

# Fler drömjobb i staten!

Ungas krav – STs förslag



SEMINARIEUPPLAGA.

Fackförbundet ST 2008-04-09.

*Referens:*

Inger Ehn Knobblock, utredare: 070-663 51 44  
inger@st.org

Roger Syrén, utredare: 070-600 51 24  
roger.syren@st.org

# Förord

Staten står inför en personalkris. 60 000 unga anställda behöver rekryteras de närmaste åren för att staten ska klara generationsväxlingen. Samtidigt visar STs undersökning att studenter hellre arbetar privat och att hälften av de unga akademiker som arbetar i staten vill byta till en icke-statlig arbetsgivare. Staten kan inte erbjuda unga välutbildade det de helst vill ha: intressanta arbetsuppgifter och personlig utveckling, karriärmöjligheter och bra lön. För att vända utvecklingen krävs en förnyad statlig arbetsgivarpolitik. Vi har alla anledning att vara självkritiska, och framförallt att vidta fler aktiva åtgärder.

Fackförbundet ST har undersökt 1 000 högskolestudenters och 1 000 unga statsanställda akademikers syn på statliga arbetsgivare jämfört med privata. Studenterna anser att privata företag är bättre än staten på att erbjuda: hög lön (47 % fler), möjlighet till avancemang (25 % fler), personlig utveckling (16 % fler). Intressanta arbetsuppgifter ansågs som den viktigaste faktorn i arbetslivet, då 68 % av studenterna rankade denna högst. Men bara 17 % av studenterna förknippar staten med intressanta arbetsuppgifter. De unga statsanställda bekräftar studenternas kritik och lyfter fram samma bristområden. Kritiken understryks av att nära hälften (47 %) av de unga i staten vill byta till ett jobb utanför den statliga sektorn i framtiden. Istället för att rekrytera en ny generation riskerar staten därmed att tvärtom att *tappa* många unga välutbildade. Utvecklingen måste vändas.

Myndigheter och andra statliga arbetsgivare har alltför länge lämnats ensamma med rekryterings- och profileringsfrågor. Nu krävs att såväl politiska uppdragsgivare som arbetsgivare och fackliga organisationer lämnar sitt fulla stöd till den framtida rekryteringsprocessen inom staten. I den här rapporten föreslår vi inom ST bl. a. följande åtgärder:

- ▶ **Auktorisering av statstjänstemän.** Alla nyanställda statstjänstemän bör genomgå ett introduktionsprogram och efter godkänt test bli *auktoriserad statstjänsteman*. Det innebär en kvalitetssäkring gentemot allmänheten och en verifikation på medarbetarens kompetens.
- ▶ **Utvecklingskontrakt till alla anställda.** Unga akademiker anser att intressanta arbetsuppgifter och personlig utveckling är de allra viktigaste kriterierna när de väljer arbetsgivare. Idag finns medarbetarsamtal som ska säkra detta. Men systemet fungerar inte: bara en av fem unga statsanställda tycker att de får tillräckligt med personlig utveckling i jobbet. Mindre än hälften (47%) tycker att arbetsuppgifterna är tillräckligt intressanta. För att formalisera och stärka den anställdes rätt till utveckling bör utvecklingskontrakt upprättas där arbetsgivaren beskriver individuella utvecklingsmöjligheter och erbjuder rimliga förutsättningar, samtidigt som den anställde ansvarar för att fullgöra sin del av kontraktet

- ▶ **Högre lön.** Det uttalade målet för den statliga lönepolitiken bör vara att ”staten ska erbjuda konkurrenskraftiga löner och villkor som säkerställer att det finns kompetens att nå verksamhetens mål”. Inledningsvis kräver vi därför följande åtgärder, som inte höjer skattenivån:
  - Ökad effektivitet ska ge högre lön. På så sätt tjänas löneökningar in genom effektiviseringar, precis som på den privata marknaden.
  - Höjda ingångslöner för nyanställda. Lika arbete ska ge lika lön, det ska inte synas i lönekuvertet om en ung akademiker jobbar privat eller statligt.
  - Löneutvecklingen ska motsvara utvecklingen i privat sektor, för individen likaväl som sektorn i helhet.
  
- ▶ **Synliga och öppna karriärvägar.** Möjlighet att göra karriär är det tredje viktigaste kriteriet när unga akademiker väljer arbetsgivare. 23 % fler av studenterna anser att det finns goda möjligheter att göra karriär hos privata arbetsgivare än hos statliga. Statliga arbetsgivare bör därför upprätta tydliga organisationsplaner där samtliga tjänster, och vilka krav som ställs på dem, syns. Nomineringssystem och processer för att föra fram kandidater till olika poster ska vara öppna och kända för alla, liksom vilka aktörer som är inblandade i rekryteringen. Facket måste bli mer aktivt i karriärfrågor och se till att öppenhet vid utlysning av nya tjänster råder.
  
- ▶ **Handlingsplaner för mer aktiv rekrytering.** De arbetsgivare som upprättar handlingsplaner för rekrytering får bättre resultat. Handlingsplaner saknas fortfarande på många ställen och de planer som finns behöver i många fall tydligare förklara vad sökande kan få ut av jobbet i form av personlig utveckling. Handlingsplan för rekrytering bör därmed upprättas av varje statlig arbetsgivare. Regeringen behöver lämna tydligare direktiv om hur rekryteringsarbetet ska bedrivas.
  
- ▶ **Imageskapande.** Utöver reell personalpolitik behöver statliga arbetsgivare arbeta med bilden av sig själva. Endast 17 % av studenterna associerade staten med det kriterium som de ansåg allra viktigast, intressanta arbetsuppgifter. 43% av studenterna anser personlig utveckling som viktigt, men bara en tredjedel (33 %) av statliga personalchefer prioriterar detta.

Stockholm i april 2008



Annette Carnhede  
STs förbundsordförande

# Innehåll

Sveriges välfärdsexperter.....	7
Hela Sverige generationsväxlar.....	8
I staten kommer generationsväxlingen först.....	10
I staten blir generationsväxlingen störst.....	11
Staten måste rekrytera flest välutbildade.....	13
Slutsatser.....	14
Om STs undersökning: syfte och metod.....	15
2000 unga välutbildade. Om respondenterna.....	15
Ett arbetsliv i förändring.....	20
Tre dimensioner av arbetslivet.....	20
Egen utveckling viktigare än arbetsgivarens varumärke. Om <i>anställningsnära</i> och <i>verksamhetsnära</i> faktorer.....	21
Varför studerar man och varför ska man jobba? En utblick.....	23
Staten: en trygg arbetsgivare, enligt studenter.....	24
Staten: trevligt, flexibelt och ganska tryggt, enligt unga statsanställda.....	26
Företag: ett attraktivare val, enligt studenter.....	28
Staten: inte en drömarbetsgivare, enligt unga statsanställda.....	34
Stat med imageproblem?.....	37
Lever staten upp till förväntningarna?.....	40
Många studenter kan tänka sig att jobba i staten.....	42
... men nästan hälften av de unga statsanställda vill byta arbetsgivare!.....	44

Samhällsuppdraget lockar. Men lönenivå, arbetsuppgifter och utvecklingsmöjligheter är svagheter. ....	45
Omorganisationer och neddragningar ger en negativ bild.....	47
Tankar om lön .....	53
Lön i relation till utbildning och den egna arbetsinsatsen .....	56
Olika bakgrund – olika verklighet. Tankar om rättvisa. ....	60
Orättvisa löner?.....	60
Orättvisa karriärvägar? Om position på arbetsplatsen. ....	61
Orättvisa anställningsförhållanden?.....	63
Är staten orättvis?.....	64
Om STs undersökning: syfte. ....	67
Om STs undersökning: metod.....	67
Finns det en plan? .....	68
Vad statliga arbetsgivare framhåller om sig själva .....	69
Erbjuder statliga arbetsgivare vad de unga vill ha? .....	70
Har rekryteringsarbetet tillräcklig prioritet i verksamheten?.....	75
Får rekryteringsarbetet effekt?.....	76
Slutsatser .....	78
Staten – en drömarbetsplats .....	80
Stärk samhällsuppdraget .....	80
Intressanta och utvecklande arbetsuppgifter .....	81
Bättre karriärmöjligheter.....	82
Högre lön.....	82
Vision: staten i framtiden .....	83
Bilden av staten .....	84

# Sammanfattning

Staten står inför en stor generationsväxling de närmsta åren. Det gör andra arbetsgivare också, men eftersom staten idag har en större andel äldre anställda så blir konsekvenserna mer kännbara i den statliga sektorn jämfört med andra. 60 000 unga anställda behöver rekryteras de närmaste åren. Eftersom staten redan idag är den mest välutbildade sektorn, och eftersom kraven på utbildning ökar i framtiden, så ska de allra flesta i den nya generationen vara välutbildade.

Hur kan staten och arbetslivet förändras för att passa den nya generationen? I den här rapporten analyseras resultaten från en undersökning av 1000 studenter och 1000 unga välutbildade. Deras svar jämförs sedan med svaren från en undersökning där över 200 personalchefer i staten deltagit. Avslutningsvis presenteras STs förslag för ett bättre arbetsliv. Vi tror helt enkelt att undersökningen och våra förslag kan ligga till grund för skapandet av fler drömjobb i staten.

Analysen av de 1000 studenternas och de 1000 unga statsanställdas syn på staten kan sammanfattas:

- ▶ **Lön, intressanta arbetsuppgifter, personlig utveckling**, samt, i något mindre utsträckning, **möjligheter till avancemang**, utgör de viktigaste förbättringsområdena för staten. Detta eftersom dessa faktorer är mycket viktiga för unga välutbildade vid valet av arbetsgivare, men statliga arbetsgivare associeras inte i tillräcklig utsträckning med faktorerna, medan privata arbetsgivare gör det i högre utsträckning.
- ▶ **Trygghet, bra arbetskamrater, bra balans mellan arbete och privatliv** är statens viktigaste framgångsområden som arbetsgivare.
- ▶ De flesta studenter vill *helst* jobba på ett privat företag men många (närmare 8 av 10) kan *tänka sig* att jobba i staten. Vissa statliga arbetsplatser utmärker sig som populära (t.ex. SIDA och Regeringskansliet). Potentialen att kunna

rekrytera ur är således stor. Men också behovet av förändring för att passa studenternas krav är stort.

- ▶ Nära hälften (47 %) av de unga anställda i staten vill byta till ett jobb utanför den statliga sektorn i framtiden: antingen till ett privat företag (41 %) eller till en annan icke-statlig arbetsgivare (6 %). Behovet av förändring för att kunna behålla unga välutbildade anställda är stort.
- ▶ En starkt bidragande orsak till statens attraktionskraft bland unga välutbildade är möjligheten att ”göra nytta för samhället”. Många tycker också att det finns intressanta jobb där *trots* att man alltså i mindre utsträckning associerar statliga arbetsgivare mer övergripande med denna faktor.
- ▶ Omorganisationer och neddragningar riskerar alltför ofta att leda till en negativ uppfattning om staten som arbetsgivare: 1/3 av anställda som upplevt en omorganisation på sin arbetsplats nyligen upplevde detta som negativt.
- ▶ Unga välutbildade som påbörjar statlig anställning möts av olika villkor beroende på kön och etnisk bakgrund. Det är oroande. Undersökningen visar på avsevärda skillnader avseende löneläge, position på arbetsplatsen och anställningsform. Män, särskilt med svensk bakgrund, tjänar bättre, har oftare höga positioner på arbetsplatsen, och har oftare fast anställning än kvinnor och personer med utländsk bakgrund.

#### **Analysen av svaren från de statliga personalcheferna kan sammanfattas:**

- ▶ Handlingsplaner spelar roll för rekryteringens resultat och prioritet inom organisationen, men de saknas fortfarande på de flesta arbetsplatser.
- ▶ Det finns stor diskrepans kring vad studenter/anställda å ena sidan, och personalansvariga å andra sidan, anser är viktiga faktorer vid rekrytering: de som rekryterar och de som ska rekryteras har inte samma bild. Det försvårar ”matchningen” arbetsgivare/arbetssökande och påverkar bilden av staten negativt.
- ▶ Arbetsgivarna behöver generellt fokusera mer på att förklara vad den *sökande kan få ut* av jobbet (t ex personlig utveckling), dvs. anställningsnära faktorer.

- ▶ De viktigaste förbättringsområdena för den statliga rekryteringen sammanfaller väl med de förbättringsområden som studenter och statsanställda pekat ut som viktigast.
- ▶ Till viss del handlar brister i statliga rekryteringsinsatser om otillräcklig kunskap och till viss del handlar det om begränsade möjligheter för personalansvariga att påverka det faktiska erbjudandet på grund av förhållanden inom den statliga sektorn. Förbättringsarbetet måste därför sträcka sig till att ändra såväl *bilden* av staten som *reella förhållanden* inom den statliga sektorn.

I den här rapporten presenteras de allra flesta resultaten ur undersökningen. En fullständig redogörelse för alla resultat, inklusive nedbrytningar, kan läsas på: [www.st.org](http://www.st.org).

Rapporten avslutas med en rad förslag till åtgärder för att komma tillrätta med de tillkortakommanden som finns idag och skapa fler drömjobb i staten. ST föreslår bl. a. följande åtgärder:

- ▶ Auktorisering av statstjänstemän.
- ▶ Utvecklingskontrakt till alla anställda.
- ▶ Högre lön.
  - Ökad effektivitet ska ge högre lön.
  - Höjda ingångslöner för nyanställda.
  - Löneutvecklingen ska motsvara utvecklingen i privat sektor.
- ▶ Synliga och öppna karriärvägar.
- ▶ Handlingsplaner för mer aktiv rekrytering.
- ▶ Imageskapande.

# Drömjobb i staten, finns det?

I den här rapporten ställs frågan: hur blir det fler drömjobb i staten? Det är en befogad fråga idag. Staten står inför en stor generationsväxling. Över 60 000 statsanställda går i pension de närmsta åren, och de allra flesta av dem ska ersättas med yngre men lika kompetenta människor.

Kraven på den nya generationen är 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. Men också indirekt genom att fatta beslut om riktlinjer, tillsyn eller kvalitetsuppföljning av annan välfärdsservice, t ex sjukvård, miljövård 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 välfärdsexperter.

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 fokuserar vi på dessa frågor. Vi tar utgångspunkt i de unga och välutbildades perspektiv, för de är Sveriges framtida välfärdsexperter.

## Sveriges välfärdsexperter

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 effektivt, korrekt, och med insikt i individuella behov. Och 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 välfärdsexperter en helt vanlig dag:

- ▶ Ser till att 1 611 sjuka människor får sin sjukpenning i tid<sup>1</sup>
- ▶ Tar emot över 3 700 anmälningar om brott till polisen<sup>2</sup>
- ▶ Förmedlar nya jobb till 2 041 arbetssökande<sup>3</sup>
- ▶ Stödjer någon av Sveriges 290 kommuner att tillämpa lagar och föreskrifter om ren miljö på rätt sätt<sup>4</sup>
- ▶ Följer upp att några av de 98 600 äldre som bor i äldreboende har en trygg tillvaro och får den vård och omsorg de behöver<sup>5</sup>
- ▶ Medverkar till att 827 mål i någon av Sveriges allmänna domstolar avgörs.<sup>6</sup>
- ▶ Undervisar några av landets 320 000 studenter vid universitet och högskolor<sup>7</sup>
- ▶ Ser till att 13 972 föräldralediga mammor och pappor får ersättning för tid hemma med sina barn.<sup>8</sup>

---

<sup>1</sup> Försäkringskassans årsredovisning 2006, Försäkringskassan 2007.

<sup>2</sup> Polisens Årsredovisning 2006, Polismyndigheten 2007

<sup>3</sup> *Kort om Arbetsförmedlingens resultat*. Första halvåret 2007, Arbetsmarknadsverket 2007

<sup>4</sup> Miljötillsyn tar ca 20% av Länsstyrelsernas tid i anspråk. Länsstyrelsen - vad vi gör och för vem? Länsstyrelserna 2007.

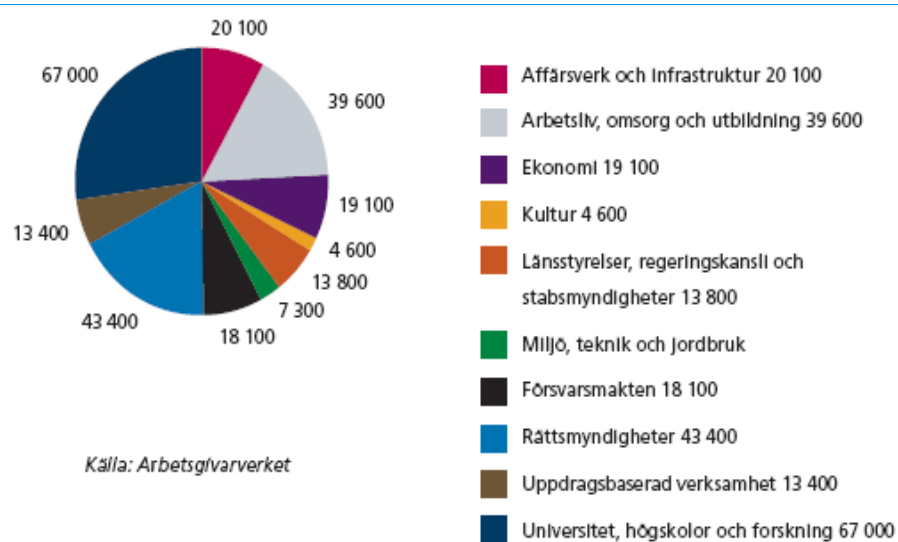
<sup>5</sup> *Äldrevård och omsorg 2006*, Socialstyrelsen 2007.

<sup>6</sup> Årsredovisning 2006, Sveriges Domstolar 2007.

<sup>7</sup> Registrerade studenter höstterminen 2006, för riket och per högskola, fördelade efter studieinriktning, kön och ålder, SCB och Högskoleverket 2007.

<sup>8</sup> Försäkringskassans årsredovisning 2006, Försäkringskassan 2007.

**Diagram 1. Fördelning av statliga verksamheter efter andel anställda**



Källa: Arbetsgivarverket

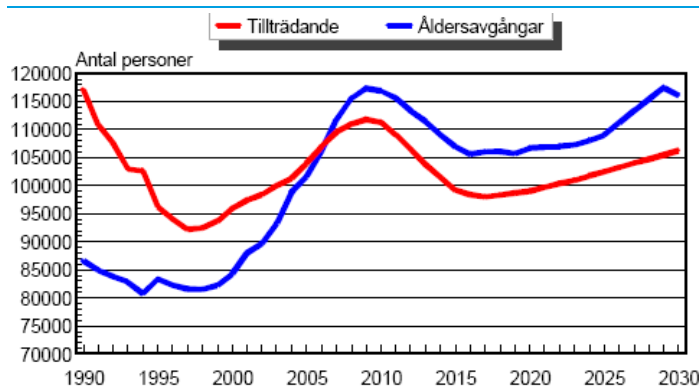
## Hela Sverige generationsväxlar

Generationsväxling är inget fenomen som är unikt för staten. Så här kan den demografiska bakgrunden till generationsväxlingen på svensk arbetsmarknad beskrivas kortfattat: Under åren 2006-2010 går den stora generationen av personer födda på 1940-talet och åren närmast därefter, 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<sup>9</sup>.

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

<sup>9</sup>Sysselsatta i arbete (AKU), 1000-tal efter ålder och tid, SCB 2007

Diagram 2. Tillträdande och åldersavgångar på arbetsmarknaden, 1990 – 2030.



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

Generationsväxlingen har uppmärksamats av många 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, Ungdomsstyrelsen uppmärksamade ungas attityder till framtid och arbetsliv, Studieförbundet Näringsliv och Samhälle publicerade en stor skrift om generationsväxlingen och dess konsekvenser, bara för att nämna några<sup>10</sup>.

