup>1</sup> Målgruppen var personer med ansvar för personalrekrytering. Totalt 217 svar kom in.<sup>2</sup>

## Sammanfattning

- ▶ De närmaste fem åren kommer behovet av att rekrytera anställda till statliga arbetsplatser i Kalmar att vara stort. Omkring 1 700 jobbchanser kommer att skapas.
- ▶ Att staten måste rekrytera beror på: generationsväxlingen, att anställda byter jobb, samt att helt nya jobb skapas som följd av nya behov och politiska beslut. Staten berörs inte i lika stor utsträckning som andra sektorer av den ekonomiska krisen, utan är istället en ljuspunkt på en i övrigt mörk arbetsmarknad. Samhällets lågkonjunktur leder i stor utsträckning till ökad efterfrågan på statlig service inom breda områden som arbetsmarknad, universitet och högskolor, infrastruktur och rättsväsende.

---

<sup>1</sup> De statliga bolag som inbjöds till denna undersökning var alla statligt majoritetsägda med särskilda samhällsuppdrag. Att de är majoritetsägda ger staten en särskild möjlighet att utöva inflytande över dem. Att de har särskilda samhällsuppdrag innebär att de har uppgifter som har särskild betydelse. Det anses också ur ett samhällsperspektiv vara viktigt att de finns tillgängliga i en omfattning som inte är motiverat ur ett företagsekonomiskt perspektiv.

<sup>2</sup> Enkätutskicket baserades på en e-postlista med adresser till ca 420 mottagare, vilket innebär att svarsfrekvensen var ca 49%. Den synbart låga svarsfrekvensen förklaras till stor del av att enkäten skickats till flera kontor hos en rad stora arbetsgivare, men där man valt att svara endast från huvudkontoret. Justerat för detta blir svarsfrekvensen 61 % (217 svarande av 357 kontaktade arbetsgivare).

- ▶ Jobbchanserna kommer att skapas på såväl myndigheter och universitet som statliga bolag. Flest jobbchanser kommer att uppstå i stora och mellanstora städer: 71 % av arbetsgivarna inom staten vill rekrytera fler än idag till sådana områden. Den effekten innebär att det blir något färre jobbchanser än vad som annars skulle ha varit möjligt i Kalmar. Det torde vidare innebära en koncentration av jobb-tillfällen till Kalmar stad.
- ▶ Delar av staten med störst behov av att *öka* antalet anställda är: miljö/naturvård, rättsväsendet, universitet/högskolor och forskning, affärsverk och infrastruktur, kultur och media. Dessa verksamheter finns väl företrädna i Kalmar län inom t.ex. Fiskeriverket, länsstyrelsen, polisen, kronofogden, Linnéuniversitetet, läns-museet, Vägverket, för att bara nämna några. Därutöver finns stora servicemyndigheter som Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Skatteverket, vilka är stora arbetsgivare.
- ▶ Några *yrken* som förväntas efterfrågas mest de närmsta åren är: ingenjörer, ekonomer, IT-specialister, jurister, lärare/forskare vid universitet/högskolor, miljövetare, personalvetare, poliser, samt statistiker/matematiker.
- ▶ Samtidigt förändras kompetenskraven: 59% av arbetsgivarna vill förändra övergripande kompetensprofil hos de anställda. Det kan handla om sådant som yrkeskompetens, utbildningsinriktning och arbetslivserfarenhet. 41% av arbetsgivarna vill anställa fler med högskoleexamen. 25% vill anställa fler med forskarutbildning.
- ▶ Men undersökningen visar också att karriärmöjligheterna i staten måste förbättras; 46% av arbetsgivarna anger att detta är viktigt för att förbättra rekryteringsmöjligheterna. Andra viktiga åtgärder enligt de rekryteringsansvariga är att förbättra anställningsvillkoren, 32% och förbättra bilden av staten som arbetsgivare, 25%.

# Framtidsjobb i Kalmar

## Stort rekryteringsbehov: 1 700 jobbchanser på fem år

Idag jobbar omkring 3 400 personer i Kalmar på statliga arbetsplatser.