Vilka följder kommer då generationsväxlingen att 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

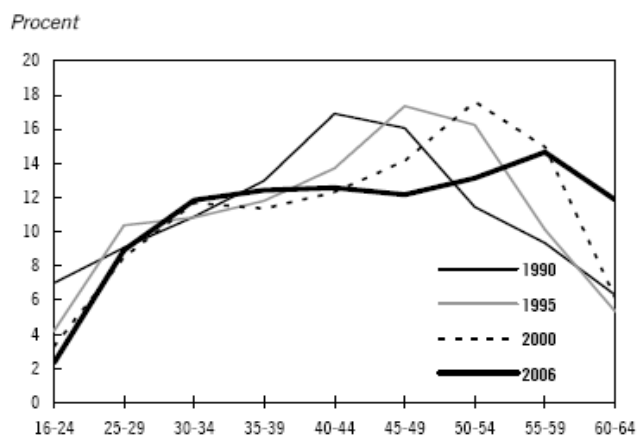
<sup>10</sup> www.svensktnaringsliv.se, *Ägna tid åt ägarskifte*, Svenskt Näringsliv 2007. *Unga med attityd*. Ungdomsstyrelsens attityd- och värderingsstudie 2007. Ungdomsstyrelsen 2007. *Generationsväxlingens sju dödssynder*, SNS förlag 2007.

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.

## I staten kommer generationsväxlingen först

Effekterna av den förestående generationsväxlingen kommer att 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:

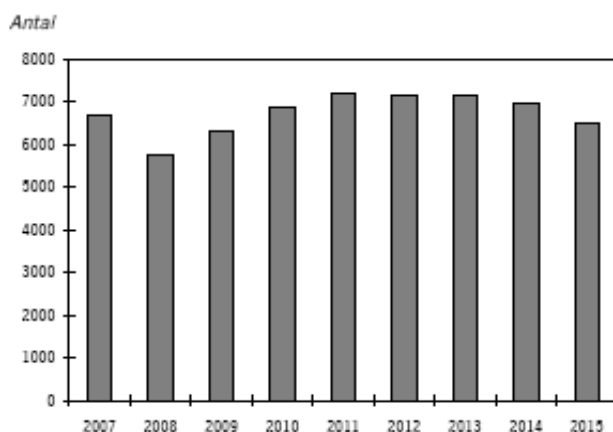
**Diagram 3. Andel anställda i staten efter åldersgrupp och år**



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 4. Statsanställda som uppnår pensionsålder, 2007–2015:**



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

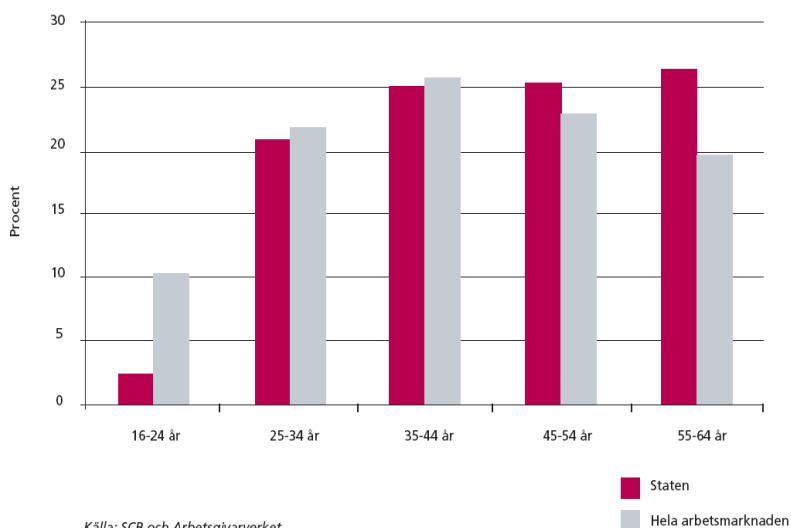
I diagrammet syns tydligt att kulmen på de statliga pensionsavgångarna redan inletts 2007, mattas av något 2008, för att sedan öka fr.o.m. år 2009, och minskar igen kring 2013.

### 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 % av de anställda och skall jämföras med de ca 19 % av de anställda som uppnår pensionsålder på arbetsmarknaden som helhet<sup>11</sup>. Förhållandet illustreras i diagram 5 på nästa sida.

<sup>11</sup> *Staten och inget annat än staten*, Arbetsgivarverket 2007.

**Diagram 5. Åldersfördelning anställda i staten och på arbetsmarknaden som helhet**



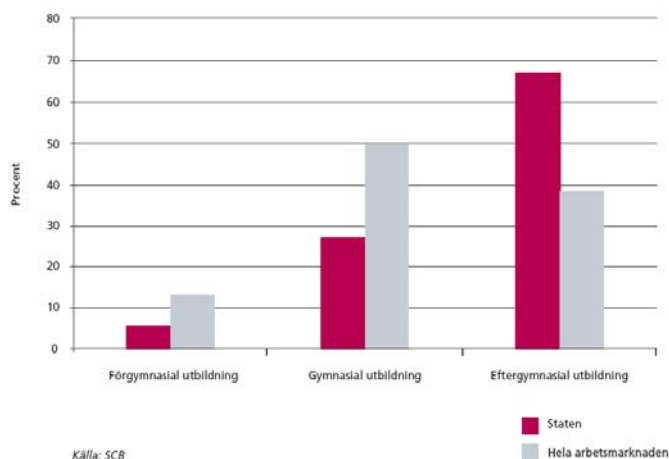
**Källa: SCB och Arbetsgivarverket**

I jämförelse med den övriga arbetsmarknaden har staten alltså en äldre personalstyrka. En genomsnittlig statsanställd är 4 år äldre än sin motsvarighet på den övriga arbetsmarknaden. Och 2 av 5 statsanställda är över 50. År 2006 var medelåldern för statligt anställda kvinnor och män 46 år, medan den på arbetsmarknaden totalt var 42 år. År 2006 var 40 procent av de statsanställda 50 år eller äldre. På arbetsmarknaden totalt sett utgjorde samma åldersgrupp drygt 30 procent.

## Staten måste rekrytera flest välutbildade

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

**Diagram 6. Utbildningsnivå för anställda i staten och hela arbetsmarknaden**



Källa: SCB

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 över 60 000 unga som ska rekryteras behöver ha en högskoleutbildning.

## Slutsatser

Generationsväxlingen har två viktiga effekter på arbetsmarknaden:

- ▶ en yngre generation tillträder när en äldre generation går i pension
- ▶ och de välutbildades andel av arbetskraften ökar
- ▶ För staten verkar båda dessa effekter starkare än på arbetsmarknaden i övrigt, eftersom det kommer behöva rekryteras fler yngre och fler välutbildade än i andra sektorer.

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

# Finns de ungas drömjobb i staten?

## Om STs undersökning: syfte och metod

Undersöknings- och analysföretaget Rewind har på uppdrag av Fackförbundet ST genomfört en undersökning bland universitets- och högskolestudenter som läser de inriktningar som statliga myndigheter rekryterar störst andel akademiker från. Företaget har även genomfört en undersökning bland unga yrkesverksamma akademiker som är upp till 35 år och idag arbetar på en statlig myndighet. 1000 svar från studenter och 1000 svar från unga statsanställda akademiker har analyserats. Allt som allt 2000 svar.

Syftet med undersökningen var att ta reda på vad dessa unga välutbildade:

- ▶ Anser är viktigt i valet av arbetsgivare
- ▶ Associerar med att arbeta på ett privat företag
- ▶ Associerar med att arbeta på statliga myndigheter
- ▶ Anser är viktigast för statliga arbetsgivare att förbättra för att bli attraktivare

## 2000 unga välutbildade. Om respondenterna.

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.

Något mer än hälften av de unga **statsanställda** (56 %) är 26-30 år, en dryg tredjedel är mellan 31 och 35 år gamla och en mindre andel (9%) är 25 år eller yngre. Majoriteten (91 %) har antingen en kandidat- eller mastersexamen. Den största andelen är jurister (21 %), följt av ekonomer, samhällsvetare, beteende-

vetare och statsvetare, samtliga på omkring tio procent vardera. Åtta av tio har arbetat 3 år eller mindre hos sin nuvarande arbetsgivare. Störst andel arbetar med allmänt utredningsarbete (20 %), juridiskt arbete (17 %) utbildningsarbete (10 %) och socialt/kurativt arbete (8 %). Utöver detta förekommer ett brett spektra av arbetsuppgifter så som ekonomi, arbetsledning, information, upphandling, systemförvaltning, datautveckling.

Majoriteten av respondenterna är kvinnor, såväl bland studentgruppen som de unga statsanställda. Omkring en sjundedel har utländsk bakgrund. Därmed finns en överrepresentation för såväl kvinnor som personer med utländsk bakgrund i undersökningen, jämfört med de statsanställda som helhet.<sup>12</sup> För den valda studentgruppen är fördelningen i stort sett representativ.

I den här rapporten presenteras de allra flesta resultaten ur undersökningen. En fullständig redogörelse för alla resultat, inklusive nedbrytningar, kan läsas på: [www.st.org](http://www.st.org).

## 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:

---

<sup>12</sup> 2006 var andelen kvinnor 49,5 % och män 50,5 % bland de statsanställda. Andelen med utländsk bakgrund var 11,1 %. Källa: Regeringens proposition 2007/08:1

**Tabell 1. Vilka av följande faktorer tror du kommer att vara viktigast för dig när du skall välja arbetsgivare? Fördelning av svar från 1 000 studenter.<sup>13</sup>**

	Kvinna	Man	Utländsk bakgrund	Totalt
Intressanta arbetsuppgifter	72 %	60 %	55 %	68 %
Bra arbetskamrater	46 %	52 %	39 %	48 %
Personlig utveckling	45 %	38 %	37 %	43 %
Bra balans mellan arbete och privatliv	42 %	33 %	39 %	39 %
Hög lön	26 %	31 %	39 %	27 %
Möjlighet till avancemang	23 %	28 %	25 %	25 %
Flexibel arbetstid	23 %	22 %	27 %	23 %
Varierande arbetsuppgifter	20 %	24 %	19 %	22 %
Bra löneförmåner	19 %	23 %	30 %	20 %
Internationella karriärmöjligheter	19 %	16 %	26 %	18 %
Bra/förtroendeingivande ledning	18 %	14 %	13 %	17 %
Deras värderingar stämmer överens med mina	19 %	12 %	11 %	17 %
Möjlighet till vidareutbildning	15 %	15 %	10 %	15 %
Trygghet	17 %	11 %	24 %	15 %
Bra personalpolitik	15 %	13 %	13 %	14 %
God etik och hög moral	13 %	14 %	16 %	14 %
Utmaningar	14 %	11 %	12 %	13 %
Gott rykte och anseende	11 %	15 %	6 %	12 %
Dynamisk organisation	5 %	8 %	8 %	6 %
Spännande produkter/tjänster	4 %	9 %	4 %	5 %
Kultur på arbetsplatsen	5 %	5 %	3 %	5 %
Framgångsrik	3 %	5 %	5 %	4 %
Mångfald bland de anställda	4 %	3 %	10 %	3 %
Finansiell styrka	1 %	2 %	1 %	1 %
Rekryterar endast de bästa	1 %	2 %	4 %	1 %
Är ett känt varumärke	1 %	2 %	2 %	1 %
Annat (var god specificera)	1 %	1 %	2 %	1 %

<sup>13</sup> Respondenterna kunde på denna fråga ange upp till fem alternativ. Syftet med frågan var att se vilka faktorer som är viktigast. Vi har däremot inte frågat efter vilka faktorer som är oviktiga eller oattraktiva. Vi kan med andra ord endast utröna vilka faktorer som är mer eller mindre viktiga.

Enligt studenterna är följande fem faktorer viktigast när de skall välja arbetsgivare ( i turordning):

- ▶ intressanta arbetsuppgifter
- ▶ bra arbetskamrater
- ▶ personlig utveckling
- ▶ bra balans mellan arbete och privatliv
- ▶ hög lön

Att arbetsgivaren har ett känt varumärke, endast rekryterar de bästa eller har en finansiell styrka är inte lika viktigt.

Vi ställde samma fråga till de unga statsanställda. Resultatet redovisas nedan.

**Tabell 2.** Vilka av följande faktorer är viktigast för dig när du skall välja arbetsgivare? Fördelning av svar från 1 000 statsanställda.<sup>14</sup>

	Kvinna	Man	Utländsk bakgrund	Totalt
Intressanta arbetsuppgifter	72 %	63 %	59 %	70 %
Bra arbetskamrater	55 %	51 %	42 %	54 %
Personlig utveckling	46 %	49 %	44 %	47 %
Bra balans mellan arbete och privatliv	40 %	30 %	27 %	37 %
Flexibel arbetstid	34 %	36 %	32 %	35 %
Hög lön	28 %	40 %	38 %	31 %
Varierande arbetsuppgifter	29 %	24 %	23 %	28 %
Bra löneförmåner	22 %	23 %	27 %	22 %
Möjlighet till avancemang	19 %	24 %	28 %	21 %
Bra/förtroendeingivande ledning	20 %	15 %	14 %	18 %
Möjlighet till vidareutbildning	16 %	18 %	14 %	17 %
Utmaningar	15 %	17 %	16 %	16 %
Bra personalpolitik	17 %	12 %	16 %	15 %
Trygghet	15 %	13 %	13 %	14 %
Deras värderingar stämmer överens med mina	12 %	8 %	13 %	11 %

<sup>14</sup> Respondenterna kunde på denna fråga ange upp till fem alternativ. Syftet med frågan var att se vilka faktorer som är viktigast. Vi har däremot inte frågat efter vilka faktorer som är oviktiga eller oattraktiva. Vi kan med andra ord endast utröna vilka faktorer som är mer eller mindre viktiga.

Internationella karriärmöjligheter	10 %	9 %	16 %	10 %
God etik och hög moral	8 %	8 %	11 %	8 %
Gott rykte och anseende	7 %	8 %	8 %	7 %
Dynamisk organisation	4 %	7 %	5 %	5 %
Mångfald bland de anställda	3 %	3 %	10 %	3 %
Spännande produkter/tjänster	2 %	3 %	1 %	2 %
Rekryterar endast de bästa	1 %	2 %	1 %	1 %
Framgångsrik	1 %	1 %	6 %	1 %
Finansiell styrka	0 %	1 %	3 %	1 %
Stark kultur på arbetsplatsen	0 %	1 %	0 %	0 %
Är ett känt varumärke	0 %	0 %	0 %	0 %
Annat (var god specificera)	1 %	1 %	1 %	1 %

Enligt de unga statsanställda är följande fem faktorer viktigast när de skall välja arbetsgivare ( i turordning):

- ▶ intressanta arbetsuppgifter
- ▶ bra arbetskamrater
- ▶ personlig utveckling
- ▶ bra balans mellan arbete och privatliv samt
- ▶ flexibel arbetstid

Den sjätte viktigaste faktorn är:

- ▶ hög lön

Det finns intressanta skillnader mellan kvinnor och män: t.ex. är det fler kvinnor än män som tycker att intressanta arbetsuppgifter är viktigt, och kvinnor betonar också balans arbete/privatliv i större utsträckning. Möjlighet till avancemang och internationella karriärvägar är viktigare för unga med utländsk bakgrund.

## Ett arbetsliv i förändring

Vi kan konstatera att det finns en stor samstämmighet mellan studentgruppen och statsanställdagruppen kring vad som är viktigast i arbetslivet. En marginell skillnad är att flexibel arbetstid ses som något viktigare för de statsanställda. Annars är bilden slående enhetlig.

Det är intressant att studenter och anställda har i stort sett samma bild av vad som är viktigt i arbetslivet. Det visar dels på en väsentlig beständighet i värderingar mellan unga vuxna i olika delar av samhället. Dels visar det att studenternas värderingar bör tillmätas stor tyngd i arbetslivets utveckling. För även om studenterna själva inte har lika stark anknytning till arbetsmarknaden som anställda, kan de krav som studenter uttrycker betraktas som realistiska, viktiga, och väl förankrade.

Omvänt så kan vi resonera som så, att de värderingar och krav som unga anställda idag ger uttryck för sannolikt kommer att vara bestående under en längre tidsperiod, och i allt väsentligt bestå när dagens studenter har blivit morgondagens anställda.

## Tre dimensioner av arbetslivet

Ett sätt att se på arbetslivet är att beskriva det i tre dimensioner. Den första är ekonomisk och handlar om sådant som lön och andra villkor. Den andra är social, och berör samvaro och samhörighet med andra i arbetet, på arbetsplatsen, i yrkesrollen, etc. Den tredje dimensionen handlar om personlig utveckling, d.v.s. sådant som 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 (t.ex. att göra karriär, kanske avancera till högre poster, eller uppnå expertkunskaper inom ett område).

De flesta arbetslivsorienterade studier är uppbyggda med alla dessa tre dimensioner i beaktande, så också vår. Den ekonomiska dimensionen motsvaras av faktorer som lön, löneförmåner, samt kanske trygghet och arbetsgivarens finansiella styrka. Den sociala dimensionen motsvaras av faktorer som bra arbetskamrater, balans mellan arbete och privatliv, kultur på arbetsplatsen, m.fl. Utvecklingsdimensionen motsvaras av faktorer som personlig utveckling, varierande arbetsuppgifter, möjlighet till avancemang/vidareutbildning, utmaningar, dynamisk organisation, m.fl.

Vår studie visar att den sociala dimensionen och utvecklingsdimensionen är lika viktig för de unga som den ekonomiska, kanske ännu viktigare. Det är intressant att konstatera att lönen faktiskt inte är den allra viktigaste faktorn.

Istället kommer faktorer som har att göra med arbetets innehåll, sociala dimensioner av arbetslivet, möjligheten till personlig utveckling och balansen mellan arbete och annat i livet, ännu högre i rankingen.

Ett bra arbetsliv för de unga idag innebär mer än en bra lön. Det handlar om *både* bra lön *och* sociala kontakter *och* personlig utveckling. Kraven på arbetslivet är breda, och kräver tillfredsställelse inom flera olika områden för att motsvara ungas förväntningar.

### Egen utveckling viktigare än arbetsgivarens varumärke. Om *anställningsnära* och *verksamhetsnära* faktorer.

I vår undersökning märks en skillnad mellan å ena sidan faktorer som är knutna till den egna anställningen, å andra sidan faktorer knutna till arbetsgivaren/verksamheten som sådan. Vi kan kalla dem "anställningsnära" respektive "verksamhetsnära" faktorer.

Med **anställningsnära** faktorer menar vi:

- ▶ Intressanta arbetsuppgifter
- ▶ Bra arbetskamrater
- ▶ Personlig utveckling
- ▶ Bra balans mellan arbete och privatliv
- ▶ Flexibel arbetstid
- ▶ Hög lön
- ▶ Varierande arbetsuppgifter
- ▶ Bra löneförmåner
- ▶ Möjlighet till avancemang
- ▶ Möjlighet till vidareutbildning
- ▶ Utmaningar

Dessa faktorer har alla nära koppling till villkoren för den egna anställningen. De besvarar frågor av typen ”vad kan jag få ut av just det här jobbet?”, antingen det gäller lön, villkor, utvecklingsmöjligheter, att trivas på jobbet, el dyl. Dessa faktorer kan också variera i hög grad mellan olika anställda.

Med **verksamhetsnära** faktorer menar vi:

- ▶ Bra personalpolitik
- ▶ Deras värderingar stämmer överens med mina
- ▶ God etik och hög moral
- ▶ Internationella karriärmöjligheter
- ▶ Gott rykte och anseende
- ▶ Dynamisk organisation
- ▶ Mångfald bland de anställda
- ▶ Spännande produkter/tjänster
- ▶ Framgångsrik
- ▶ Finansiell styrka
- ▶ Stark kultur på arbetsplatsen
- ▶ Är ett känt varumärke

Dessa faktorer har alla nära koppling till arbetsgivarens övergripande verksamhet och den organisation, kultur, verksamhetsidé, etc. som anställningen så att säga är ”inbäddad” i. Dessa faktorer varierar i mindre utsträckning mellan olika anställda, de är snarare knutna till verksamheten/arbetsgivaren oavsett individuella uppgifter, positioner och villkor.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> En faktor, trygghet, är svår att passa in i detta perspektiv eftersom trygghet i anställningen kan ha att göra med *både* individuell attraktivitet (som varierar med t.ex. kompetens, erfarenhet, specialistkunskaper, position m.m.) *och* verksamhetsnära faktorer som hur framgångsrik verksamheten är, verksamhetsidé, kultur, organisation, finansiell styrka etc. Vi har valt att inte hänföra trygghet till någon av kategorierna.

Undersökningen visar på en tydlig rangordning av anställnings/ verksamhetsnära faktorer. Faktorer i den *övre halvan* av tabellerna ovan är med mycket få undantag att betrakta som *anställningsnära*, medan faktorerna i den *undre halvan* (som alltså rankades som mindre viktiga) kan betraktas som verksamhetsnära. Ser vi till procentandelen av respondenterna är skillnaden än tydligare: många verksamhetsnära faktorer anses bara viktiga av någon enstaka procent.

Vår undersökning ger med andra ord ett starkt stöd för att faktorer av anställningsnära karaktär är viktigare för unga.

I följande avsnitt presenterar vi andra undersökningar om unga, studier och arbetsliv.

## Varför studerar man och varför ska man jobba? En utblick.

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 universitetsnivå<sup>16</sup>.

Varför studerar unga vidare? Det finns tre starka skäl för högre studier, enligt Ungdomsstyrelsen: 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 %)<sup>17</sup>. 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 (95 %) av de unga som väljer att studera på högskolan framför allt gör det för att de är intresserade av sin utbildning<sup>18</sup>.

Men det är inte bara engagemang och hängivenhet som får studenterna att utbilda sig. I *Studentspegeln* 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<sup>19</sup>.

Vår studie visar att såväl den sociala dimensionen, utvecklingsdimensionen som den ekonomiska dimensionen är viktiga för att motsvara ungas förväntningar.

---

<sup>16</sup> *Unga med attityd. Ungdomsstyrelsens attityd- och värderingsstudie 2007.* Ungdomsstyrelsen 2007.

<sup>17</sup> *Unga med attityd. Ungdomsstyrelsens attityd- och värderingsstudie 2007.* Ungdomsstyrelsen 2007.

<sup>18</sup> *Studentspegeln 2007.* Högskoleverket

<sup>19</sup> *Studentspegeln 2007.* Högskoleverket

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<sup>20</sup>.

## Bilden av staten

### Staten: en trygg arbetsgivare, enligt 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 svarade studenterna:

**Tabell 3.** Vad associerar du med att arbeta på en statlig myndighet? Fördelning av svar från 1 000 studenter.

	Kvinna	Man	Utländsk bakgrund	Totalt
Trygghet	62 %	62 %	61 %	60 %
Bra balans mellan arbete och privatliv	33 %	38 %	32 %	34 %
Mångfald bland de anställda	30 %	29 %	23 %	28 %
Är ett känt varumärke	18 %	20 %	9 %	18 %
Intressanta arbetsuppgifter	18 %	18 %	21 %	17 %
Möjlighet till vidareutbildning	18 %	16 %	11 %	17 %
God etik och hög moral	15 %	21 %	20 %	16 %
Bra personalpolitik	15 %	16 %	13 %	15 %
Möjlighet till avancemang	16 %	16 %	12 %	15 %
Bra arbetskamrater	12 %	10 %	15 %	11 %
Flexibel arbetstid	11 %	12 %	11 %	11 %
Finansiell styrka	8 %	10 %	10 %	9 %
Stark kultur på arbetsmarknaden	8 %	11 %	6 %	9 %
Varierande arbetsuppgifter	10 %	6 %	15 %	9 %
Bra löneförmåner	10 %	6 %	12 %	8 %
Bra/förtroendeingivande ledning	10 %	4 %	11 %	8 %

<sup>20</sup> Unga med attityd. Ungdomsstyrelsens attityd- och värderingsstudie 2007. Ungdomsstyrelsen 2007.

Personlig utveckling	9 %	9 %	10 %	8 %
Annat (var god specificera)	8 %	8 %	8 %	8 %
Gott rykte och anseende	6 %	9 %	11 %	7 %
Utmaningar	7 %	6 %	11 %	7 %
Deras värderingar stämmer överens med mina	5 %	4 %	4 %	5 %
Dynamisk organisation	4 %	4 %	7 %	4 %
Hög lön	5 %	3 %	7 %	4 %
Internationella karriärmöjligheter	5 %	3 %	5 %	4 %
Framgångsrik	2 %	1 %	4 %	2 %
Rekryterar endast de bästa	2 %	1 %	4 %	2 %
Spännande produkter/tjänster	1 %	0 %	1 %	1 %

Det studenterna främst associerar med att arbeta på en statlig myndighet är

- ▶ trygghet

Därefter – långt efter – är det

- ▶ bra balans mellan arbete och privatliv
- ▶ mångfald bland de anställda
- ▶ att det finns kända varumärken
- ▶ intressanta arbetsuppgifter

Undersökningen visar alltså att staten för studenterna framför allt representerar trygghet och tros ge goda möjligheter att kombinera arbetet och privatliv och dessutom skapa en mångfald bland de anställda.

Ur facklig synvinkel är det 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. Det är något vi strax ska återkomma till, först ska vi undersöka vad de unga statsanställda associerar med staten som arbetsgivare.

## Staten: trevligt, flexibelt och ganska tryggt, enligt unga statsanställda

Följande associerar unga statsanställda med staten:

**Tabell 4.** Vad associerar du med din nuvarande arbetsgivare? Fördelning av svar från 1 000 statsanställda.

	Kvinna	Man	Utländsk	Totalt
			bakgrund	
Bra arbetskamrater	63 %	62 %	54 %	63 %
Flexibel arbetstid	49 %	51 %	49 %	50 %
Intressanta arbetsuppgifter	50 %	41 %	30 %	47 %
Bra balans mellan arbete och privatliv	35 %	30 %	37 %	33 %
Trygghet	32 %	30 %	27 %	31 %
Varierande arbetsuppgifter	31 %	24 %	26 %	29 %
Personlig utveckling	21 %	23 %	22 %	21 %
Gott rykte och anseende	15 %	15 %	24 %	15 %
Möjlighet till vidareutbildning	12 %	16 %	12 %	13 %
Utmaningar	12 %	14 %	14 %	13 %
God etik och hög moral	10 %	9 %	9 %	10 %
Mångfald bland de anställda	8 %	11 %	16 %	9 %
Bra/förtroendeingivande ledning	10 %	6 %	7 %	8 %
Möjlighet till avancemang	8 %	10 %	11 %	8 %
Är ett känt varumärke	7 %	11 %	12 %	8 %
Deras värderingar stämmer överens med mina	8 %	6 %	10 %	8 %
Bra löneförmåner	7 %	9 %	5 %	7 %
Bra personalpolitik	7 %	5 %	6 %	7 %
Internationella karriärmöjligheter	4 %	5 %	5 %	4 %
Spännande produkter/tjänster	3 %	7 %	6 %	4 %
Rekryterar endast de bästa	4 %	1 %	5 %	3 %
Dynamisk organisation	3 %	4 %	3 %	3 %
Stark företagskultur	2 %	3 %	3 %	3 %
Hög lön	1 %	2 %	3 %	1 %
Finansiell styrka	0 %	3 %	2 %	1 %
Framgångsrik	1 %	1 %	3 %	1 %
Annat (var god specificera)	2 %	3 %	2 %	2 %

På frågan om vad de unga statsanställda associerar med sin nuvarande arbetsgivare kan vi konstatera att följande hamnar i topp:

- ▶ bra arbetskamrater
- ▶ flexibel arbetstid
- ▶ intressanta arbetsuppgifter
- ▶ bra balans mellan arbete och privatliv, samt
- ▶ trygghet

I botten återfinns alternativ såsom framgångsrik, finansiell styrka, och hög lön. Personlig utveckling associerar 21 % med staten, en mittenplacering.

Kvinnliga statsanställda tycker i högre utsträckning än manliga att det finns intressanta arbetsuppgifter i staten (50 % respektive 41 %). Statsanställda med utländsk bakgrund tycker i betydligt lägre utsträckning att det finns intressanta arbetsuppgifter (30 %), däremot representerar staten för dem gott rykte och mångfald bland de anställda i betydligt högre utsträckning.

De fyra faktorer som främst associeras med den nuvarande arbetsgivaren återfinns alla bland de faktorer som de unga statsanställda anger som viktigast i arbetslivet (se ovan). Denna överensstämmelse är naturligtvis en styrka för staten som arbetsgivare. Men det finns ett stort gap mätt i *procentandel* mellan hur många statsanställda som anser att faktorerna är viktiga och hur många som associerar faktorn med sin nuvarande arbetsgivare.

I nästa avsnitt ska vi titta närmare på det.

# Attraktiva företag - stat med imageproblem

## Företag: ett attraktivare val, enligt studenter

För att kunna jämföra statliga arbetsgivare med privata bad vi studenterna redogöra för vad de associerar med att arbeta på ett privat företag. De fick välja max 5 alternativ eller fylla i egna associationer. Så här fördelade sig svarsresultaten:

**Tabell 5.** Vad associerar du med att arbeta hos ett privat företag? Fördelning av svar från 1 000 studenter.

	Kvinna	Man	Utländsk bakgrund	Totalt
Hög lön	50 %	59 %	55 %	51 %
Bra löneförmåner	46 %	46 %	40 %	45 %
Möjlighet till avancemang	39 %	41 %	34 %	38 %
Utmaningar	27 %	22 %	22 %	25 %
Personlig utveckling	25 %	24 %	28 %	24 %
Dynamisk organisation	22 %	28 %	21 %	23 %
Intressanta arbetsuppgifter	25 %	21 %	21 %	23 %
Flexibel arbetstid	23 %	19 %	22 %	21 %
Internationella karriärmöjligheter	22 %	21 %	25 %	21 %
Finansiell styrka	19 %	21 %	20 %	19 %
Rekryterar endast de bästa	19 %	17 %	18 %	18 %
Framgångsrik	16 %	12 %	15 %	15 %
Spännande produkter/tjänster	16 %	15 %	11 %	15 %
Varierande arbetsuppgifter	16 %	13 %	13 %	15 %
Bra arbetskamrater	11 %	11 %	9 %	11 %
Möjlighet till vidareutbildning	12 %	12 %	10 %	11 %
Bra personalpolitik	5 %	6 %	6 %	5 %
Gott rykte och anseende	5 %	5 %	9 %	5 %
Bra balans mellan arbete och privatliv	4 %	3 %	5 %	4 %

Bra/förtroendeingivande ledning	3 %	4 %	3 %	4 %
Är ett känt varumärke	4 %	5 %	8 %	4 %
Stark kultur på arbetsmarknaden	3 %	3 %	4 %	3 %
Annat (var god specificera)	2 %	3 %	1 %	3 %
God etik och hög moral	2 %	2 %	8 %	2 %
Mångfald bland de anställda	2 %	1 %	3 %	2 %
Trygghet	2 %	2 %	3 %	2 %
Deras värderingar stämmer överens med mina	2 %	0 %	1 %	1 %

De faktorer studenterna främst associerar med att arbeta hos ett privat företag är:

- ▶ Hög lön
- ▶ bra löneförmåner
- ▶ möjlighet till avancemang

Följt av faktorerna:

- ▶ Utmaningar
- ▶ Personlig utveckling
- ▶ Dynamisk organisation
- ▶ Intressanta arbetsuppgifter

De två faktorer som låg högt gällande statliga myndigheter som arbetsgivare - trygghet och mångfald bland de anställda - ligger här klart längre ner på listan.

I syfte att ta reda på vad statliga myndigheter har för fördelar respektive nackdelar i förhållande till dels vad som är viktigt i valet av arbetsgivare och dels vad man associerar med att arbeta på ett privat företag har en differensanalys genomförts. Analysen visar att privata företag har ett betydligt bättre utfall i undersökningen när studenterna beskriver sina associationer av ”drömarbetsgivaren”.

Resultatet visas i tabellen nedan.

**Tabell 6. Jämförelse: Statliga myndigheter respektive privat företag som arbetsgivare samt vad som är viktigt i valet av arbetsgivare. Svar från 1000 studenter.**

Placering viktigt		Stat	Priv. Ftg	Viktigt	Differens		
					Stat- priv. ftg	Stat- viktigt	Priv. ftg- viktigt
1	Intressanta arbetsuppgifter	17 %	23 %	68 %	-6 %	-51 %	-45 %
2	Bra arbetskamrater	11 %	11 %	48 %	0 %	-37 %	-37 %
3	Personlig utveckling	8 %	24 %	43 %	-16 %	-35 %	-19 %
4	Bra balans mellan arbete och privatliv	34 %	4 %	39 %	30 %	-5 %	-35 %
5	Hög lön	4 %	51 %	27 %	-47 %	-23 %	24 %
6	Möjlighet till avancemang	15 %	38 %	25 %	-23 %	-10 %	13 %
7	Flexibel arbetstid	11 %	21 %	23 %	-10 %	-12 %	-2 %
8	Varierande arbetsuppgifter	9 %	15 %	22 %	-6 %	-13 %	-7 %
9	Bra löneförmåner	8 %	45 %	20 %	-37 %	-12 %	25 %
10	Internationella karriärmöjligheter	4 %	21 %	18 %	-17 %	-14 %	3 %
11	Deras värderingar stämmer överens med mina	5 %	1 %	17 %	4 %	-12 %	-16 %
12	Bra/förtroendeingivande ledning	8 %	4 %	17 %	4 %	-9 %	-13 %
13	Trygghet	60 %	2 %	15 %	58 %	45 %	-13 %
14	Möjlighet till vidareutbildning	17 %	11 %	15 %	6 %	2 %	-4 %
15	God etik och hög moral	16 %	2 %	14 %	14 %	2 %	-12 %
16	Bra personalpolitik	15 %	5 %	14 %	10 %	1 %	-9 %
17	Utmaningar	7 %	25 %	13 %	-18 %	-6 %	12 %
18	Gott rykte och anseende	7 %	5 %	12 %	2 %	-5 %	-7 %
19	Dynamisk organisation	4 %	23 %	6 %	-19 %	-2 %	17 %
20	Kultur på arbetsplatsen	9 %	3 %	5 %	6 %	4 %	-2 %
21	Spännande produkter/tjänster	1 %	15 %	5 %	-14 %	-4 %	10 %
22	Framgångsrik	2 %	15 %	4 %	-13 %	-2 %	11 %
23	Mångfald bland de anställda	28 %	2 %	3 %	26 %	25 %	-1 %
24	Annat (var god specificera)	8 %	3 %	1 %	5 %	7 %	2 %
25	Är ett känt varumärke	18 %	4 %	1 %	14 %	17 %	3 %
26	Rekryterar endast de bästa	2 %	18 %	1 %	-16 %	1 %	17 %
27	Finansiell styrka	9 %	19 %	1 %	-10 %	8 %	18 %

Not: För de faktorer som studenterna själva anser som allra viktigast har vi gjort markeringar för de resultat vi betraktar som intressantast. Röd markering anger de faktorer som utgör viktigast förbättringsområden för staten. Blå markering anger framgångsområden.

Tabellen är rangordnad efter vad studenterna anser är viktigast i valet av arbetsgivare<sup>21</sup>. På så sätt kan man enkelt få en överblick av vilka alternativ som är viktigast och hur statliga myndigheter och privata företag tros prestera. Områden som anses viktiga men där en arbetsgivare presterar dåligt kan definieras som förbättringsområden och de alternativ som upplevs som viktiga och som hamnar högt kan definieras som framgångsområden. Baserat på våra definitioner kring förbättringsområden och framgångsområden har följande trender identifierats:<sup>22</sup>

**Tabell 7. Förbättrings- resp framgångsområden för statliga arbetsgivare efter analys av 1000 studenters svar på enkät.**

---

Förbättringsområden staten:	Framgångsområde staten:
▶ Personlig utveckling	▶ Bra balans mellan arbete och privatliv
▶ Hög lön	
▶ Bra löneförmåner	
▶ Intressanta arbetsuppgifter	

---

Vi kan konstatera, genom att jämföra med resultaten av differensanalysen ovan, att privata företag anses ha mer av intressanta arbetsuppgifter och av personlig utveckling än staten. Men fortfarande är det färre som associerar dessa faktorer med privata företag än som anser dem viktiga. Här handlar det alltså om att privata företag har ett försprång gentemot statliga arbetsgivare, men också att såväl privata företag som statliga arbetsgivare har dessa faktorer som förbättringsområden. Vad gäller faktorerna hög lön och bra löneförmåner, har privata företag ett försprång gentemot statliga arbetsgivare, samtidigt som dessa faktorer istället utgör framgångsområden för privata företag.

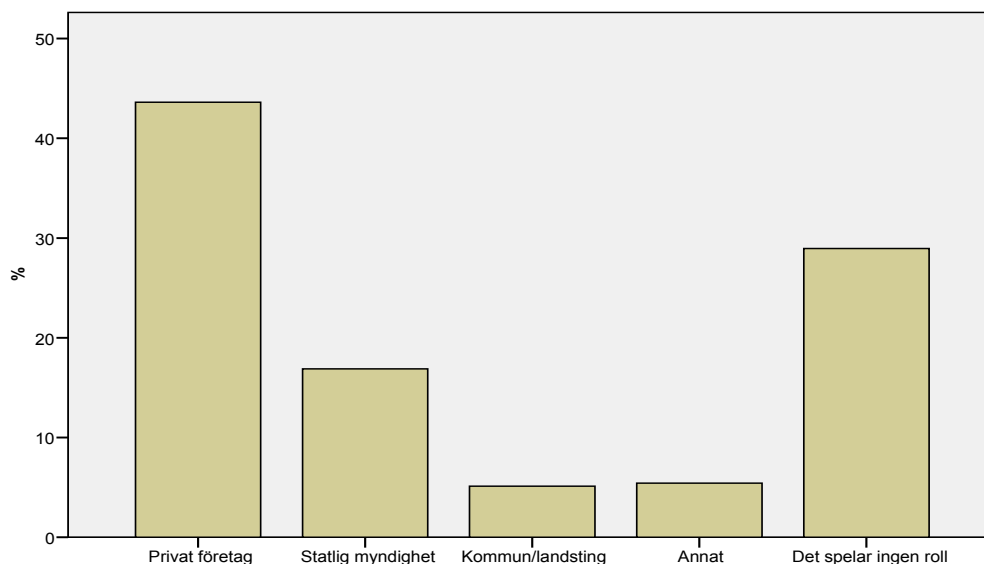
---

<sup>21</sup> Kolumnen till höger visar differensen i procentenheter mellan *de/s* statliga myndigheter som arbetsgivare och vad som är viktigt, *de/s* mellan statliga myndigheter och privata företag.

<sup>22</sup> Ett förbättringsområde från tabell 6 finns *inte* redovisat i analysen i tabell 7: bra arbetskamrater. Det beror på att vi helt enkelt har valt att *bortse* från denna faktor i vår fortsatta analys. Detta trots att faktorn anses som mycket viktig, och trots att den procentuella skillnaden är stor mellan hur viktig den är och i hur hög grad staten associeras med faktorn. Anledningen till det är att vi bedömer upplevelsen av "bra arbetskamrater" som i alltför hög grad beroende av individuella preferenser och lokala förhållanden för att ha tillräckligt intresse i vår undersökning, som ju tar ett övergripande perspektiv på den statliga arbetsgivarpolitiken och arbetslivets utveckling. Trots att bra arbetskamrater otvivelaktigt är avgörande för den egna upplevelsen av arbetslivet, så är faktorn svårgräpbar och mindre intressant på makronivån, åtminstone i den utformning vår undersökning har.

Genom att ställa frågan ”Vill du helst jobba på privat företag, på en statlig myndighet eller hos en annan typ av arbetsgivare” kan vi direkt mäta den relativa attraktiviteten hos staten jämfört med andra arbetsgivare.

**Diagram 7.** När du börjar arbeta. Vill du helst jobba på privat företag, på en statlig myndighet eller hos en annan typ av arbetsgivare? Svar från 1000 studenter.



Vi kan konstatera att störst andel av de undersökta studenterna helst vill arbeta på ett privat företag (44 %). Detta kan jämföras med de 17 % som helst vill arbeta på en statlig myndighet och 5 % som helst vill göra det inom en kommun eller ett landsting.

Vad är det som lockar hos olika arbetsgivare? Som två separata frågor fick de respondenter som svarade att de helst vill arbeta på ett privat företag ta ställning till varför så är fallet. På samma sätt fick de som helst vill arbeta på en statlig myndighet svara på varför de helst vill det. Syftet var att ta reda på vad det är som lockar unga hos respektive arbetsgivare. Svartalternativen på de båda frågorna var desamma och kan därför jämföras direkt med varandra.