Antal statsanställda i olika ålderskategorier<sup>3</sup>

	60-64 år	65 år +	Alla åldrar
Sverige	26 761	3 730	222 987
Kalmar	465	48	3 389

Behovet av det totala antalet anställda i staten prognostiseras vara på ungefär samma nivå som idag om fem år. En majoritet av arbetsgivarna anger i STs undersökning att behovet om fem år är ungefär lika många anställda som idag. Ungefär lika många arbetsgivare anger därutöver behov av att öka respektive minska antalet anställda jämfört med idag.<sup>4</sup>

Givet prognosen ovan så kommer uppskattningsvis 1 700 jobbchanser att skapas inom statliga myndigheter, bolag och universitet i Kalmar under de närmaste fem åren.<sup>5</sup> Det är såväl *rotationen* av individer på enskilda tjänster (bland annat på grund av den pågående generationsväxlingen) som uppkomsten av *helt nya* jobb (på grund av efterfrågan eller ökade krav i omvärlden, från politiskt håll eller från marknaden) som skapar ett rekryteringsbehov. Enbart generationsväxlingen omfattar över 500 individer de närmsta fem åren.

<sup>3</sup> Källa: SCB. Den senaste tillgängliga statistiken gäller för 2007.

<sup>4</sup> Källa: *Framtidsjobb i staten – Om rekryteringsbehov inom myndigheter, bolag och universitet*, Fackförbundet ST 2009.

<sup>5</sup> Uppskattningen bygger på följande antaganden: Idag finns 3 389 anställda i staten i Kalmar, personalomsättningen i staten är 11 % årligen enligt regeringens prop 2009/10:1. Detta ger en nivå om (11% av 3 389 = \* 5 år =) 1 863 jobbchanser på fem år. Denna prognos justeras ned något med anledning av tendensen att koncentrera statliga jobb till större städer, en effekt som Kalmar "förlorar! Jobbtillfällen på.

## Flest jobbchanser i städer

Flest jobbchanser kommer visserligen att uppstå i storstadsområden. Men även i mellanstora städer som Kalmar uppstår många jobbchanser (26% av arbetsgivarna vill rekrytera fler än idag till mellanstora städer). Totalt 71 % av arbetsgivarna inom staten vill därmed rekrytera fler till stora och medelstora städer. Hur många av dessa jobb som går till Kalmarområdet beror på konkurrenskraft och attraktivitet.

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

Alternativ	%
1 Behov rekrytera fler till arbetsplatser i storstadsområden	44,5 %
2 Behov rekrytera fler till arbetsplatser i mellanstora städer	26,0 %
3 Behov rekrytera fler till arbetsplatser i mindre städer/orter	15,0 %
4 Behov rekrytera fler till arbetsplatser i glesbygd	7,0 %
5 Behov rekrytera fler till arbetsplatser i norrlandslänen	11,0 %
6 Behov rekrytera fler till arbetsplatser i Svealand	9,5 %
7 Behov rekrytera fler till arbetsplatser i Götaland	10,0 %
8 Behov rekrytera fler till arbetsplatser i Sydsverige	6,0 %
9 Behov rekrytera fler till arbetsplatser utomlands	2,5 %

## Sektorer och arbetsgivare med flest jobbchanser

Efterfrågan och rekryteringsbehovet ser olika ut i olika delar av staten. Exempel på sektorer med störst behov av att rekrytera är:

- ▶ miljö/naturvård,
- ▶ rättsväsendet,
- ▶ universitet/högskolor och forskning,
- ▶ affärsverk och infrastruktur,

- ▶ kultur och media.

## Efterfrågan yrkesvis

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

Några exempel på yrken som förväntas efterfrågas mest de närmsta åren är: civilingenjörer/ingenjörer, ekonomer med inriktning mot företagsekonomi respektive redovisning, IT-specialister, jurister, lärare/forskare vid universitet/högskolor, miljövetare, personalvetare/HR-specialister, poliser samt statistiker/matematiker. Här är behovet stort av att rekrytera fler än idag, samtidigt som många och stora arbetsgivare vill ligga kvar på en relativt hög nivå och en hög jobbtrotation förväntas. Även inom yrken som arbetsmiljöexperter, nationalekonomer, arbetsförmedlare, agronomer, biologer, beteendevetare, fysiker/kemister, informatörer/kommunikatörer, naturvetare och psykologer förväntas en relativt stor efterfrågan. Här förväntas det totala antalet anställda bli antingen relativt konstant från en medelhög nivå idag, eller öka kraftigt från en låg- eller medelnivå idag.