**Tabell 8. Varför vill du helst jobba på... Svar från 1000 studenter**

... privat företag

... statlig myndighet

	Procent		Procent
Bra karriärmöjligheter	67 %	Mitt arbete kommer till nytta för samhället	57 %
Bra lön	59 %	Finns intressanta jobb där	54 %
Finns intressanta jobb där	55 %	Det jag vill jobba med finns bara där	45 %
Stora utmaningar	26 %	Trygghet	27 %
Det jag vill jobba med finns bara där	20 %	Bra karriärmöjligheter	24 %
Stor frihet	16 %	Stora utmaningar	21 %
Bra förmåner	14 %	Bra förmåner	14 %
Högt arbetstempo	7 %	Bra lön	6 %
Mitt arbete kommer till nytta för samhället	4 %	Stor frihet	6 %
Trygghet	3 %	Lågt arbetstempo	4 %
Annat	2 %	Annat	2 %
Lågt arbetstempo	0 %	Högt arbetstempo	1 %

De största anledningarna till att respondenterna helst vill arbeta på ett privat företag är för att där finns

- ▶ bra karriärmöjligheter
- ▶ bra lön
- ▶ intressanta jobb

De som valde en statlig myndighet motiverade sitt val främst utifrån att

- ▶ deras arbete kommer till nytta för samhället
- ▶ för att det finns intressanta jobb där
- ▶ för att det de vill arbeta med finns bara där.

Att det finns intressanta jobb var alltså en sammanfallande faktor mellan de två grupperna. Särskiljande för privata företag är att fler ser bra möjligheter till att göra karriär samt tjäna en hög lön. Särskiljande för staten är känslan av att göra

nytta för samhället. Detta är något som unga värderar högt och samtidigt i hög grad förknippar med arbete i staten.

## Staten: inte en drömarbetsgivare, enligt unga statsanställda

Vi jämförde vad de unga statsanställda tyckte om sin nuvarande arbetsgivare med hur de upplever en ideal arbetsgivare. Syftet var att ta reda på vad statliga myndigheter har för fördelar respektive nackdelar i förhållande till vad som anses viktigt i valet av arbetsgivare. Därför har en differensanalys genomförts. Analysen visar att statliga arbetsgivare har en lång väg kvar till det som de statsanställda beskriver som ”drömarbetsgivaren”.

Resultatet visas i tabellen nedan<sup>23</sup>. För de faktorer som de statsanställda själva anser som allra viktigast har vi gjort markeringar för de resultat vi betraktar som intressantast. De faktorer som utgör de viktigaste förbättringsområden för staten har ringats in med röd markering, medan framgångsområden är markerade med blått.

**Tabell 9. Jämförelse: Nuvarande arbetsgivare / vad är viktigast i valet av arbetsgivare. Svar från 1000 statsanställda.**

Viktigt		Differens		
		Nuv. arbets - givare	Viktigt - Nuv. arbetsgivare	
1	Intressanta arbetsuppgifter	47 %	70 %	-23 %
2	Bra arbetskamrater	63 %	54 %	9 %
3	Personlig utveckling	21 %	47 %	-26 %
4	Bra balans mellan arbete och privatliv	33 %	37 %	-4 %
5	Flexibel arbetstid	50 %	35 %	15 %
6	Hög lön	1 %	31 %	-30 %
7	Varierande arbetsuppgifter	29 %	28 %	1 %
8	Bra löneförmåner	7 %	22 %	-15 %
9	Möjlighet till avancemang	8 %	21 %	-13 %
10	Bra/förtroendeingivande ledning	8 %	18 %	-10 %

<sup>23</sup> Tabellen är rangordnad efter vad respondenterna anser är viktigast. I kolumnerna till höger presenteras procentsatserna för hur stor andel som valde respektive alternativ samt en differens mellan vad som är viktigt och vad man associerar med sin nuvarande arbetsgivare. Ett negativt resultat innebär att de unga yrkesverksamma akademikerna som arbetar på en statlig myndighet förknippar sin nuvarande arbetsgivare med ett visst alternativ i mindre utsträckning än vad de anser är viktigt. Motsatt förhållande råder för positiva differenser.

11	Möjlighet till vidareutbildning	13 %	17 %	-4 %
12	Utmaningar	13 %	16 %	-3 %
13	Bra personalpolitik	7 %	15 %	-8 %
14	Trygghet	31 %	14 %	17 %
15	Deras värderingar stämmer överens med mina	8 %	11 %	-3 %
16	Internationella karriärmöjligheter	4 %	10 %	-6 %
17	God etik och hög moral	10 %	8 %	2 %
18	Gott rykte och anseende	15 %	7 %	8 %
19	Dynamisk organisation	3 %	5 %	-2 %
20	Mångfald bland de anställda	9 %	3 %	6 %
21	Spännande produkter/tjänster	4 %	2 %	2 %
22	Rekryterar endast de bästa	3 %	1 %	2 %
23	Framgångsrik	1 %	1 %	0 %
24	Annat (var god specificera)	2 %	1 %	1 %
25	Finansiell styrka	1 %	1 %	0 %
26	Stark kultur på arbetsplatsen	3 %	0 %	3 %
27	Är ett känt varumärke	8 %	0 %	8 %

Det största glappet mellan vad man anser viktigast och i vilken grad detta är uppfyllt hos sin nuvarande arbetsgivare finns i faktorerna (rangordnat efter hur viktiga de anses vara):

- ▶ Intressanta arbetsuppgifter
- ▶ Personlig utveckling
- ▶ Hög lön
- ▶ Bra löneförmåner
- ▶ Möjlighet till avancemang

Ovanstående är med andra ord de viktigaste förbättringsområdena, enligt unga statsanställda akademiker.

Faktorn flexibel arbetstid är en framgångsfaktor för staten, medan bra arbetskamrater och balans mellan arbete och privatliv är något som anses viktiga av ungefär lika många som associerar dessa värden med staten.

**Tabell 10.** Förbättrings- resp framgångsområden för statliga arbetsgivare efter analys av 1000 statsanställdas svar på enkät.

---

Förbättringsområden:	Framgångsområden:
▶ Personlig utveckling	▶ Bra balans mellan arbete och privatliv
▶ Hög lön	▶ Trygghet
▶ Bra löneförmåner	
▶ Intressanta arbetsuppgifter	
▶ Möjligheter till avancemang	

---

Likheten med studenternas jämförelser mellan staten – privata företag - drömarbetsgivare är slående. Visserligen har faktorn ”Möjlighet till avancemang” tillkommit, och rangordningen är något olika. Fokus är dock på frågor kopplade till arbets innehåll, utvecklingsmöjligheterna för den enskilde och löneutvecklingen. Det är en tydlig trend när man analyserar svaren från samtliga 2000 respondenter.

På samma sätt finns följande framgångsområden för staten:

- ▶ Bra balans mellan arbete och privatliv
- ▶ Trygghet

För faktorn trygghet finns dock en stor skillnad i procent mellan studenterna och de anställda: 60 % av studenterna men bara 31 % av de anställda associerar staten med trygghet. Varför är trygghet en svagare association hos dem som jobbar i staten? Har studenterna en ”orealistisk” bild av staten som en trygg arbetsgivare? Håller staten på att förlora ett av sina viktigaste framgångsområden? Det finns onekligen skäl att oroa sig för att unga välutbildade som får en anställning i staten kan råka ut för svikna förväntningar när de möts av verkligheten.

**Tabell 11.** Förbättrings- resp framgångsområden för statliga arbetsgivare efter analys av 1000 statsanställdas och 1000 studenters svar på enkät.

Förbättringsområden:	Framgångsområden:
▶ Personlig utveckling	▶ Bra balans mellan arbete och privatliv
▶ Hög lön	▶ Trygghet
▶ Bra löneförmåner	▶ Arbetet kommer till nytta för samhället
▶ Intressanta arbetsuppgifter	
▶ Möjligheter till avancemang	

## Stat med imageproblem?

Staten verkar onekligen ha imageproblem. På fyra av de 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

Samma faktorer anser de unga statsanställda att staten fallerar på (med tillägget att bra löneförmåner inte heller lever upp till förväntningarna).

Vad gäller faktorn ”Intressanta arbetsuppgifter” är skillnaden *relativt* stor gentemot de privata företagen, nästan 6 % för studenterna. För de övriga faktorerna finns *mycket* stora skillnader uppmätta, med glapp på upp till 46 % mellan vad som anses viktigt och vad statliga arbetsgivare anses leva upp till.

Privata företag anses ge mer av det unga efterfrågar, åtminstone om man får tro studenterna i vår undersökning. Trenden blir tydligare om man bryter ned begreppen statliga och privata arbetsgivare i sektorer. I syfte att ta reda på hur

attraktiva ett antal olika arbetsgivare är i den undersökta målgruppen ställdes frågan ”Hur attraktiva anser du att följande 10 arbetsplatser verkar?”, med exempel från några av de största statliga arbetsgivarna och deras privata motsvarigheter.

**Tabell 12. Hur attraktiva anser du att följande 10 typer av arbetsplatser verkar? Svar från 1000 studenter**

Valid procent	Ej tillräcklig kunskap				
	Inte attraktiv (1+2)	Neutral (3)	Attraktiv (4+5)	om dem som arbetsgivare	Känner ej till dem alls som arbetsgivare
Sida	20 %	14 %	52 %	11 %	4 %
Regeringskansliet	23 %	15 %	51 %	9 %	3 %
Domstolsverket	35 %	17 %	29 %	15 %	4 %
Statens räddningsverk	31 %	18 %	29 %	18 %	5 %
Länsstyrelsen	40 %	21 %	25 %	12 %	2 %
Migrationsverket	51 %	18 %	22 %	7 %	2 %
Skatteverket	48 %	22 %	22 %	7 %	1 %
Försäkringskassan	65 %	16 %	10 %	7 %	1 %
Arbetsförmedlingen	74 %	9 %	8 %	7 %	2 %
CSN	72 %	11 %	7 %	9 %	2 %

Vid en första anblick kan vi konstatera att kännedomen kring de flesta av de uppräknade myndigheterna är relativt stor. Minst känd är Statens Räddningsverk som 5 % inte känner till. Generellt är kännedomen om de olika myndigheterna som arbetsgivare hög.

Med undantag för Sida och Regeringskansliet, är det snarare attraktionskraften som är det område de statliga myndigheterna borde arbeta med. Särskilt om man vill vara säker på att i framtiden kunna hitta rätt personal. Givetvis måste man dock i analysen av dessa resultat ta hänsyn till att olika arbetsgivare är olika attraktiv bland studenter som studerar olika typer av inriktningar. En förklaring till att Domstolsverket inte är attraktivare är sannolikt att de som inte är jurister inte kan börja arbeta där.

Som tabellen ovan visar är dock myndigheter som Sida, Regeringskansliet och Domstolsverket mest attraktiva som arbetsgivare. Arbetsförmedlingen, CSN och Försäkringskassan är minst attraktiva.

För att få en ökad förståelse av vad de studenter som svarat på denna undersökning anser är attraktivt ur arbetsgivarsynpunkt ställdes frågan kring vilka olika typer av *privata* arbetsplatser som är attraktivast att arbeta på.

**Tabell 13. Hur attraktiva anser du att följande 10 typer av arbetsplatser verkar? Svar från 1000 studenter**

	Inte attraktiv (1+2)	Neutral (3)	Attraktiv (4+5)	Ej tillräcklig kunskap	
				om dem som arbetsgivare	Känner ej till dem alls som arbetsgivare
Informationsföretag/ kommunikationsföretag	23 %	23 %	50 %	3 %	1 %
Ideella/humanitära organisationer	25 %	22 %	49 %	3 %	1 %
Management/PR-företag	29 %	20 %	47 %	3 %	1 %
Utbildningsföretag	25 %	28 %	43 %	4 %	1 %
Bank/finansieringsföretag	40 %	20 %	36 %	3 %	1 %
IT-företag	35 %	24 %	36 %	3 %	1 %
Advokatbyrå	42 %	21 %	32 %	4 %	1 %
Industriföretag	41 %	27 %	28 %	3 %	1 %
Bemanningsföretag	49 %	28 %	20 %	3 %	1 %
Försäkringsbolag	52 %	24 %	20 %	3 %	1 %

Samtliga av de tio nämnda typer av arbetsplatser är väl kända. Studenterna verkar med andra ord ha en relativt bra bild av vad man kan arbeta med på dessa typer av arbetsplatser. De mest attraktiva arbetsgivarna av de tio undersökta är informationsföretag/kommunikationsföretag, ideella/humanitära organisationer samt management/PR-företag. Minst attraktiva upplevs försäkringsbolag, bemanningsföretag och industriföretag vara.

Attraktiviteten för statliga arbetsgivare ligger mellan 52 % och 7 %, medan den för privata arbetsgivare spänner mellan 50 % och 20 %, dvs. ett mindre spann och alltså ett jämnare fördelat resultat. Staten har tre arbetsgivare med en attraktivitet på 10 % eller under. Inga privata arbetsgivare finns i detta spann.

Det är vanskligt att göra jämförelser mellan de sektorer som vi konstruerat för denna undersökning. Det är t ex svårt att hitta en privat motsvarighet till statliga arbetsgivaren Migrationsverket. Men särskilt för några sektorer är en jämförelse så pass relevant att resultatet är intressant att analysera. Man kan förstås diskutera hur exakt och ”rättvisande” vår framställning här är. Vi tycker dock att parallellerna nedan mellan statliga – privata sektorer håller för en jämförelse: arbetsgivarna strävar efter att attrahera ungefär samma yrkesgrupper och de arbetssökanden kan antas ha övervägt såväl det privata som det statliga alternativet inom ”sin” sektor (sektorer).

**Tabell 14.** Jämförelse attraktiva arbetsgivare sektorsvis. Analys av svar från 1000 studenter

	Attraktiv
<b>Sida /</b>	<b>52 %</b>
<b>Ideella/humanitära organisationer</b>	<b>50 %</b>
<b>Regeringskansliet /</b>	<b>51 %</b>
<b>Management/PR-företag</b>	<b>47 %</b>
<b>Domstolsverket /</b>	<b>29 %</b>
<b>Advokatbyrå</b>	<b>32 %</b>
<b>Länsstyrelsen</b>	<b>25 %</b>
<b>Informationsföretag/ kommunikationsföretag</b>	<b>50 %</b>
<b>Skatteverket</b>	<b>22 %</b>
<b>Bank/finansieringsföretag</b>	<b>36 %</b>
<b>Försäkringskassan</b>	<b>10 %</b>
<b>Försäkringsbolag</b>	<b>20 %</b>
<b>Arbetsförmedlingen</b>	<b>8 %</b>
<b>Bemanningsföretag</b>	<b>20 %</b>
<b>CSN</b>	<b>7 %</b>
<b>Bank/finansieringsföretag</b>	<b>36 %</b>

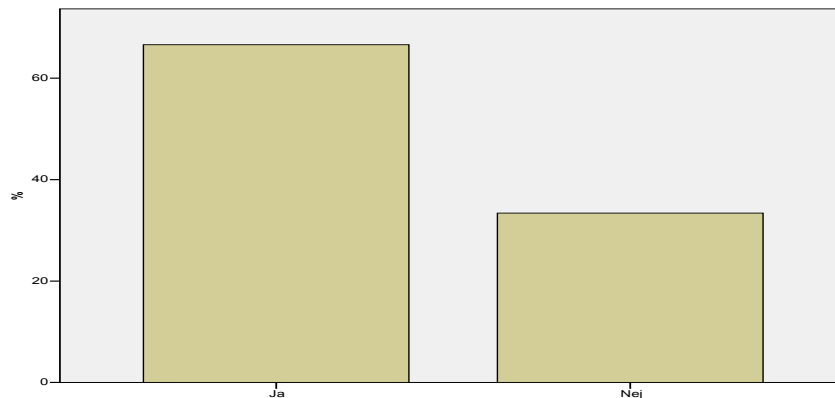
Not: **grön** färg anger de sektorer där staten är mer attraktiv, **röd** färg anger de sektorer där staten är mindre attraktiv.

Statliga arbetsgivare kan alltså få rejäla problem att locka till sig unga akademiker i konkurrens med sina privata motsvarigheter/alternativ.

### Lever staten upp till förväntningarna?

Hur väl tycker då de unga statsanställda att deras arbetsgivare lever upp till deras förväntningar sedan de anställdes? I syfte att få reda på det ställde vi frågan ”Anser du att staten lever upp till de förväntningar du hade när du först anställdes?”. Vi frågade också varför staten gjorde/inte gjorde det.

**Diagram 8.** Anser du att staten levt upp till de förväntningar du hade när du anställdes?  
Svar från 1000 statsanställda.



Ja	67 %
Nej	33 %

Ungefär två tredjedelar – 67 % svarade att de upplever att staten lever upp till de förväntningar de hade när de först anställdes. Men en hel tredjedel ansåg att så inte var fallet! Det är oroande, inte minst för den arbetsgivare som behöver rekrytera en helt ny generation av unga välutbildade.

En nedbrytning visar att statsanställda med utländsk bakgrund i mycket högre utsträckning än andra anser att staten *inte* levt upp till förväntningarna (46 %).

Det är viktigt att analysera på vilket sätt staten levt upp till, eller inte levt upp till, förväntningarna. Då framgår några resultat tydligt. Den vanligaste orsaken till att man anser att staten lever upp till de förväntningar man hade är en känsla av att arbetet kommer till nytta för samhället. På motsvarande sätt var låg lön och dåliga karriärmöjligheter de vanligaste förklaringarna till att så många upplevde att staten inte levde upp till förväntningarna.

**Tabell 15.** Anser du att staten lever upp till de förväntningar du hade när du först anställdes? På vilket sätt... (Svar från 1000 statsanställda.)

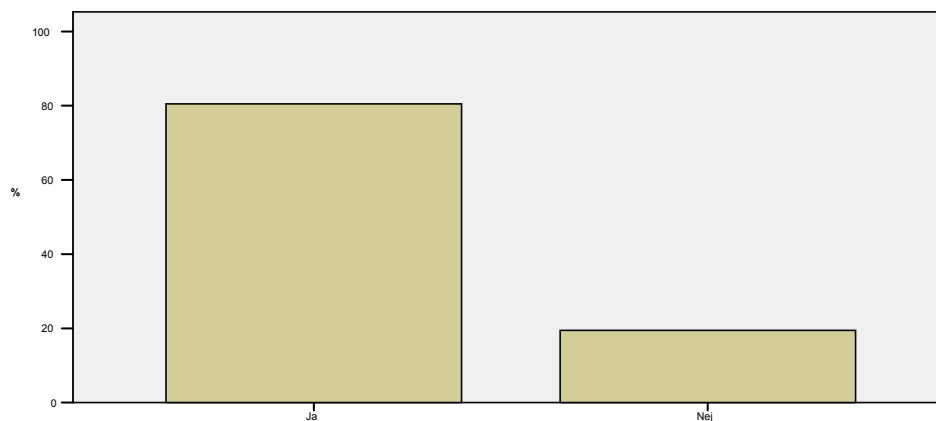
	... gjorde staten <u>inte</u> det?		... <u>gjorde</u> staten det?
	Totalt		Totalt
Dålig lön	72 %	Mitt arbete kommer till nytta för samhället	59 %
Dåliga karriärmöjligheter	40 %	Finns intressanta jobb där	35 %
Otryggt	21 %	Trygghet	34 %
Annat	20 %	Stor frihet	23 %
Högt arbetstempo	20 %	Det jag vill jobba med finns bara där	22 %
Dåliga förmåner	18 %	Bra förmåner	22 %
Det jag vill jobba med finns inte där	11 %	Stora utmaningar	16 %
Finns inga stora utmaningar	11 %	Bra karriärmöjligheter	13 %
Lågt arbetstempo	11 %	Annat	7 %
Mitt arbete kommer inte till nytta för samhället	4 %	Bra lön	6 %
Hade ingen frihet där	4 %	Högt arbetstempo	6 %
Finns inga intressanta jobb där	3 %	Lågt arbetstempo	3 %

## Många studenter kan tänka sig att jobba i staten...

En annan intressant frågeställning är hur många som överhuvudtaget skulle kunna *tänka sig* att arbeta på en statlig myndighet, och i så fall varför/varför inte. Nu handlar det alltså inte längre om förstahandsval, eller var man helst skulle vilja jobba. Frågeställningarna fångar således upp attityderna hos hela ”potentialen” bland studenterna.

De studenter som svarade att de helst skulle vilja arbeta på ett privat företag, kommun/landsting eller ”annat” (totalt 54 % av samtliga studenter) fick svara på denna fråga. Av dessa kunde **81 %** tänka sig att arbeta på en statlig myndighet.