Administratörer är den yrkesgrupp som förväntas minska mest de kommande fem åren. Det är faktiskt den enda yrkesgrupp som entydigt kan prognostiseras till en kraftig minskning. Generellt märks också en trend mot fler yrken av utredande karaktär och färre av handläggande karaktär. Andra yrken med en svag eller negativ utveckling av efterfrågan är arkivarier/bibliotekarier, brevbärare, hantverkare, journalister, lager/anläggningspersonal och vaktmästare, socionomer, tekniker samt chefer på enhets- och mellannivå.

## Yrkesvis: prognos (och nuläge) för nivån på antal anställda i staten<sup>6</sup>

Yrke	Prognos (nuläge)
Administrativ personal	Mkt färre (hög nivå)
Agronomer	Ngt fler (låg nivå)
Arbetsförmedlare/Agenter/Förmedlare	Fler (hög nivå)
Arbetsmiljöexperter	Fler (låg nivå)
Arbetsterapeuter	+/-0 (låg nivå)
Arkivarier/Bibliotekarier	Färre (låg nivå)
Beteendevetare	Ngt fler(medelnivå)
Biologer	Ngt fler(medelnivå)
Biomedicinska analytiker	+/-0(medelnivå)
Brevbärare	Ngt färre(hög nivå)
Byggnads-/anläggningspersonal	+/-0(låg nivå)
Chefer på enhetsnivå	Ngt färre(hög nivå)
Chefer på mellannivå	Ngt färre(hög nivå)
Chefer på hög nivå	+/-0(hög nivå)
Civilingenjörer/ingenjörer	Mkt fler(hög nivå)
Designer/formgivare/kreativa utformare	+/-0(låg nivå)
Ekonomer, företagsekonomi	Mkt fler (hög nivå)
Ekonomer, nationalekonomi	Fler (hög nivå)
Ekonomer, redovisning	Mkt fler (hög nivå)
Fysiker/kemister	Ngt fler (medelnivå)
Försäkringstjänstemän	+/-0 (hög nivå)
Hantverkare, generellt	Färre (låg nivå)
Humanister, generellt	+/-0 (hög nivå)
Informatörer/kommunikatörer	Ngt fler (hög nivå)
IT-specialister	Mkt fler (hög nivå)
Journalister	Ngt färre(medelnivå)

<sup>6</sup> 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 % - 3 % redovisas detta som "Ngt fler/färre". Mellan 3-6% redovisas som "Fler/Färre". Om skillnaden är större än 6 % redovisas detta som "Mkt fler/färre". Stora arbetsgivare har viktats högre än små där skillnader 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 (ett exempel är yrkesgruppen Brevbärare, som är irrelevant för alla arbetsgivare utom en; Posten. Där har Postens bedömning fått slå igenom helt i analysen).

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. Alla uppgifter rörande antal anställda i staten idag är hämtade från SCB