**Diagram 9.** skulle du kunna tänka dig att arbeta på en statlig myndighet? Svar från (54% av 1000 studenter = ) 540 studenter.



---

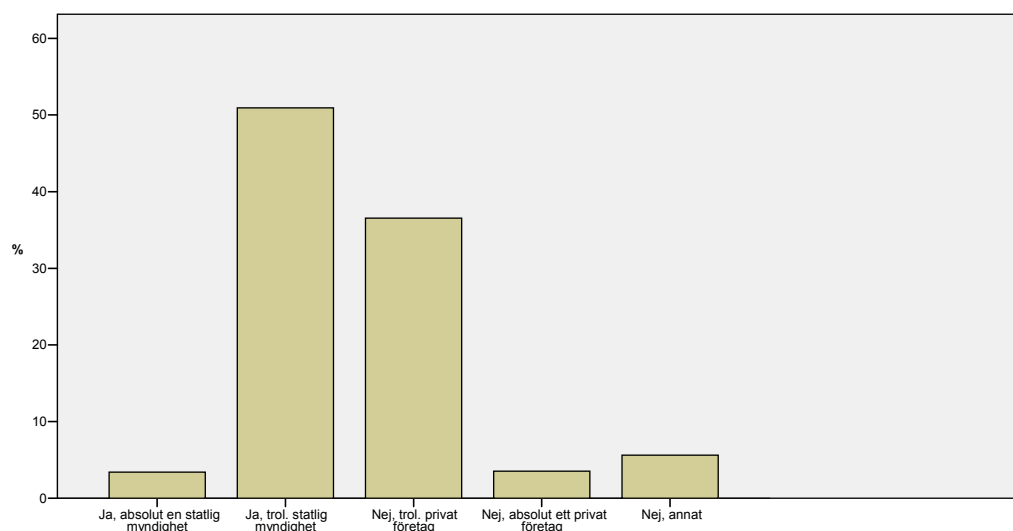
<b>Ja</b>	<b>81 %</b>
<b>Nej</b>	<b>20 %</b>

---

Genom att slå ihop resultatet för dem som helst vill arbeta på en statlig myndighet med dem som kan tänka sig det kan vi konstatera att 60 % av hela målgruppen kan tänka sig en statlig myndighet som en framtida arbetsgivare. Vi får i sammanhanget inte heller glömma bort de 17 % som det inte spelar någon roll för var de arbetar. Om hänsyn tas till alla dessa, så kan totalt sett 77 %, eller närmare 8 av 10, av studenterna tänka sig att jobba i staten.

... men nästan hälften av de unga statsanställda vill byta arbetsgivare!

**Diagram 10.** Om du byter jobb i framtiden, kommer du då att välja en statlig myndighet som din arbetsgivare? Svar från 1000 statsanställda.



---

<b>Ja, absolut en statlig myndighet</b>	<b>3 %</b>
<b>Ja, troligtvis en statlig myndighet</b>	<b>51 %</b>
<b>Nej, troligtvis ett privat företag</b>	<b>37 %</b>
<b>Nej, absolut ett privat företag</b>	<b>4 %</b>
<b>Nej, annat</b>	<b>6 %</b>

---

Bara 3 % av de unga yrkesverksamma akademikerna som idag arbetar på en statlig myndighet svarade att de absolut kommer vilja arbeta på en statlig myndighet i framtiden. 51 % svarade att de troligtvis skulle välja en statlig myndighet. Det var vidare 37 % som svarade att de troligtvis skulle välja ett privat företag, 4 % svarade att de absolut skulle välja ett privat företag och 6 % svarade att de skulle välja någon annan arbetsgivare. Det sistnämnda kan vara t.ex. ideella organisationer.

Det är en betydande riskfaktor att så många som sammanlagt 47 % ser en framtid för sig själv någonstans utanför den statliga sektorn. Om det blir verklighet så innebär det en betydande kompetensförlust. I ljuset av generationsväxlingen blir det hotet än allvarligare: staten behöver ju rekrytera en helt ny generation av medarbetare för att ersätta de över 60 000 anställda som går i pension. Att i det läget istället *tappa* nära nog hälften av dagens unga anställda skulle spä på utmaningen och anstränga rekryteringsbehovet ytterligare.

Det är fler män än kvinnor som anger att de troligen kommer välja ett privat företag (43 % respektive 34 %), och följaktligen fler kvinnor som anger att de troligen kommer välja en statlig arbetsgivare (56 % respektive 39 %)<sup>24</sup>.

I sammanhanget är det viktigt att minnas den tredjedel av de unga statsanställda som inte tyckte att staten levde upp till deras förväntningar sedan anställningen påbörjades. Till detta ska läggas tidigare resultat som visar att staten inte i tillräcklig utsträckning erbjuder det som unga tycker är viktigt i arbetslivet, och att andra arbetsgivare ofta anses som mera attraktiva. Dessa fakta understryker behovet av åtgärder för att såväl *rekrytera* unga välutbildade, som att stimulera dem att *stanna kvar* på statliga arbetsplatser.

## Samhällsuppdraget lockar. Men lönenivå, arbetsuppgifter och utvecklingsmöjligheter är svagheter.

Vilka är då de främsta anledningarna till att man kan tänka sig (eller inte kan tänka sig) att jobba på en statlig myndighet?

De studenter som kunde respektive inte kunde tänka sig att arbeta på en statlig myndighet fick svara på frågan för att motivera sitt val. De som *kunde* tänka sig att jobba på en statlig myndighet motiverade sitt val med att deras arbete kommer till nytta för samhället, på grund av trygghet och för att det finns intressanta jobb på statliga myndigheter. De främsta anledningarna till att de *inte kunde* tänka sig att arbeta på en statlig myndighet var att lönen är för dålig, att det de vill arbeta med inte finns på någon statlig myndighet eller för att karriärmöjligheterna är för dåliga.

---

<sup>24</sup> Se tabellbilagan på: [www.st.org](http://www.st.org)

**Tabell 16.** Vilka är de största anledningarna till att du ...på en statlig myndighet? Svar från 1000 studenter.

...kan tänka dig att arbeta

...inte kan tänka dig att arbeta

	Procent		Procent
Mitt arbete kommer till nytta för samhället	53 %	Dålig lön	53 %
Trygghet	50 %	Det jag vill jobba med finns inte där	45 %
Finns intressanta jobb där	39 %	Dåliga karriärmöjligheter	42 %
Bra karriärmöjligheter	17 %	Finns inga intressanta jobb där	38 %
Bra förmåner	14 %	Liten frihet	20 %
Stora utmaningar	13 %	Dåliga förmåner	15 %
Annat	11 %	Inga stora utmaningar	12 %
Bra lön	7 %	Lågt arbetstempo	8 %
Det jag vill jobba med finns bara där	6 %	Annat	7 %
Lågt arbetstempo	5 %	Otryggt	3 %
Stor frihet	3 %	Högt arbetstempo	3 %
Högt arbetstempo	1 %	Mitt arbete kommer inte till nytta för samhället	2 %

Också här ser vi en samstämmighet mellan respondentgrupperna. Vi har redan tidigare sett att känslan av att göra nytta för samhället är den viktigaste förklaringen till varför många unga statsanställda upplever att staten levt upp till deras förväntningar som arbetsgivare. Vi ställde en liknande fråga till de statsanställda som angett att de helst ville jobba i staten även i framtiden. Här handlar det alltså, om det framtida arbetslivet. Resultatet visar att det är viktigt att uppleva att ens jobb är till nytta för samhället:

**Tabell 17.** Varför skulle du vilja arbeta på... Svar från 1000 statsanställda

... statlig myndighet

... privat företag

	Totalt		Totalt
Mitt arbete kommer till nytta för samhället	53 %	Bra lön	77 %
Finns intressanta jobb där	45 %	Bra karriärmöjligheter	58 %
Trygghet	37 %	Finns intressanta jobb där	46 %
Det jag vill jobba med finns bara där	32 %	Stora utmaningar	33 %
Bra förmåner	23 %	Bra förmåner	23 %
Stora utmaningar	15 %	Det jag vill jobba med finns bara där	10 %

Bra karriärmöjligheter	15 %	Högt arbetstempo	8 %
Stor frihet	14 %	Stor frihet	7 %
Bra lön	6 %	Mitt arbete kommer till nytta för samhället	2 %
Lågt arbetstempo	1 %	Trygghet	2 %
Högt arbetstempo	1 %	Lågt arbetstempo	0 %
Annat	6 %	Annat	6 %

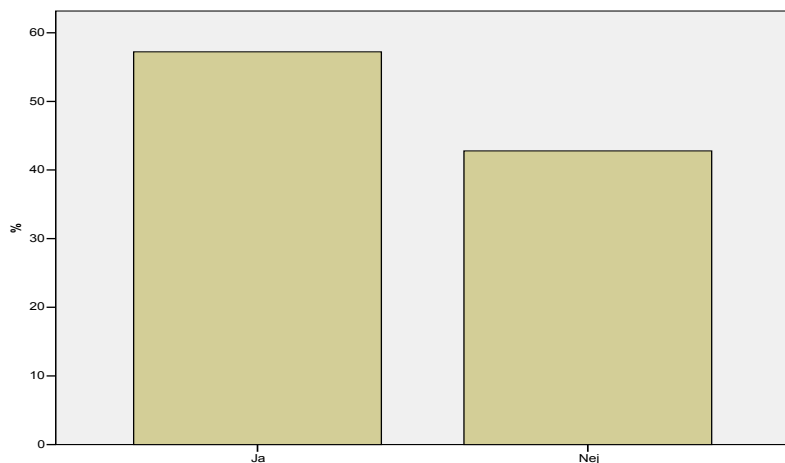
De statsanställda som tidigare svarade att de helst eller troligen skulle vilja arbeta hos en statlig myndighet vill främst göra detta för att deras arbete då kommer att kunna komma till nytta för samhället. Att det finns intressanta jobb på statliga myndigheter och den trygghet som de upplever finns är ytterligare anledningar som är avgörande för många. Löneläget intar en bottennotering och är alltså inte en starkt bidragande faktor till varför man vill fortsätta jobba i staten.

Resultaten är i stort sett de omvända för de statsanställda som absolut eller troligtvis skulle vilja arbeta på ett privat företag. De vill göra detta för de tror att de får en bra lön, bra karriärmöjligheter och för att det finns intressanta jobb där.

## Omorganisationer och neddragningar ger en negativ bild

Alla arbetsplatser genomgår förändringar. En framgångsfaktor är hur väl man lyckas hantera nödvändiga förändringar och förankra syftet med förändringen. Vi ställde därför ett par frågor om det.

**Diagram 11.** Har du under det senaste året upplevt en omorganisation på din arbetsplats?  
Svar från 1000 statsanställda.



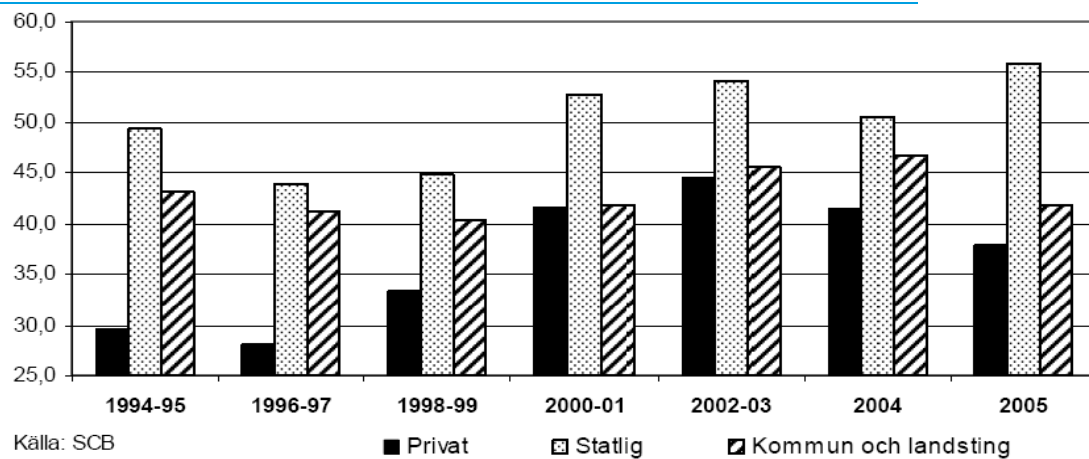
---

<b>Ja</b>	<b>57 %</b>
<b>Nej</b>	<b>43 %</b>

---

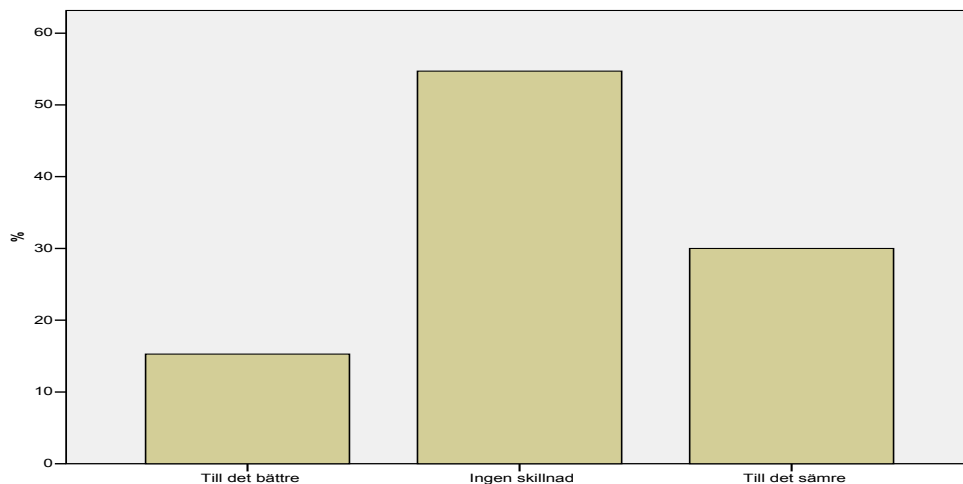
57 % av undersökningens respondenter uppgav att de upplevt en omorganisation under det senaste året. Det är en hög siffra, men den stämmer väl överens med vad vi vet sedan tidigare om statliga arbetsplatser. Det illustreras i nedanstående diagram:

**Diagram 12.** Andel som under de senaste tolv månaderna haft en omorganisation på sin arbetsplats i olika sektorer.



Staten leder som synes omorganisationsligan. Hur påverkar det dem som arbetar i staten?

**Diagram 13. Hur påverkade omorganisationen din inställning till staten som arbetsgivare?  
Svar från 1000 statsanställda.**



---

Till det bättre	15 %
Ingen skillnad	55 %
Till det sämre	30 %

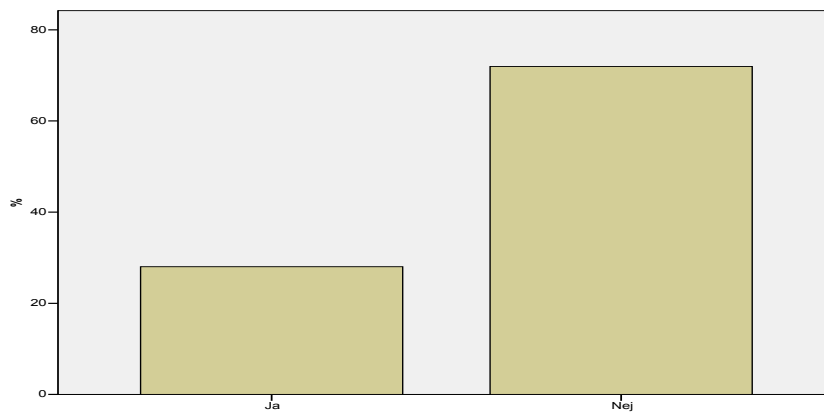
---

Vår undersökning visar att 15 % av dem som upplevt en omorganisation senaste året angav att detta påverkade deras inställning till staten som arbetsgivare till det bättre medan 30 % svarade att det påverkade deras inställning till det sämre. För resterande 55 % ledde omorganisationen inte till någon förändrad inställning.

Att majoriteten av de anställda är med om omorganisationer, samtidigt som dubbelt så många upplever omorganisationen som en försämring är naturligtvis en svaghet för staten som arbetsgivare. Resultatet bör stämma till eftertanke inför framtida organisationsförändringar.

Vi ville också få kunskap om hur vanligt det är med erfarenhet av uppsägningar:

**Diagram 14.** Har du varit med om att någon blivit uppsagd på din arbetsplats?



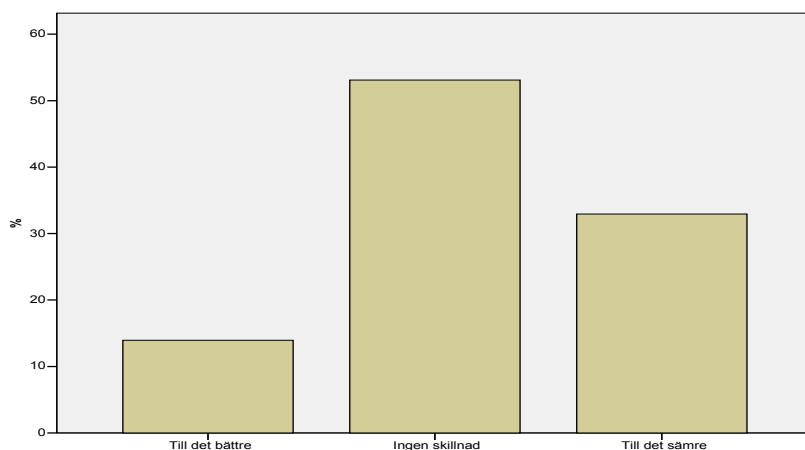
---

<b>Ja</b>	<b>28 %</b>
<b>Nej</b>	<b>72 %</b>

---

28 % angav att de varit med om att någon blivit uppsagd från deras arbetsplats. Av dessa angav 14 % att deras inställning till staten som arbetsgivare förändrades till det bättre och 33 % svarade att den förändrades till det sämre. För 53 % medförde uppsägningen/uppsägningarna ingen förändrad bild av staten som arbetsgivare.

**Diagram 15. Hur påverkade uppsägningen din inställning till staten som arbetsgivare?**



<b>Till det bättre</b>	<b>14 %</b>
<b>Ingen skillnad</b>	<b>53 %</b>
<b>Till det sämre</b>	<b>33 %</b>

Mer än var fjärde har alltså varit med om att någon blivit uppsagd och nästan tre av fem har varit med om en omorganisation. Förändringarna upplevdes som negativa av ungefär dubbelt så många som upplevde dem som positiva.

Kanske anar vi här en viktig del av förklaringen till den stora skillnaden mellan studenterna och de anställda i bilden av tryggheten i staten? Misstanken går inte helt att bekräfta, men det kan vara så att anställda upplever en annan, hårdare, verklighet än den bild studenterna ger uttryck för. Under alla omständigheter ger det anledning att fundera över hur förändringsarbetet i staten kan bli bättre, och negativa konsekvenser undvikas.

# Om lön och rättvisa

## Tankar om lön

Lön är en central fråga i arbetslivet. Vi har sett att lönen genomgående hör till de faktorer som rankas högt av unga välutbildade.

Vi har också sett att löneläget i staten av många uppfattas som lågt. Lönen är ett av statens viktigaste förbättringsområden som arbetsgivare. Men hur stor är skillnaden mellan den lön som studenterna förväntar sig och den lön som unga välutbildade faktiskt har i staten? Vad gäller respondenterna i vår undersökning ser det ut såhär:

**Tabell 18.** Vilken lön förväntar du dig på ditt första arbete efter dina studier? Svar från 1000 studenter

	Kvinna	Man	Utländsk bakgrund	Totalt
<b>Medelvärde</b>	23 408 kr	25 339 kr	23 921 kr	23 967 kr
19999 kr eller mindre	11 %	8 %	10 %	11 %
20000-24999	51 %	37 %	47 %	47 %
25000-29999	27 %	37 %	27 %	30 %
30000 eller mer	10 %	18 %	16 %	12 %

**Not:** Denna fråga ställdes med fritextsvar. Här presenteras resultaten dels kategoriserade, dels som medelvärde.

Som resultaten visar är den genomsnittliga lönen som studenterna vill ha knappt 24 000 kr. Det är dock viktigt att poängtera att 30 % vill ha mellan 25 000 och 29 999 kr i lön och 12 % vill ha 30 000 kr eller mer.