Jurister	Mkt fler (hög nivå)
Konstnärer/skådespelare m fl	+/-0 (låg nivå)
Lärare/forskare vid universitet/högskola	Mkt fler (hög nivå)
Lärare/pedagoger, annan inriktning	+/-0 (medelnivå)
Lantmästare/skogmästare m fl	+/-0 (medelnivå)
Lager- /anläggningspersonal, vaktmästare,	Ngt färre(hög nivå)
Maskinförare/processoperatörer	Ngt fler (medelnivå)
Medicinska specialister, läkare	Ngt fler (låg nivå)
Sjuksköterskor, sjukgymnaster m fl	
Miljövetare	Mkt fler (medelnivå)
Naturvetare, generellt	Ngt Fler(hög nivå)
Personalvetare/HR-specialister	Fler (hög nivå)
Poliser	Mkt fler(hög nivå)
Psykologer	Ngt fler (medelnivå)
Samhällsvetare, generellt	Fler (hög nivå)
Skattehandläggare/-experter	+/-0 (hög nivå)
Socionom	Färre (hög nivå)
Språkvetare	Ngt fler (låg nivå)
Statistiker/matematiker	Mkt fler(medelnivå)
Studie- /yrkesvägledare	+/-0 (låg nivå)
Städare/renhållningspersonal	+/-0 (hög nivå)
Säkerhets-/bevakningspersonal	Ngt fler(medel nivå)
Tekniker, generellt	Ngt färre(låg nivå)
Trafikledare inom tåg, flyg, etc.	+/-0 (medelnivå)
Vårdare	Fler (hög nivå)
Övriga yrken av handläggande karaktär	Färre (hög nivå)
Övriga yrken av utredande karaktär	Fler (hög nivå)

## Staten och den övriga arbetsmarknaden. Utvecklingen för olika yrken

Det kan vara intressant att jämföra utvecklingen för olika yrken i staten med den övriga arbetsmarknaden.

För den här rapportens vidkommande har en jämförelse mellan staten och den övriga arbetsmarknaden gjorts. Uppgifter gällande arbetsmarknaden totalt har hämtats från Arbetsförmedlingen och SCB. Nedanstående tabell visar skillnader och likheter för några olika yrkesgrupper. Redovisningen omfattar till ett urval av de största yrkes-

grupperna i staten samt de med tydligast trend i prognosen, då dessa bedömts som mest intressanta i sammanhanget:

Yrkesgrupper i urval och prognos för staten samt övriga arbetsmarknaden på ca 5 års sikt<sup>7</sup>

Yrke	Prognos staten	Prognos hela arbetsmarknaden <sup>8</sup>	Överensstämmelse prognos stat/övriga arbetsmarknaden?
Administrativ personal	Färre	Färre	Ja
Agronomer	Fler	+/-0	Nej
Arkivarier/bibliotekarier	Färre	Fler	Nej
Beteendevetare	Fler	Fler	Ja
Biologer	Fler	+/-0	Nej
Civilingenjörer/ingenjörer	Fler	Färre (dock fler på längre sikt)	Nej
Ekonomer, företagsekonomi	Fler	Färre	Nej
Ekonomer, nationalekonomi	Fler	Färre	Nej
Ekonomer, redovisning	Fler	Färre	Nej
Fysiker/kemister	Fler	Fler	Ja
Informatörer/kommunikatörer	Fler	Färre	Nej
IT-specialister	Fler	Färre (dock fler på längre sikt)	Nej
Journalister	Färre	Färre	Ja
Jurister	Fler	Färre	Nej
Lärare/forskare vid universitet/högskola	Fler	(saknas)	-
Personalvetare/HR-specialister	Fler	Färre	Nej
Psykologer	Fler	Fler	Ja
Socionom	Färre	Fler	Nej
Tekniker, generellt	Färre	Färre	Ja

<sup>7</sup> En sammanställning ur olika källor gör det olämpligt att använda samma beräkningsmodell som tidigare; det finns inte tillgång till jämförbara kvantitativa data, då de externa källorna (Arbetsförmedlingen och SCB) oftast endast anger en kvalitativ bedömning ("ökar", "minskar", "i balans med efterfrågan", etc.). Det är helt enkelt inte möjligt att ange nyanser som "ngt fler" eller "mkt färre", utan prognosen måste ha en grövre indelning. Här har därför prognosen begränsats till antingen "Färre", "+/-0", eller "Fler". För statens del definieras "ngt fler" och "mkt fler" i tidigare redovisning helt enkelt som "fler", och vice versa för de yrken som blir "färre".

<sup>8</sup> Källa: *Var finns jobben? Bedömning för perioden maj 2009 till maj 2010 och en långsiktig utblick* Arbetsförmedlingen 2009, samt *Trender och prognoser*, SCB 2009. I båda dessa undersökningar har utvecklingen av efterfrågan på arbetskraft på kort och medellång sikt (5 år) för olika yrkesgrupper analyserats.

För en rad olika yrken finns viktiga skillnader. För många och stora yrkesgrupper finns en relativt sett högre efterfrågan inom staten de närmsta åren. Detta beror främst på den lågkonjunktur med vikande efterfrågan på den övriga arbetsmarknaden som följt i den ekonomiska krisens spår. Denna utveckling på den övriga arbetsmarknaden, i kombination med att staten genomgår den generationsväxling och jobbrotation som beskrivits tidigare, gör att relativt många jobbchanser kommer skapas inom staten de närmaste åren, jämfört med utvecklingen inom till exempel privat och kommunal sektor. Detta är sannolikt det främsta skälet till prognoskillnader mellan staten och den övriga arbetsmarknaden för många yrkesgrupper.

I sammanhanget bör erinras om att prognoskillnader är säkrare i närtid och blir allt osäkrare ju längre tidsperspektiv man anlägger. Det är helt enkelt svårare att sia om utvecklingen på arbetsmarknaden ju längre in i framtiden man försöker titta. Just nu är denna osäkerhet sannolikt större än vanligt, eftersom mycket beror på när efterfrågan kan väntas öka i takt med att konjunkturen vänder främst på den privata arbetsmarknaden. Civilingenjörer, IT-specialister och vissa andra yrken med inriktning mot teknik och data spås av många en särskilt snabb vändning med en starkt ökande efterfrågan redan kort efter att konjunkturen vänder upp igen.<sup>9</sup>

För andra yrkesgrupper finns istället likheter i utvecklingen över hela arbetsmarknaden, beroende på till exempel teknisk utveckling och rationaliseringsbehov. Här ligger sannolikt förklaringen till den negativa utvecklingen av efterfrågan på till exempel administratörer. En utveckling som är likartad på hela arbetsmarknaden.

## Höga kompetenskrav i en politisk miljö

Arbetsgivare i staten kännetecknas också av att:

- ▶ Kompetenskraven förändras. 59% av arbetsgivarna 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 så kommer dessa att höjas ytterligare, trots att staten redan idag är den mest välutbildade sektorn. 41 % av arbetsgivarna anger

---

<sup>9</sup> *Var finns jobben? Bedömning för perioden maj 2009 till maj 2010 och en långsiktig utblick* Arbetsförmedlingen 2009.

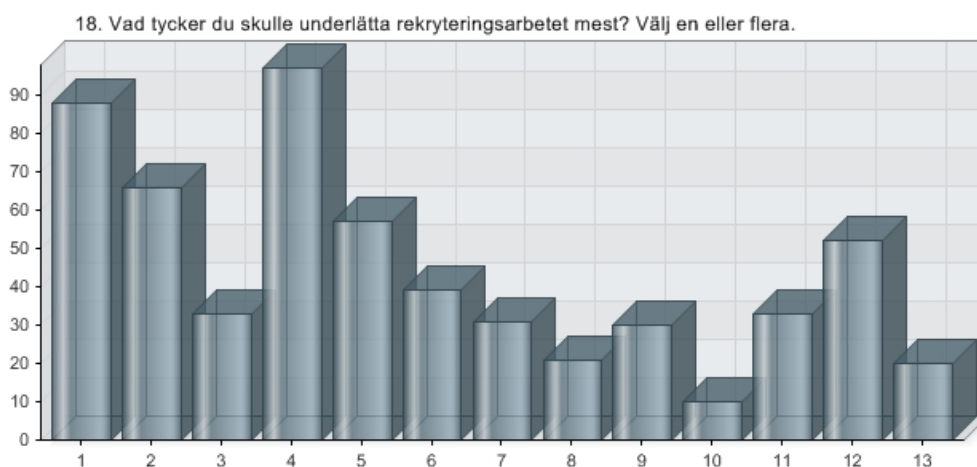
behov av fler anställda med högskoleexamen. 25 % vill anställa fler med forskarutbildning.