Skillnaderna är dock stora, mellan såväl könen som olika studieinriktningar. Män förväntar sig generellt nästan 2 000 kr (1 931 kr) mer i lön på sitt första arbete än kvinnor. Det verkar som att den ojämlikhet i löner mellan kvinnor och män som finns på arbetsmarknaden återspeglar sig, eller kanske t.o.m. tar sin början i, förväntningar på lön under studietiden.

Om hänsyn tas till studieinriktning så ser resultatet ut så här:

**Tabell 19.** Vilken lön förväntar du dig på ditt första arbete efter dina studier? Svar från 1000 studenter. Nedbrytning ämnesområde.

Ämnesområde	Medelvärde
Data/IT (tex. data- och systemvetenskap)	25 762 kr
Ekonomi (t.ex. civilekonom)	24 951 kr
Juridik	24 577 kr
Beteendevetenskap	23 626 kr
Personalvetenskap	23 569 kr
Samhällsvetenskap	23 345 kr
Statsvetenskap	23 105 kr
Medie- och kommunikation	22 821 kr
Historia och filosofiska ämnen	22 475 kr
Socionom (inkl. sociala utbildningar)	21 488 kr
Informatik	*
Matematik	*
Statistik	*

Not: "\*" anger att för få (under 30) respondenter svarat

Finns det ett glapp mellan den lön studenterna förväntar sig och vad unga välutbildade faktiskt tjänar i staten? Tabellen nedan ger en god uppskattning av svaret:

**Tabell 20.** Ungefär vilken lön har du per månad före skatt? Svar från 1000 statsanställda.

	Lön. Medelvärde
Totalt	24 305 kr
Kvinna	23 874 kr
Man	25 333kr

#### Yrkeskategorier

Allmänt utredningsarbete	24 148 kr
Arbetsledning	30 229 kr
Ekonomiförvaltning	24 627 kr
Informationsarbete	23 720 kr

Juridiskt utredningsarbete	24 432 kr
Revisions- och granskningsarbete	23 941 kr
Sekreterar- och registratorsarbete	20 138 kr
Socialt och kurativt arbete	21 963 kr
Utbildningsarbete	21 755 kr

Som resultaten visar är den genomsnittliga lönen som de statsanställda har drygt 24 300 kr, alltså något *högre* än vad studenterna förväntar sig<sup>25</sup>. Juridik-, ekonomi-, samt data/IT-studerande förväntar sig dock en högre lön än genomsnittet. Nedbrutet för yrkeskategorier/studieinriktning förefaller inte skillnaderna mellan studenters förväntningar och anställdas verklighet särskilt stora (jämför t.ex. juridik- och ekonomistuderande med yrkeskategorierna juridiskt utredningsarbete resp. ekonomiförvaltning). Åtminstone är skillnaderna inte så stora som man hade kunnat förvänta sig med tanke på att lönen inom staten uppfattas som relativt låg.

Är ingångslönen i staten, för unga välutbildade, bättre än sitt rykte? Vår undersökning ger fog för den tanken<sup>26</sup>. Ändå måste det konstateras: lönenivån återkommer som en negativ faktor för den som är i, eller överväger, en statlig anställning. En utblick mot tillgänglig lönestatistik på hela arbetsmarknaden kan bidra till en förklaring av detta faktum.

**Tabell 21. Löner i privat och offentlig sektor för olika åldrar.**

**Sektor/eftergymnasial utbildning/ ålder Lön,**

Statlig, 3 år eller längre, 30-34 år (1)	24 300 kr
Statlig, 3 år eller längre, alla åldrar	28 700 kr
Privat, 3 år eller längre, 25-34 år	26 500 kr
Privat, 3 år eller längre, alla åldrar	35 900 kr

Källa: SCB, utom 1): *Fler drömjobb i staten*, Fackförbundet ST 2008

<sup>25</sup> 2006 var den genomsnittliga månadslönen för alla anställda inom statlig sektor i åldersspannet 30-34 år låg på 23900 kr (män: 24400 kr, kvinnor: 23300 kr). För statsanställda i åldersgruppen 25-29 år låg genomsnittslönen samma år på 21300 kr (män: 21600 kr, kvinnor: 21000 kr). Således speglar respondenterna i vår undersökning relativt väl det totala löneläget (respondenterna ligger något högre, men undersökningens resultat gäller för år 2007 och endast för de med akademisk examen). Källa: SCB.

<sup>26</sup> I sammanhanget kan tilläggas att det sedan några år varit en prioriterad fråga för flera fackförbund, men kanske framför allt ST, att höja ingångslönerna för nyanställda i staten. Undersökningen kan vara en bekräftelse på att den politiken ger resultat i lönekuverten, om än inte i studenters bild av staten.

Tabellen ovan visar att löneskillnaden för unga i privat sektor jämfört med statlig är omkring 2 200 kr/månad. 2006 var den genomsnittliga månadslönen för privata tjänstemän i åldern 25 – 34 år 26 500 kr, medan statsanställda 30-34 år hade en genomsnittlig lön på 24 300 kr.

Redan för unga i olika sektorer finns alltså en betydande skillnad i faktisk lön. Skillnaden mellan sektorerna ökar när hänsyn tas till löneutvecklingen över tid: 2006 var den genomsnittliga månadslönen för statsanställda i *alla åldrar* med 3 år eller längre eftergymnasial utbildning 28 700 kr. Samma år var den genomsnittliga månadslönen för privat anställda i alla åldrar med 3 år eller längre eftergymnasial utbildning 35 900 kr, dvs. 7 200 kr högre än genomsnittet för statsanställda med samma utbildning.

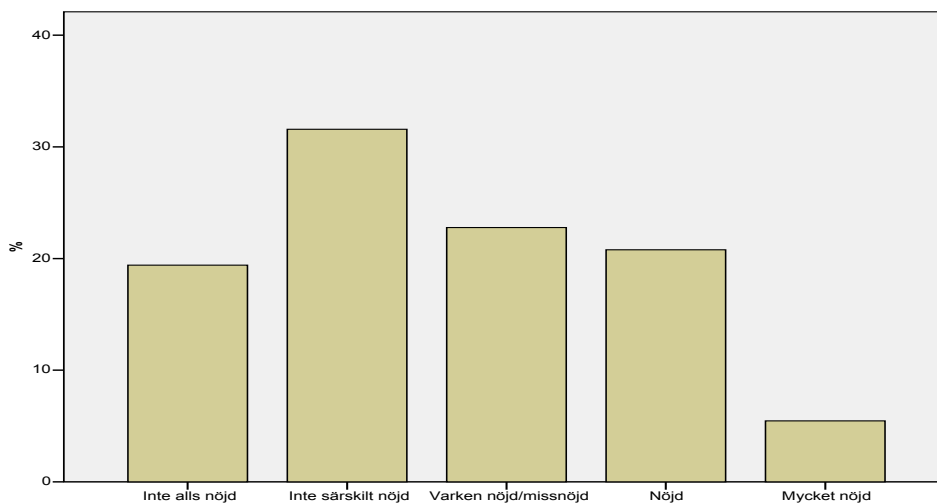
Ingångslönerna skiljer således med dryga 2 000 kr mellan sektorerna. Även om detta är illa nog, innebär det dessutom en betydande risk för *ännu* sämre löneutveckling *på sikt* att stanna kvar i statlig sektor för unga välutbildade, sett till den officiella statistiken. Genomgången ovan antyder att den genomsnittliga skillnaden, ”kostnaden” om man så vill, för att stanna i statlig sektor kan vara så stor som över 7 000 kr i månaden. På några års sikt skulle då lönegapet till kollegan i den privata sektorn ha ökat med nästan 5 000 kr i månaden genomsnittligt: från 2 000 kr till över 7 000 kr i månaden.

Sammantaget verkar det viktigt att fortsätta satsningar på högre ingångslöner för unga nyanställda, samtidigt som löneutvecklingen på sikt måste bli bättre inom staten så att anställda senare i arbetslivet inte släpar efter privat sektor. Då kan också synen på statliga löner förändras till det positiva bland unga, och statens attraktivitet som arbetsgivare öka.

## Lön i relation till utbildning och den egna arbetsinsatsen

I syfte att analysera i vilken utsträckning de statsanställda är nöjda med sin lön ställde vi en rad frågor kring detta. Resultatet redovisas i tabellerna nedan.

**Diagram 16.** Hur nöjd är du med din lön i förhållande till din arbetsinsats? Svar från 1000 statsanställda.



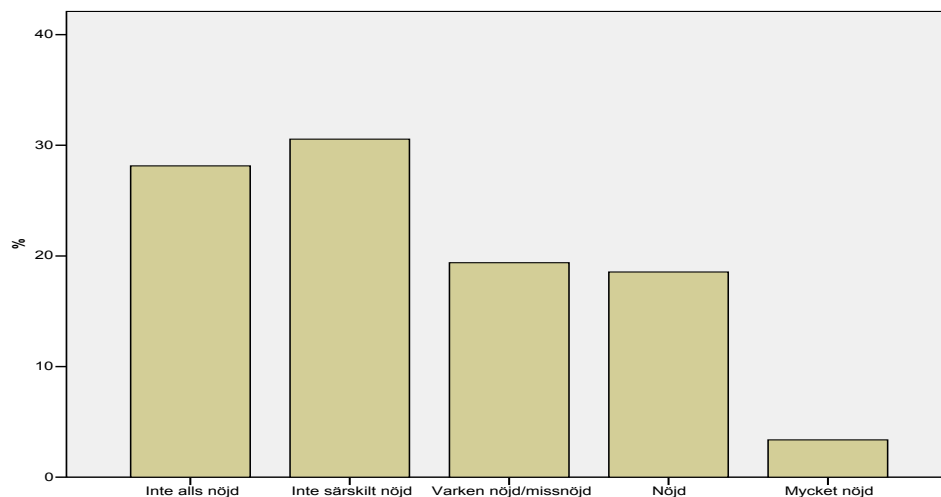
---

<b>Inte alls nöjd</b>	<b>19 %</b>
<b>Inte särskilt nöjd</b>	<b>32 %</b>
<b>Varken nöjd/missnöjd</b>	<b>23 %</b>
<b>Nöjd</b>	<b>21 %</b>
<b>Mycket nöjd</b>	<b>5 %</b>

---

Strax över hälften (51 %) av de tillfrågade angav att de inte är särskilt eller inte alls nöjda med lönen i förhållande till sin arbetsinsats. Samtidigt svarade 26 % att de var nöjda i stor eller mycket stor skala och 23 % svarade att de varken är nöjda eller missnöjda.

**Diagram 17.** Hur nöjd är du med din lön i förhållande till din utbildning? Svar från 1000 statsanställda.



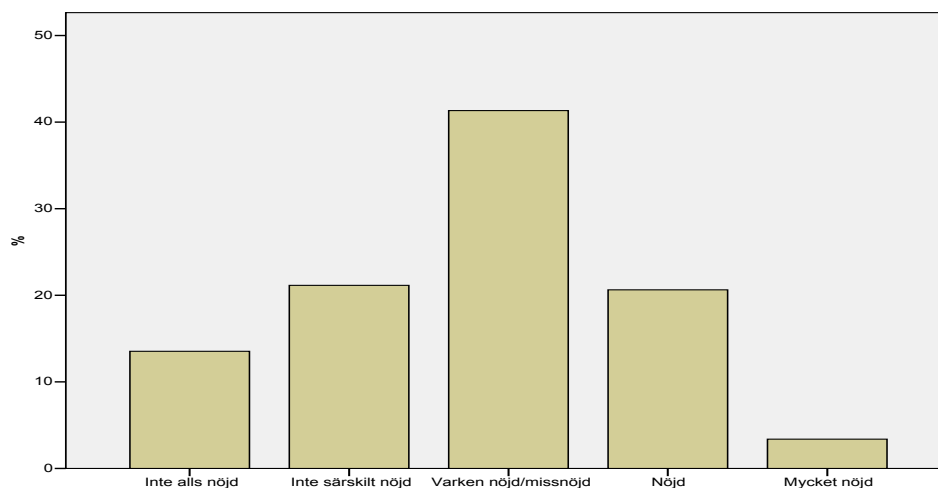
Inte alls nöjd	28 %
Inte särskilt nöjd	31 %
Varken nöjd/missnöjd	19 %
Nöjd	19 %
Mycket nöjd	3 %

I förhållande till sin utbildning är de unga statsanställda än mer missnöjda med sin lön än i förhållande till sin arbetsinsats. 59 % svarade att de inte är alls eller särskilt nöjd med lönen i förhållande till deras utbildning. 22 % angav vidare att de är nöjda eller mycket nöjda och 19 % att de varken är nöjda eller missnöjda.

Män är mer missnöjda med löneläget i förhållande till sin utbildning än kvinnor: t.ex. angav bara 19 % av männen att de var ”mycket nöjda” medan 27 % av kvinnorna gjorde det<sup>27</sup>.

<sup>27</sup> Se tabellbilagan på [www.st.org](http://www.st.org).

**Diagram 18.** Hur nöjd är du med din lön i förhållande till dina kollegors lön? Svar från 1000 statsanställda.



---

Inte alls nöjd	14 %
Inte särskilt nöjd	21 %
Varken nöjd/missnöjd	41 %
Nöjd	21 %
Mycket nöjd	3 %

---

I förhållande till sina kollegors lön råder däremot inte en lika negativ bild. En dryg tredjedel (35 %) svarade att de inte alls är eller inte är särskilt missnöjda med sin lön jämfört med sina kollegors, medan 24 % upplever att de är nöjda eller mycket nöjda. Det var vidare 41 % som svarade att de varken är nöjda eller missnöjda. Män är något mer missnöjda än kvinnor med lönen i relation till sina kollegor: 25 % angav t.ex. att de var ”inte särskilt nöjda”).<sup>28</sup>

Resultaten i undersökningen understryker de resonemang om lön som vi redan framfört: det finns ett missnöje med den lön man har i förhållande till det arbete man utför och den utbildning man har. Majoriteten av de unga statsanställda verkar helt enkelt tycka att deras arbete undervärderas lönemässigt.

---

<sup>28</sup> Se tabellbilagan på [www.st.org](http://www.st.org)

Däremot är missnöjet mindre när man jämför sin lön i förhållande till sina kollegor. Sannolikt beror det på att löneläget är lägre i staten, särskilt på sikt, vilket vi har diskuterat ovan. Medvetenheten om detta påverkar troligen uppfattningen om hur den egna lönen förhåller sig i relation till kollegorna på samma arbetsplats. Man skulle kunna hävda att missnöjet med lönen främst verkar rikta sig mot den statliga sektorn som helhet, snarare än mot missförhållanden på den egna arbetsplatsen.

## Olika bakgrund – olika verklighet. Tankar om rättvisa.

Det finns en rad skillnader i respondenternas svar som reser farhågor om att unga i statlig anställning möts av olika villkor beroende på kön och etnisk bakgrund. Det handlar om helt grundläggande faktorer i arbetslivet som:

- ▶ Lön
- ▶ Position på arbetsplatsen
- ▶ Anställningsförhållande

## Orättvisa löner?

Som vi sett tjänar de undersökta unga statsanställda 24 305 kr i månaden i genomsnitt. Dessutom har vi kunnat utläsa skillnader mellan olika yrkeskategorier - som mest en differens på drygt 10 000 kr mellan de som arbetar med arbetsledning och de som arbetar med administrativt arbete.

Vid en nedbrytning av svaren på respondenternas bakgrund visar dock vår undersökning att det inom gruppen yngre anställda även finns andra viktiga skillnader:

**Tabell 22.** Ungefär vilken lön har du per månad före skatt? Svar från 1000 statsanställda

	Lön
	Medelvärde i SEK
Totalt	24 305
Kvinna	23 874
Man	25 333

Nedbrytning: I tabellen nedan är resultaten uppdelade på fem kategorier i syfte att nyansera lönenivåerna ytterligare.

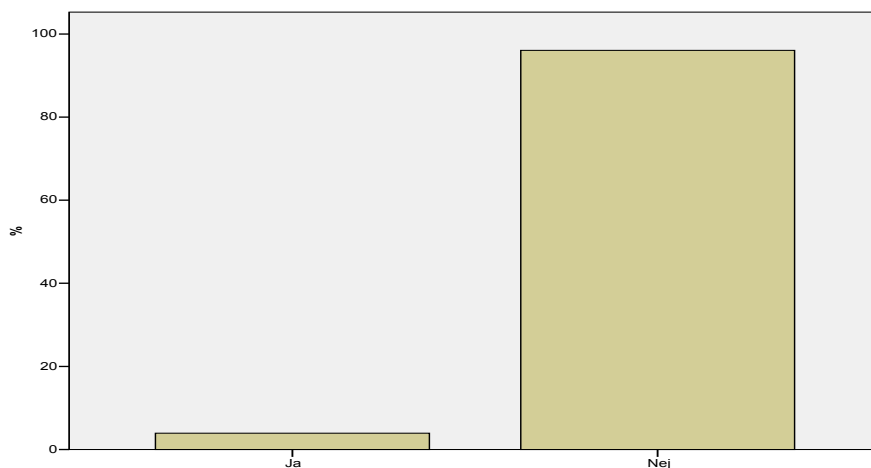
			Utländsk	
	Kvinna	Man	bakgrund	Totalt
20000 kr eller mindre	12 %	7 %	10 %	11 %
20000-24999 kr	54 %	44 %	53 %	51 %
25000-29999 kr	22 %	31 %	24 %	25 %
30000-34999 kr	7 %	14 %	9 %	9 %
35000 eller mer	4 %	4 %	3 %	4 %

Vid en närmare analys kan vi vidare konstatera att männen i genomsnitt tjänar 1 459 kr mer än kvinnorna. Betydligt högre andel kvinnor och personer med utländsk bakgrund och befinner sig i de lägre löneintervallen. Männen återfinns i de högre löneintervallen, från 25 000 kr i månaden och uppåt.

### Orättvisa karriärvägar? Om position på arbetsplatsen.

De allra flesta respondenterna i vår undersökning anger att de *inte* är chef med personalansvar:

**Diagram 19. Är du chef med personalansvar? Svar från 1000 statsanställda**



Endast 4 % av de unga yrkesverksamma akademikerna svarade att de är chef med personalansvar. Således är de 96 % som uppger att de inte är det. Detta speglar förhållandena i staten som helhet relativt väl (5% av de anställda i staten har ledningskompetens)<sup>29</sup>. Vid en nedbrytning av svaren visar dock vår undersökning att det inom gruppen yngre anställda finns skillnader:

**Nedbrytning kön & utländsk bakgrund:**

	Utländsk			Totalt
	Kvinna	Man	bakgrund	
Ja	2 %	8 %	3 %	4 %
Nej	98 %	92 %	97 %	96 %

Hela 8% av männen uppger sig vara chef med personalansvar, jämfört med 2% av kvinnorna och 3% av personer med utländsk bakgrund. I sammanhanget bör

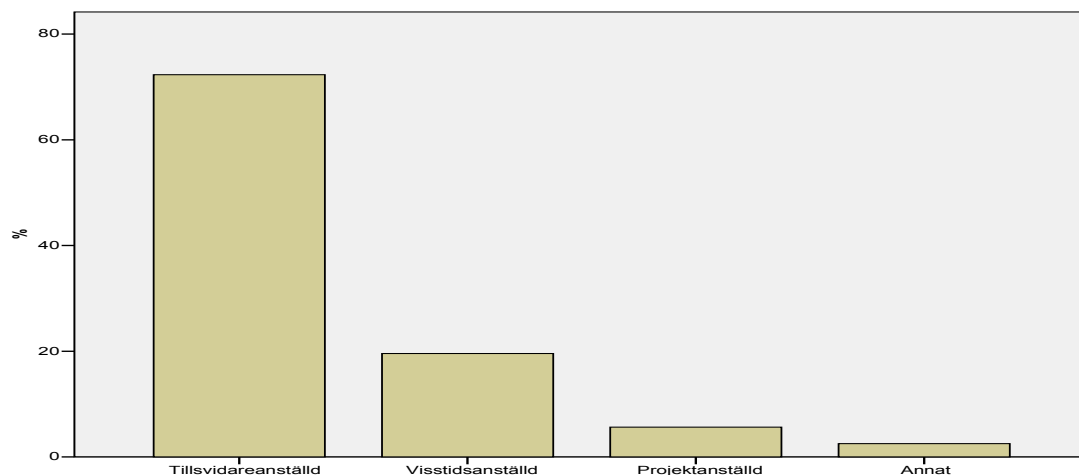
<sup>29</sup> Regeringens proposition 2007/08:1.

man nämna att det totala förhållandet bland de anställda i staten är att omkring dubbelt så många män som kvinnor har ledningskompetens (av de 5% som har ledningskompetens är 34% kvinnor och 66 % män).<sup>30</sup> Det är ett oroande resultat att denna ojämlikhet är *än* större bland de yngre: inte mindre än fyra gånger så många av de om angav att de hade ledningskompetens var män.

## Orättvisa anställningsförhållanden?

Finns det skillnader också vad gäller anställningsförhållanden? Så här fördelar sig anställningsformen bland respondenterna:

**Diagram 20.** Vilket av följande alternativ stämmer bäst in på din nuvarande situation? Svar från 1000 statsanställda.



Nästan tre fjärdedelar – 72 % - svarade att de är tillsvidareanställda, 20 % svarade vidare att de är visstidsanställda och 6 % att de är projektanställda. Detta

<sup>30</sup> Regeringens proposition 2007/08:1

förhållande ska jämföras med situationen för de anställda i staten som helhet. Andelen visstids- och projektanställda uppgår till 19 % och andelen tillsvidareanställda till 81%<sup>31</sup>. Det finns en överrepresentation av de yngre som vittnar om att unga uppenbarligen erbjuds otryggare och tidsbegränsade anställningar.

Det är ett allvarligt missförhållande i sig om unga inte erbjuds lika trygga anställningsformer som andra anställda. Vid en nedbrytning av svaren visar dock vår undersökning att det även *inom* gruppen yngre anställda finns stora skillnader:

#### Nedbrytning kön & utländsk bakgrund:

	Kön		Utländsk	Totalt
	Kvinna	Man	bakgrund	
Tillsvidareanställd (fast anställd eller provanställd)	68 %	81 %	69 %	72 %
Visstidsanställd	23 %	11 %	17 %	20 %
Projektanställd	5 %	7 %	12 %	6 %
Annat	3 %	1 %	2 %	3 %

En betydligt högre andel av männen (81 %) än bland kvinnor och personer med utländsk bakgrund har tillsvidareanställning (68% resp. 69%). Omvänt har en betydligt högre andel av kvinnor och personer med utländsk bakgrund visstidsanställning (23% resp. 17%) än männen (11 %). Personer med utländsk bakgrund, slutligen har dessutom en betydligt högre andel projektanställda (12 %) än såväl kvinnor som män (5 % resp 7%).

#### Är staten orättvis?

Det förefaller som om män, särskilt med svensk bakgrund, tjänar bättre, oftare har höga positioner på arbetsplatsen, och oftare har fast anställning än kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Brister staten när det gäller lika villkor? Det verkar så.

<sup>31</sup> Regeringens proposition 2007/08:1.

# Slutsatser: Unga välutbildade om staten

Mot bakgrund av de resonemang som framförts i rapporten skulle man kunna sammanfatta analysen av de unga välutbildades syn på staten så här:

- ▶ **Lön, arbetsuppgifter, personlig utveckling**, samt, i något mindre utsträckning, **möjligheter till avancemang**, utgör de viktigaste förbättringsområdena för staten.
- ▶ Tre av fyra förbättringsområden finns bland de sex faktorer som anses som allra viktigast av såväl studenter som statsanställda vid val av arbetsgivare: **lön, arbetsuppgifter, samt personlig utveckling. Möjlighet till avancemang**, det fjärde förbättringsområdet, rankas som en av de sex viktigaste faktorerna av studenterna (och som den nionde viktigaste faktorn av de unga statsanställda)
- ▶ **Trygghet, bra arbetskamrater, bra balans mellan arbete och privatliv** är statens viktigaste framgångsområden som arbetsgivare.
- ▶ Två av tre förbättringsområden finns bland de sex faktorer som anses som allra viktigast av såväl studenter som statsanställda vid val av arbetsgivare: **bra arbetskamrater, samt bra balans mellan arbete och privatliv. Trygghet**, det tredje framgångsområdet, rankas som den fjortonde viktigaste faktorn av såväl studenter som unga statsanställda, d.v.s. en mittenplacering.
- ▶ De flesta studenter vill *helst* jobba på ett privat företag men många (närmare 8 av 10) kan *tänka sig* att jobba i staten. Potentialen att kunna rekrytera ur är således stor. Men också behovet av förändring för att passa studenternas krav är stort.
- ▶ Nära hälften (47 %) av de unga anställda i staten vill byta till ett jobb utanför den statliga sektorn i framtiden: antingen till ett privat företag (41 %) el-

ler till en annan icke-statlig arbetsgivare (6 %). Behovet av förändring för att kunna behålla unga välutbildade anställda är stort.

- ▶ En starkt bidragande orsak till statens attraktionskraft bland unga välutbildade är möjligheten att ”göra nytta för samhället”. Många tycker också att det finns intressanta jobb där *trots* att man alltså i mindre utsträckning associerar statliga arbetsgivare mer övergripande med denna faktor.
- ▶ Omorganisationer (och neddragningar) riskerar alltför ofta att leda till en negativ uppfattning om staten som arbetsgivare: 1/3 av anställda som upplevt en omorganisation på sin arbetsplats nyligen upplevde detta som negativt.
- ▶ Det är oroande att unga välutbildade som påbörjar statlig anställning möts av olika villkor beroende på kön och etnisk bakgrund. Resultaten i undersökningen visar avsevärda skillnader vad gäller löneläge, position på arbetsplatsen och anställningsform. Män, särskilt med svensk bakgrund, tjänar bättre, har oftare höga positioner på arbetsplatsen, och har oftare fast anställning än kvinnor och personer med utländsk bakgrund.

# Om rekrytering.

## Om STs undersökning: syfte.

För att bättre kunna analysera de statliga rekryteringsinsatsernas utformning och effektivitet har en undersökning bland personalansvariga inom staten gjorts. För att möjliggöra jämförelser med studenterna och de statsanställdas svar användes samma faktorer för vissa frågor.

Syftet med undersökningen var att undersöka:

- ▶ Vad tycker de personalansvariga är viktigast att framhålla om verksamheten vid rekrytering?
- ▶ Vilka skillnader/likheter finns i förhållande till vad studenter/unga statsanställda tycker är viktigast?
- ▶ Vilken effekt upplever de personalansvariga själva att rekryteringsarbetet har?
- ▶ Vad är viktigast för statliga arbetsgivare att förbättra för att bli attraktivare?

## Om STs undersökning: metod.

Fackförbundet ST genomförde i mars 2008 en webbenkät bland personalansvariga i staten. Samtliga myndigheter med anställd personal, inklusive universitet och högskolor, kontaktades. För några större myndigheter (Regeringskansliet, Skatteverket, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Polisen, Domstolsverket) kontaktades dessutom regionala länskontor.

Svarsfrekvensen var strax över 60 %. 218 inkomna svar analyserades. 66 % av de svarande var kvinnor, resterande 34 % var män.

Totalt 17 % av de personalansvariga arbetade för någon av följande myndigheter:

- ▶ Skatteverket (2,3 %)

- ▶ Arbetsförmedlingen (6 %)
- ▶ Försäkringskassan (2,3 %)
- ▶ Länsstyrelsen (oavsett vilken) (6,5 %)

De övriga 83 % av de personalansvariga angav att deras myndighet fanns inom en rad olika områden, bl. a.

- ▶ Rättsväsendet inklusive polis och domstolar,
- ▶ Utbildning och universitetsforskning,
- ▶ Kultur/medier/trossamfund/fritid,
- ▶ Samhällsplanering,
- ▶ Kommunikationer,
- ▶ Näringsliv

I den här undersökningen presenteras de allra flesta resultat ur undersökningen. En fullständig redogörelse för alla resultat, inklusive nedbrytningar, kan läsas på: [www.st.org](http://www.st.org).

## Finns det en plan?

Som nedanstående tabell visar anser de allra flesta personalansvariga att det finns någon form av strategi vid rekrytering:

**Tabell 23. Finns det en genomtänkt strategi för strategisk kompetensförsörjning som stöd för rekryteringsarbetet i din organisation? Svar från 218 personalansvariga**

Svarsalternativ	Andel
Ja, en formaliserad och dokumenterad strategi	30 %
Ja, en medveten men ej dokumenterad strategi	40 %
Nej, vi gör istället strategiska överväganden vid varje enskild rekrytering	23 %
Nej, jag upplever att strategiska överväganden saknas i vårt rekryteringsarbete	7 %

Det är dock färre än en tredjedel (30 %) som faktiskt har en dokumenterad strategi som stöd för rekryteringsarbetet. Det kan vara en svaghet, eftersom det minskar möjligheterna till övergripande uppföljning och utvärdering av rekryteringsarbetet.

Sammantaget 30 % svarar att det inte finns någon övergripande strategi för rekrytering, utan att överväganden görs vid varje enskild rekrytering (23%) eller inte alls (7 %). På det hela taget får man säga att det är en betydande svaghet att så många statliga arbetsgivare inte har en övergripande strategi för verksamhetens rekrytering, särskilt mot bakgrund av den generationsväxling som statliga verksamheter står inför. Det finns en risk att rekryteringsbehov inte blir rätt uppfattade, att prioriteringar mellan olika delar av verksamheten får sämre underlag, samt att rekryteringen sker utifrån otillräckliga kunskaper om målgruppen: de som ska rekryteras.

## Vad statliga arbetsgivare framhåller om sig själva

Följande är det viktigaste att framhålla, enligt personalansvariga:<sup>32</sup>

**Tabell 24.** Vilka av följande faktorer är viktigast för er att framhålla när ni rekryterar? Fördelning av svar från 218 personalchefer.

Faktor	Andel som ansåg viktig
Intressanta arbetsuppgifter	86 %
Varierande arbetsuppgifter	38 %
Bra personalpolitik	37 %
Gott rykte och anseende	34 %
Personlig utveckling	34 %
Bra balans mellan arbete och privatliv	27 %
Flexibel arbetstid	25 %
Utmaningar	23 %
Bra arbetskamrater	21 %
Möjlighet till vidareutbildning	21 %
Dynamisk organisation	20 %
Spännande produkter/tjänster	19 %
Mångfald bland de anställda	17 %

<sup>32</sup> Respondenterna kunde på denna fråga ange upp till fem alternativ. Syftet med frågan var att se vilka faktorer som är viktigast. Vi har däremot inte frågat efter vilka faktorer som är oviktiga eller oattraktiva. Vi kan med andra ord endast utvärdera vilka faktorer som är mer eller mindre viktiga.

Våra värderingar stämmer överens med dina	14 %
God etik och hög moral	14 %
Kultur på arbetsplatsen	10 %
Rekryterar endast de bästa	8 %
Bra/förtroendeingivande ledning	7 %
Är ett känt varumärke	6 %
Annat (var god specificera)	6 %
Bra löneförmåner	6 %
Möjlighet till avancemang	6 %
Framgångsrik	5 %
Trygghet	4 %
Internationella karriärmöjligheter	4 %
Finansiell styrka	2 %
Hög lön	1 %

Det finns en klar koncentration kring faktorn intressanta arbetsuppgifter, som får en klar förstaplats. (86 %). Därefter är spridningen relativt stor, med inte mindre än tio faktorer i spannet 20 % – 38 %. Faktorn varierande arbetsuppgifter, som kommer på andra plats, anses viktig av 38 %: en differens mot förstaplatsfaktorn på hela 48 %.

## Erbjuder statliga arbetsgivare vad de unga vill ha?

Eftersom de faktorer som de personalansvariga fick välja på var samma som användes i undersökningen av studenter/ unga statsanställda så kan vi jämföra resultaten i en differensanalys. Resultatet visas i tabellen nedan.

**Tabell 25.** Vilka av följande faktorer är viktigast? Analys av svar från 1000 studenter, 1000 statsanställda och 218 personalchefer.

Faktor	viktigt vid val arbetsgivare/ studenter	viktigt vid val arbetsgivare/ statsanställda	viktigt vid rekrytering/ personalchefer
Intressanta arbetsuppgifter	68 %	70 %	86 %
Bra arbetskamrater	48 %	54 %	21 %
Personlig utveckling	43 %	47 %	34 %
Bra balans mellan arbete och privatliv	39 %	37 %	27 %
Hög lön	27 %	35 %	1 %
Möjlighet till avancemang	25 %	31 %	6 %
Flexibel arbetstid	23 %	28 %	25 %
Varierande arbetsuppgifter	22 %	22 %	38 %
Bra löneförmåner	20 %	21 %	6 %
Internationella karriärmöjligheter	18 %	18 %	4 %
Bra/förtroendeingivande ledning	17 %	17 %	7 %
Deras värderingar stämmer överens med mina	17 %	16 %	14 %
Möjlighet till vidareutbildning	15 %	15 %	21 %
Trygghet	15 %	14 %	4 %
Bra personalpolitik	14 %	11 %	37 %
God etik och hög moral	14 %	10 %	14 %
Utmaningar	13 %	8 %	23 %
Gott rykte och anseende	12 %	7 %	34 %
Dynamisk organisation	6 %	5 %	20 %
Spännande produkter/tjänster	5 %	3 %	19 %
Kultur på arbetsplatsen	5 %	2 %	10 %
Framgångsrik	4 %	1 %	5 %
Mångfald bland de anställda	3 %	1 %	17 %
Finansiell styrka	1 %	1 %	2 %
Rekryterar endast de bästa	1 %	0 %	8 %
Är ett känt varumärke	1 %	0 %	6 %
Annat (var god specificera)	1 %	1 %	6 %

**Not:** Blå markering anger att differensen studenter/statsanställda – personalchefer överstiger 10 %, dvs. faktorn anses betydligt viktigare av personalcheferna. Röd markering anger att samma differens understiger 10 %, dvs. faktorn anses betydligt viktigare av studenter/statsanställda. (Faktorn bra arbetskamrater är sedan tidigare bortprioriterad ur analysen)

Av de fjorton faktorerna i den *övre* halvan av tabellen, dvs. de faktorer som rankades som viktigare av såväl studenter som statsanställda, så anses inte mindre än åtta faktorer som betydligt viktigare (10 % fler eller mer ansåg faktorn viktig) av studenter/anställda än personalansvariga:

- ▶ Personlig utveckling
- ▶ Bra balans mellan arbete och privatliv
- ▶ Hög lön
- ▶ Möjlighet till avancemang
- ▶ Bra löneförmåner
- ▶ Internationella karriärmöjligheter
- ▶ Bra/förtroendeingivande ledning
- ▶ Trygghet

Av de tolv faktorerna i den *undre* halvan av tabellen, dvs. de faktorer som rankades som mindre viktiga av såväl studenter som statsanställda, så uppskattas sex faktorer som betydligt viktigare (10 % fler eller mer ansåg faktorn viktig) av de personalansvariga än studenter/statsanställda:

- ▶ Bra personalpolitik
- ▶ Utmaningar
- ▶ Gott rykte och anseende
- ▶ Dynamisk organisation
- ▶ Spännande produkter/tjänster
- ▶ Mångfald bland de anställda

Det finns med andra ord en stor diskrepans mellan studenter/anställda å ena sidan och personalansvariga å andra sidan kring vad som anses viktigt. Sammanlagt arton faktorer har en diskrepans på över 10 %. Det innebär att de som rekryterar och de som ska rekryteras inte är överens om vad som är viktigt vid val av arbetsgivare. Det är förstås ett förhållande som i sin tur försvårar ”matchningen” mellan arbetsgivare och arbetsökande. Det kan också påverka bilden av staten att de jobb man utlyser inte beskrivs på ett sätt som attraherar unga i tillräcklig utsträckning.

Ett intressant mönster är att de personalansvariga framhåller *verksamhetsnära* faktorer, som dominerar i den *nedre* halvan av tabellen, i betydligt högre utsträckning än studenter/statsanställda. Det framstår som ett strategiskt misstag. Som vi redan har sett så är istället *anställningsnära* faktorer, som dominerar i den *övre* halvan av tabellen, viktigare för studenter/statsanställda än verksamhetsnära faktorer.<sup>33</sup> Att ha attraktiva verksamhetsnära faktorer kan förstås ändå vara ett framgångsrecept, men överlag skulle den statliga arbetsgivarpolitiken behöva skifta fokus till anställningsnära faktorer.

Utöver detta kräver några faktorer en särskild diskussion:

Det finns en stor fokus på faktorn intressanta **arbetsuppgifter** när de personalansvariga anger vad som är prioriterat i rekryteringsarbetet: 86 % anger denna faktor som viktig. Får denna prioritering genomslag? Det verkar inte så, åtminstone inte tillräckligt: som vi tidigare sett så är just den faktorn ett av statens viktigaste förbättringsområden enligt unga välutbildade, t.ex. associerar bara 17 % av studenterna staten med intressanta arbetsuppgifter. Här finns alltså en väldig diskrepans mellan å ena sidan hur prioriterad faktorn anses vara av arbetsgivaren/personalansvariga och hur den uppfattas i målgruppen: studenter/anställda. En slutsats måste vara att staten inte tillräckligt lyckas med sin profilering i denna faktor: trots uppenbara ansträngningar missar man målet. Det är ett rimligt antagande att fler insatser behöver göras mot målgruppen, och kanske behövs också mer kunskap om vad målgruppen upplever som intressanta arbetsuppgifter.

För några faktorer är det mycket osäkert huruvida skillnaderna mellan studenter/statsanställda och personalansvariga består i olika syn på faktorn som sådan. Förklaringen kan istället vara ”reella” begränsningar inom den statliga sektorn, eller hos staten som arbetsgivare, vilka personalansvariga har begränsade möjligheter att påverka. Hit hör t.ex. **internationella karriärmöjligheter**, en faktor som i hög utsträckning är beroende av hur pass internationellt baserad verksamheten är. Till viss del bör också faktorerna **hög lön** och **bra löneförmå-**

---

<sup>33</sup> Se avsnittet ”Egen utveckling viktigare än arbetsgivarens varumärke. Om *anställningsnära* och *verksamhetsnära* faktorer”.

ner räknas hit. Visserligen avtalas löner inom staten i mångt och mycket lokalt, med stort utrymme för individuella variationer, men ramen för de statliga lönerna sätts av riksdagen i den årliga statsbudgeten. Som vi redan har sett så är också lönerna i den statliga sektorn generellt sett lägre än i den privata. Sammantaget så begränsar detta statliga arbetsgivares möjlighet att erbjuda attraktiva löner.

Det är anmärkningsvärt att faktorerna **Bra balans mellan arbete och privatliv**, samt **trygghet** är relativt lågt prioriterade av de personalansvariga, samtidigt som just dessa två framstår som framgångsfaktorer som faktiskt lockar unga välutbildade till staten. Det kan vara en medveten prioritering som ligger bakom detta: eftersom man redan i hög grad associeras med faktorerna är det mindre intressant att framhålla just dem i förhållande till andra. Men det kan också vara så att staten här missar att ta tillvara viktiga framgångsområden. Eftersom osäkerheten är stor kan vi dock inte dra några säkra slutsatser om detta.

Vilka slutsatser ska man dra av denna differensanalys? Som synes ovan finns två grundläggande förhållanden som kan ligga bakom stora skillnader: antingen *otillräcklig kunskap* (en faktor uppfattas som viktig av målgruppen men inte lika viktig, eller inte definierat på samma sätt, av de personalansvariga) eller *begränsade möjligheter* att erbjuda en faktor. För faktorer där vi inte säkert kan säga om det är otillräcklig kunskap eller begränsade möjligheter som ligger bakom så väljer vi fortsättningsvis helt enkelt att tala om att vissa faktorer behöver prioriteras högre.

Resultatet av analysen redovisas i nedanstående tabell:

**Tabell 26.** Viktiga förbättringsområden inom statlig personalrekrytering. Efter analys av svar från 218 personalansvariga.