- Politiska beslut påverkar rekryteringsbehovet i stor utsträckning. 37 % anger att politiskt beslutade krav på verksamheten är en av de vanligaste orsakerna till att rekryteringsbehov uppstår. De allra vanligaste orsakerna till att rekryteringsbehov uppstår är dock, som tidigare nämnts, på grund av generationsväxling/pensionsavgångar: 69 % anger detta som en vanlig orsak, samt på grund av ”normal” jobbrotation – det vill säga att anställda slutar av andra skäl än pension: 75 %

## Rekryteringsansvariga: karriärmöjligheterna behöver förbättras!

46 % 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 mer pengar/resurser för att kunna anställa fler och/eller förbättra anställningsvillkoren, nya arbetsätt för att nå personer med rätt kompetens samt förbättra bilden av staten som arbetsgivare generellt.



Alternativ	Andel	N
1 Mer pengar/resurser för att kunna anställa fler	42,1 %	88
2 Mer pengar/resurser för att kunna erbjuda attraktivare anställningsvillkor	31,6 %	66

3	Möjlighet att erbjuda intressantare arbetsuppgifter	15,8 %	33
4	Möjlighet att erbjuda intressantare karriärmöjligheter	46,4 %	97
5	Nya arbetssätt för att nå personer med rätt kompetens	27,3 %	57
6	Nya arbetssätt för att nå individer med rätt personliga egenskaper	18,7 %	39
7	Att bryta snedrekrytering pga kön	14,8 %	31
8	Att bryta snedrekrytering pga etnisk bakgrund	10,0 %	21
9	Tydligare prioritering av rekryteringsfrågor i den egna organisationen	14,4 %	30
10	Tydligare prioritering av rekryteringsfrågor på den politiska nivån	4,8 %	10
11	Förbättra bilden av den arbetsgivare jag representerar	15,8 %	33
12	Förbättra bilden av staten som arbetsgivare	24,9 %	52
13	Annat, vänligen specificera	9,6 %	20
Totalt			209

## Analys och förslag

### 1. Kalmar

ST vill att statliga arbetsgivare tillsammans med regeringen ser över möjligheterna att tidigarelägga investeringar och jobbchanser. Det behövs i en region som riskerar drabbas hårt av den ekonomiska krisen, och det kan vara möjligt när nu regeringen presenterar en ljusning för ekonomin i sin senaste prognos.<sup>10</sup>

Flera av de verksamheter och yrken där efterfrågan blir hög inom en snar framtid finns väl representerade i Kalmar idag. Samtidigt riskerar den ekonomiska att slå särskilt hårt här. Regionen kräver därför särskilda insatser. För att klara utmaningen behövs ett statligt investeringsstöd i Kalmar. Regeringen bör erbjuda detta investeringsstöd. Det

---

<sup>10</sup> *Ökad optimism kring tillväxtutsikterna*, Pressmeddelande, Finansdepartementet, 9 november 2009.  
*Starkare prognos för de offentliga finanserna* Pressmeddelande 17 februari 2010  
 Finansdepartementet

kan ske i form av riktade projekt som infrastrukturinvesteringar och kompetensutveckling, eller generella erbjudanden som anslagskrediter (möjlighet att låna pengar inom ramen för statsbudgeten). Arbetsgivarna bör i större utsträckning använda verktygen i arbetsmarknadspolitiken, t.ex. nystartsjobben, nyfriskjobben och annat för att till exempel tidigarelägga rekrytering vid pensionsavgångar. Det senare ger möjlighet till värdefull kompetensväxling.

## 2. Generellt

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>11</sup>

ST presenterar i huvudrapporten till denna bilaga, *Framtidsjobb i staten*, fler förslag på förbättringar. Några av förslagen är:

- ▶ 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. Mentoror åt alla nyanställda för rådgivning/ handledning på den nya arbetsplatsen.

---

<sup>11</sup> Se t.ex. Fler drömjobb i staten. Fackförbundet ST 2008; Unga med attityd. Ungdomsstyrelsens attityd- och värderingsstudie 2007. Ungdomsstyrelsen 2007; Studentspegeln 2007. Högskoleverket, 2007.

- ▶ 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. 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.