Förbättringsområde	Kommentar
Intressanta arbetsuppgifter	Öka träffsäkerhet/ ändra budskap
Personlig utveckling	Prioritera högre
Möjlighet till avancemang	Prioritera högre
Bra/förtroendeingivande ledning	Prioritera högre
Högre löner	Prioritera högre. Dock begränsad möjlighet påverka löneramen.
Bra löneförmåner	Prioritera högre. Dock begränsad möjlighet påverka löneramen.
Anställningsnära faktorer (generellt)	Prioritera högre. Skifta fokus från verksamhetsnära faktorer

## Har rekryteringsarbetet tillräcklig prioritet i verksamheten?

Förbättringsbehovet för det rekryteringsarbete som är direkt riktat mot målgruppen är stort. Hur upplever de personalansvariga genomslaget för rekryteringsarbetet internt, i den egna organisationen?

Först frågade vi hur prioriterad man upplever att frågan är. Resultatet visas i tabellen nedan.

**Tabell 27.** Vilken prioritet upplever du att arbete med strategisk kompetensförsörjning har inom din organisation, jämfört med andra mål för verksamheten? Svar från 218 personalansvariga.

Svarsalternativ	Andel
Mycket högt prioriterat	13 %
Högt prioriterat	45 %
Varken högt eller lågt prioriterat	30 %
Lågt prioriterat	6 %
Mycket lågt prioriterat	3 %
Svårt att avgöra hur hög prioritet	4 %

Sammanlagt 58 % upplever rekrytering som mycket högt eller högt prioriterat. Bara 9 % anger att frågorna är lågt eller mycket lågt prioriterade. Dock finns dock en stor osäkerhetsfaktor, eftersom nästan en tredjedel (30 %) anger att rekrytering varken är högt eller lågt prioriterat jämfört med andra mål. Med tanke på den förestående generationsväxlingen kan detta vara en betydande riskfaktor, eftersom det antyder att rekrytering inte har uppmärksammats särskilt i målarbetet, utan har ungefär samma prioritet som andra viktiga mål.

En intressant fråga är huruvida förekomsten av en formellt dokumenterad strategi påverkar upplevelsen av prioritering. Spelar handlingsplaner roll? Resultatet kan redovisas som i nedanstående tabell:

**Tabell 28.** Vilken prioritet upplever du att arbete med strategisk kompetensförsörjning har inom din organisation, jämfört med andra mål för verksamheten? Jämförelse av svar från olika kategorier av personalansvariga.

Svarsalternativ	Andel totalt (218 respondenter)	Andel av dem som angett "formaliserad och dokumenterad strategi finns" (64 respondenter)	Andel av dem som angett "vi gör istället strategiska överväganden vid varje enskild rekrytering" (48 respondenter)
Mycket högt prioriterat	13 %	25 %	8 %

Högt prioriterat	45 %	50 %	31 %
Varken högt eller lågt prioriterat	30 %	22%	38 %
Lågt prioriterat	6 %	0%	15 %
Mycket lågt prioriterat	3 %	0 %	2 %
Svårt att avgöra hur hög prioritet	4 %	3 %	6 %

Resultatet i tabellen ovan visar att handlingsplaner spelar stor roll för hur prioriterat rekryteringsarbetet upplevs vara. I gruppen där en dokumenterad strategi saknades anger betydligt färre än genomsnittet för alla personalansvariga att rekryteringsarbetet är mycket högt eller högt prioriterat, samtidigt som betydligt fler anger att rekryteringsarbetet är lågt prioriterat. För gruppen personalansvariga som angett att en dokumenterad strategi finns är förhållandet det rakt motsatta.

## Får rekryteringsarbetet effekt?

Upplever de personalansvariga att rekryteringsarbetet har tillräcklig effekt?

**Tabell 29.** Anser du att det senaste årets rekryteringsarbete inom din organisation lyckats leva upp till uppställda mål eller förväntningar? Svar från 218 personalansvariga.

Svarsalternativ	Andel
Ja, i alla delar	7 %
Ja, i de flesta delar	75 %
I lika stor utsträckning lyckats/ misslyckats	16 %
Nej, inte i de flesta delar	3 %
Nej, inte i någon del	0 %

I stor utsträckning anser de personalansvariga att rekryteringsarbetet det senaste året nått upp till uppställda mål i alla eller de flesta delar (82 %). Det får betraktas som en relativt hög siffra, särskilt mot bakgrund av att bara 58 % av personalansvariga upplever rekrytering som en högt eller mycket högt prioriterad fråga, och mot bakgrund av de stora förbättringsområden som diskuterats ovan. Kanske har arbetsmarknadsläget varit relativt gynnsamt det senaste året, kanske har effekterna av generationsväxlingen inte blivit fullt kännbara (som vi sett ökar pensionsavgångarna fr.o.m år 2009). Förklaringarna kan vara flera, men resultatet får betraktas som ganska gott. Dock ska vi inte glömma att nästan var femte (19 %) personalansvarig uppgett resultat som inte kan anses till-

fredsställande ("i lika stor utsträckning lyckats/misslyckats", samt "misslyckats i de flesta delar")

Vad är då de viktigaste resultat som uppnåtts?

**Tabell 30.** Vad anser du är det viktigaste resultatet av det senaste årets rekryteringsarbete inom din organisation? Välj ett eller flera. Svar från 218 personalansvariga.

Svarsalternativ	Andel
Bättre försörjning av kärn- och stödkompetens	72 %
Bättre åldersbalans	49 %
Bättre kunskapshandling (hur kunskap skapas, sprids och används i organisationen)	24 %
Bättre chefsförsörjning	24 %
Mer av jämställdhet	25 %
Större etnisk mångfald	21 %
Annat	8 %

Den största effekten av rekryteringsarbetet anses vara bättre försörjning av kärn- och stödkompetens (72 %) samt bättre åldersbalans (49 %). Att bara hälften av de personalansvariga anger att man uppnått en bättre åldersbalans kan dock, mot bakgrund av den förestående generationsväxlingen, ses som oroande. Generationsväxlingen kommer, som vi sett, att beröra i stort sett alla statliga arbetsplatser, och omfatta i totalt 27 % av de anställda. Mot den bakgrunden hade det varit betryggande om betydligt fler redan nu angett att en bättre åldersbalans uppnåtts som resultat av rekryteringsinsatserna.

Påverkar förekomsten av en formellt dokumenterad strategi upplevelsen av rekryterings effekter? Resultatet kan redovisas som i nedanstående tabell:

**Tabell 31.** Anser du att det senaste årets rekryteringsarbete inom din organisation lyckats leva upp till uppställda mål eller förväntningar? Jämförelse av svar från olika kategorier av personalansvariga.

Svarsalternativ	Andel totalt (218 respondenter)	Andel av dem som angett "formaliserad och dokumenterad strategi finns" (64 respondenter)	Andel av dem som angett "vi gör istället strategiska överväganden vid varje enskild rekrytering" (48 respondenter)
Ja, i alla delar	7 %	5 %	2 %
Ja, i de flesta delar	75 %	75 %	72 %
I lika stor utsträckning lyckats/ misslyckats	16 %	21 %	17 %
Nej, inte i de flesta delar	3 %	0 %	9 %
Nej, inte i någon del	0 %	0 %	0 %

Här är skillnaderna mindre än vid jämförelsen av förekomst av dokumenterad strategi - upplevd prioritet (ovan). Jämfört med genomsnittet av det totala antalet svaranden finns svaga eller t.o.m. negativa samband mellan förekomsten av dokumenterad strategi och upplevelsen av att ha lyckats (helt eller delvis). Där- emot finns ett samband mellan *avsaknaden* av en dokumenterad strategi och upplevelsen av att ha misslyckats i någon del. I gruppen där en dokumenterad strategi saknades anger också färre att rekryteringsarbetet lyckats helt eller delvis.

En dokumenterad strategi innebär ingen garanti för att rekryteringsarbetet ska upplevas som lyckat. Men avsaknaden av en dokumenterad strategi innebär högre risk för att insatserna ska upplevas som misslyckade i någon del, och lägre chans att de ska upplevas som lyckade.

## Slutsatser

- ▶ Handlingsplaner spelar roll för rekryteringens resultat och prioritet inom organisationen, men saknas fortfarande på de flesta arbetsplatser.
- ▶ Det finns stor diskrepans kring vad studenter/anställda å ena sidan, och personalansvariga å andra sidan, anser är viktiga faktorer vid rekrytering: de som rekryterar och de som ska rekryteras har inte samma bild av vad som är viktigt. Det försvårar ”matchningen” arbetsgivare/arbets sökande och påverkar bilden av staten negativt.
- ▶ Arbetsgivarna behöver generellt fokusera mer på att förklara vad den *sökande kan få ut* av jobbet (t ex personlig utveckling), dvs. anställningsnära faktorer.
- ▶ De viktigaste förbättringsområdena för den statliga rekryteringen sammanfaller väl med de förbättringsområden som studenter och statsanställda pekat ut som viktigast.
- ▶ Till viss del handlar brister i statliga rekryteringsinsatser om otillräcklig kunskap och till viss del handlar det om begränsade möjligheter för personalansvariga att påverka det faktiska erbjudandet pga. förhållanden inom den statliga sektorn. Förbättringsarbetet måste därför sträcka sig till att ändra såväl *bilden* av staten som *reella förhållanden* inom den statliga sektorn.

# Fler drömjobb i staten! STs förslag för ett bättre arbetsliv

Undersökningen pekar ut några områden som är särskilt viktiga för utveckling av den statliga arbetsgivarpolitiken:

## 1. Bilden av staten måste förändras!

- ▶ Bygg på det speciella i uppdraget: möjligheten att göra nytta för samhället.
- ▶ Det behövs en övergripande strategi för personalpolitik, särskilt för att attrahera unga välutbildade
- ▶ Lyft fram de intressanta jobb- och utvecklingsmöjligheterna som ändå finns för att minska klyftan mellan studenters bild och de anställdas verklighet.

## 2. Villkoren i staten måste förändras!

- ▶ intressanta och utvecklande arbeten
- ▶ löneutveckling
- ▶ karriärvägar

Om de statliga arbetsgivarna klarar av att utveckla dessa faktorer i sitt erbjudande vid nyrekrytering så ökar attraktiviteten, och därmed möjligheten att rekrytera.

I kommande avsnitt beskriver vi hur vi tycker att arbetslivet borde förändras för att bättre passa unga välutbildade.

## Staten – en drömarbetsplats

- ▶ Staten ska vara en arbetsplats med lika möjligheter för alla. Alla människor ska ha lika goda möjligheter att anställas efter sina egna meriter och utifrån sakliga krav, få utföra intressanta arbetsuppgifter, utvecklas, göra karriär, samt ha en god löneutveckling och goda övriga anställningsvillkor.
- ▶ En mångfald av bakgrunder och jämställdhet mellan kvinnor och män är en styrka för alla arbetsplatser. För staten som verkar på medborgarnas uppdrag är det särskilt viktigt att sammansättningen av de anställda återspeglar samhället i övrigt, samt är en förebild för andra arbetsplatser när det gäller jämställda villkor mellan kvinnor och män.
- ▶ Tillsvidareanställd på heltid ska vara det normala anställningsförhållandet i staten. Andra anställningsförhållanden ska vara en möjlighet för den anställde, men inget tvång. ST kräver som första steg en kartläggning av anställningsformerna myndighet för myndighet, därefter en diskussion om hur oegentliga skillnader kan utjämnas och tillsvidareanställningarna bli fler.
- ▶ Alla anställda ska i princip likställas avseende anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Det är särskilt viktigt för de som är visstidsanställda.

## Stärk samhällsuppdraget

- ▶ Alla nyanställda statstjänstemän bör genomgå ett introduktionsprogram. Syftet är att stärka de anställdas kunskap om staten och det unika i statstjänstemannarollen.
- ▶ En rättighets- och skyldighetskatalog som tydliggör den unika status som statstjänstemän har i samhället.
- ▶ En gemensam värdegrund för hela statsförvaltningen som förklarar och förstärker det personliga ansvaret vid t ex myndighetsutövning och andra former av tjänsteutövning.
- ▶ Auktorisering av statstjänstemän. Anställda som genomgått introduktionsprogrammet och har goda kunskaper i rättigheter/skyldigheter förenade med statstjänstemannarollen, samt är väl förtrodda med värdegrunden, erhåller 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 stat-sanställda. Kriterierna för auktorisering ska ytterst fastställas av riksdagen.

## Intressanta och utvecklande arbetsuppgifter

- ▶ 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.
- ▶ Utvecklingskartläggning av arbetsplatser (innan utvecklingskontrakt skrivs). Resultatet av kartläggningen ska vara känd av alla anställda. Alla ska veta varför man erbjuder vissa utvecklingsmöjligheter och hur man själv kan påverka sin utveckling.
- ▶ Utveckling av arbetets innehåll. Teknisk utveckling och effektivare organisationer möjliggör ett intressantare innehåll i arbetet och utveckling av arbetsuppgifterna. IT möjliggör att ägna större andel av arbetstiden åt strategiska arbetsuppgifter, och mindre andel åt rutinartade arbetsuppgifter, som istället datoriseras, utvecklas som webbtjänster el dyl. Utvecklingens hela potential bör tas tillvara.
- ▶ En partsgemensam plan för hur ny teknik och nya arbetssätt kan tillgodogöras verksamheterna behöver tas fram. Övergripande och på varje arbetsplats ska finnas handlingsplaner.
- ▶ Rationaliseringens mål ska också vara bättre kvalitet i servicen. Med öppnare, tillgängligare och mer serviceinriktad statlig verksamhet ökar nöjdheten och förtroendet hos allmänheten. Det är avgörande för att arbetet ska kännas meningsfullt och arbetsuppgifterna givande.

## Bättre karriärmöjligheter

- ▶ Synligare karriärvägar. Alla anställda ska veta vilka framtidsmöjligheter arbetsplatsen erbjuder och vilka krav som ställs för olika karriärval. Ett övergripande policydokument ska författas så att kriterierna för utveckling är kända (och påverkbara) för alla.
- ▶ 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.
- ▶ Mentorering åt alla nyanställda för rådgivning/ handledning på den nya arbetsplatsen.

## Högre lön

- ▶ Utforma en ny lönepolitik för staten! Målsättningen bör vara ”konkurrenskraftiga löner och villkor som säkerställer att det finns kompetens för att nå verksamhetens mål”. Eftersom löner för många statliga yrken ligger lägre än sina privata motsvarigheter innebär målsättningen på sikt en höjning av statliga löner.
- ▶ Nuvarande lönepolitiska mål ”staten ska totalt sett inte vara löneledande” bör slopas, då det är missledande. Formuleringen är antagen med budgethän-syn i åtanke, men riskerar att leda tankarna till en låglönesektor, vilket är varken sanningsenligt eller önskvärt. Samhällsekonomiskt finns inte skäl att hålla nere statliga löner på nivåer som inte är konkurrenskraftiga. Det är mer effektivt att betala marknadsmässiga löner för den kompetens som efterfrå-gas.

Så här menar vi att det kan bli verklighet utan höjda skattenivåer till staten to-talt sett:

- ▶ Löneutvecklingen totalt ska vara (minst) motsvarande den i privat sektor. I avtalsrörelsen 2007 visade ST att detta är möjligt, trots protester inlednings-vis från många håll.

- ▶ 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.
- ▶ Koppling ökad effektivitet – högre lön. Om produktiviteten ökar så ska en del av produktivitetsvinsten återinvesteras i verksamheten i form av ett större löneutrymme. I privata företag skapas ett sådant utrymme genom att vinsten ökar. I staten finns (oftast) ingen vinstdrivande verksamhet, utan löner avgörs inom ramen för ett anslagsberäkningssystem i statsbudgeten. Beräkningssystemet behöver anpassas så att om effektiviteten ökar, så ökar också löneutrymmet. Förutom sakligare förutsättningar för lönebildning, kommer det att skapa en bredare acceptans för förändringar som är värdefulla för såväl arbetstagare som arbetsgivare.

### Vision: staten i framtiden

- ▶ Synliggör värdet och betydelsen av den statliga sektorn. Idag saknas ett betryggande svar på frågan om vilken roll staten ska spela i en modern och global värld. Samtidigt kräver utvecklingen en aktiv stat som investerar i hållbar utveckling och trygghet, samt erbjuder effektiva välfärdstjänster och pålitlig infrastruktur till individer och företag. Det finns ett brett intresse av en modern och långsiktig vision för staten
- ▶ Strategiskt framtidsarbete med rätt fokus. En framtidsinriktad översyn av den statliga sektorn behövs. Men om utgångspunkt och syfte enbart sträcker sig till att åstadkomma besparingar så blir det fel. Gärna effektiviseringar, och självklart ska ny teknik och nya arbetssätt tas tillvara. Men se först och främst till behovet av att förbättra servicen.
- ▶ Långsiktighet. Arbetet med förändringar måste karaktäriseras av långsiktighet. Det gäller särskilt personalförändringar och ny verksamhetsinriktning. Kortsiktiga besparingar får inte gå före övergripande och långsiktiga mål.
- ▶ Bättre och mer regelbunden uppföljning och utvärdering ur kvalitets- och nöjdhetsperspektiv. Åtgärder ska alltid vidtas om inte verksamheter klarar målen och/eller inte lever upp till medborgarnas förväntningar. Organisationer förmår inte alltid ifrågasätta och ompröva sig själva. Därför bör i ökad utsträckning oberoende utvärderingar av myndigheterna användas.

- ▶ Alltid konsekvensanalyser. Förändring av statlig verksamhet är ofta nödvändigt, men måste göras varligt och med hänsyn tagen till vilka följder eventuella förändringar får. Det gäller såväl arbetsmiljömässiga konsekvenser som mångfalds – och jämställdhetsaspekter. En modell för detta behöver utvecklas.

## Bilden av staten

- ▶ Anpassa rekryteringsarbetet efter unga välutbildades krav/förväntningar på arbetslivet. En plan för generationsväxlingen och den framtida rekryteringen behövs. Övergripande och på varje myndighet bör finnas dokumenterade strategier för att överföra kompetens och rekrytera en ny generation av medarbetare.
- ▶ Målmedvetet arbete med att stärka bilden av staten som arbetsgivare (s.k. *employer branding*, eller arbetsgivarvarumärkesbyggnad). Viktiga byggstenar är: samhällsupdraget, intressanta arbetsuppgifter, utvecklingsmöjligheter, konkurrenskraftig löneutveckling och möjligheten att jobba i en sektor som utvecklas i takt med tiden och medborgarnas förväntningar

- ▶ 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.
- ▶ Koppling ökad effektivitet – högre lön. Om produktiviteten ökar så ska en del av produktivitetsvinsten återinvesteras i verksamheten i form av ett större löneutrymme. I privata företag skapas ett sådant utrymme genom att vinsten ökar. I staten finns (oftast) ingen vinstdrivande verksamhet, utan löner avgörs inom ramen för ett anslagsberäkningssystem i statsbudgeten. Beräkningssystemet behöver anpassas så att om effektiviteten ökar, så ökar också löneutrymmet. Förutom sakligare förutsättningar för lönebildning, kommer det att skapa en bredare acceptans för förändringar som är värdefulla för såväl arbetstagare som arbetsgivare.

### Vision: staten i framtiden

- ▶ Synliggör värdet och betydelsen av den statliga sektorn. Idag saknas ett betryggande svar på frågan om vilken roll staten ska spela i en modern och global värld. Samtidigt kräver utvecklingen en aktiv stat som investerar i hållbar utveckling och trygghet, samt erbjuder effektiva välfärdstjänster och pålitlig infrastruktur till individer och företag. Det finns ett brett intresse av en modern och långsiktig vision för staten
- ▶ Strategiskt framtidsarbete med rätt fokus. En framtidsinriktad översyn av den statliga sektorn behövs. Men om utgångspunkt och syfte enbart sträcker sig till att åstadkomma besparingar så blir det fel. Gärna effektiviseringar, och självklart ska ny teknik och nya arbetssätt tas tillvara. Men se först och främst till behovet av att förbättra servicen.
- ▶ Långsiktighet. Arbetet med förändringar måste karaktäriseras av långsiktighet. Det gäller särskilt personalförändringar och ny verksamhetsinriktning. Kortsiktiga besparingar får inte gå före övergripande och långsiktiga mål.
- ▶ Bättre och mer regelbunden uppföljning och utvärdering ur kvalitets- och nöjdhetsperspektiv. Åtgärder ska alltid vidtas om inte verksamheter klarar målen och/eller inte lever upp till medborgarnas förväntningar. Organisationer förmår inte alltid ifrågasätta och ompröva sig själva. Därför bör i ökad utsträckning oberoende utvärderingar av myndigheterna användas.