

Hur ska kommuner, landsting & regioner  
attrahera framtidens ekonomer?  
En rapport från SKTF

# Samtal pågår...

*...men dialogen kan förbättras!*



En undersökning kring hur ekonomer uppfattar sin situation angående  
fortbildning & kompetensutveckling hos sina arbetsgivare

Augusti 2010

## **Inledning**

SKTFs medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden. SKTF och våra medlemmar vill tillsammans med arbetsgivare och brukare skapa världens modernaste välfärd där människor känner att man får relevant och högkvalitativ service. Ska vi gemensamt klara den utmaningen krävs bra löner och arbetsvillkor för alla anställda.

Ska vi klara av att behålla en god arbetsmiljö i kommuner, landsting och regioner fortsätta kunna leverera välfärdstjänster med hög kvalitet till allt fler brukare krävs ett strategiskt arbete av kommuner och landsting för att locka till sig och rekrytera nya medarbetare med rätt kompetens och rätt kvalifikationer, samtidigt som man måste attrahera redan befintlig personal att vilja stanna kvar i tjänsten.

I en denna undersökning, där 450 kommunekonomer ingår, framgår att en absolut majoritet har utvecklingssamtal med sin chef och en stor andel upplever att man har en bra dialog med sin arbetsgivare. Sex av tio uppger också att de får tillräcklig kompetensutveckling av arbetsgivaren. Och även om vi också ser en hel del brister när det gäller kompetensutveckling och att det finns klara förbättringsområden - är det en bild som jämfört med 2008 är mer positiv.

Idag när budgetarbetet blivit allt viktigare i kommunerna så är kommunekonomerna en nyckelgrupp. Används skattekrona på ett effektivt sätt? Får man ut maximal välfärd för anslagen? För att kommunens ekonomi ska bli effektivt använd så behöver kommunekonomerna en kontinuerlig påfyllnad av kompetens. Men två av fem uppger att de aldrig fått någon utbildningsinsats på tre dagar eller mer. Och dialogen med arbetsgivaren kan bli bättre.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att denna undersökning bland våra ekonomer pekar på en del förbättringsområden för arbetsgivarna när det gäller medarbetarnas kompetensutveckling och fortbildning. Vi tror att dessa frågor är mycket viktiga om man i framtiden ska vara med och konkurrera om de bästa medarbetarna. Det är därför viktigt att kontinuerligt föra en dialog kring hur förutsättningarna för fortbildning och kompetensutveckling kan utvecklas. I det arbetet vill SKTF och våra medlemmar på arbetsplatser runt om i landet vara ett aktivt bollplank. Den här rapporten är ett inspel i den diskussionen.

Eva Nordmark  
Förbundsordförande SKTF

### Några sammanfattande resultat från enkäten

Att genomföra utvecklingssamtal med medarbetare är väl etablerat inom kommun och landsting, vilket är glädjande. En stor andel av de som svarar uppger att man har en bra dialog, men många upplever också brister vad gäller dialog och fortbildning.

- Sju av åtta har haft utvecklingssamtal med sin chef det senaste året
- Ledde samtalet till en personlig plan? Nej, svarar drygt varannan.
- Om det ledde till en plan, hur mycket genomfördes? Knappt varannan svarar helt eller i huvudsak.
- Har du en bra dialog kring fortbildning med din chef? Ja, svarar 70 %
- Sex av tio tycker de får tillräcklig kompetensutveckling av arbetsgivaren
- Var fjärde ekonom har deltagit i en längre utbildningsinsats de senaste två åren. En av tre svarar att det var mer än fem år sedan och två av fem säger att de aldrig fått någon. (Minst tre dagar)

En liknande undersökning gjordes 2008. Sedan dess har en viss förbättring skett enligt den nya undersökningen. Eftersom ekonomin är central i en kommun, för att resurserna ska kunna utnyttjas maximalt och att man ska kunna ha koll på eventuellt växande underskott, så är det en extra viktig personalgrupp när man tänker politik och skatter.

De båda undersökningar pekar på att det finns utrymme för förbättringar när det gäller fortbildning och kompetensutveckling. SKTF anser att kontinuerlig fortbildning är en förutsättning för att kunna utföra ett professionellt arbete i en verksamhet där kraven ständigt förändras. En genomtänkt strategi är ett starkt kort ur rekryteringshänseende.

### Bakgrund

Inför KommeK 2008 gjorde SKTF en undersökning bland ekonomer anställda av kommuner, landsting och regioner kring vilka faktorer som gjorde arbetsgivare attraktiva och hur de uppfattade sina dåvarande arbetsgivare ("Pengar är inte allt – men inte heller helt oviktigt...", SKTF 2008)

En sammanfattande analys av undersökningen från SKTFs sida var att det måste skapas en långsiktig strategi för att förbereda sig för en allt större konkurrens om olika viktiga yrkesgrupper, som ekonomer, framöver. För sektorn innebär det att lön och andra villkor som karriärmöjligheter och kompetensutveckling blir viktiga medel för att kunna behålla, utveckla och rekrytera duktiga ekonomer. Villkoren överlag måste bli mer konkurrenskraftiga för att välfärdssektorn ska kunna konkurrera om den bästa personalen.

Inför årets mässa har vi genomfört en mindre enkät till yrkesverksamma ekonomer som följer upp några frågeställningar från 2008 och denna gång har vi valt att fokusera på förutsättningar och upplevelser kring kompetensutveckling och fortbildning.

### Kort om enkäten

SKTF genomförde under juni/juli 2010 en mindre enkät bland ett urval av våra medlemmar inom ekonomiområdet. Det var en webbaserad enkät som drygt 450 kommun- och landstingskommunalt anställda ekonomer besvarade. Det är inget statistiskt säkerställt resultat, då ingen bortfallsanalys gjorts, men utifrån tidigare undersökningar bedömer vi att svaren ger en representativ bild av yrkesgruppens situation.

### Förändring och fortbildning – en förutsättning för framtiden

Ekonomrollen är komplex och under ständig förändring. Det kan handla om ekonomifrågornas placering i organisationen, den ständiga utvecklingen inom området, men också ibland om helt nya inslag i yrkesrollen. Alldeles oavsett om det är den tekniska utvecklingen, organisationstrender eller politiska kursändringar som driver på utvecklingen, är det av yttersta vikt att det skapas rimliga förutsättningar för förändringarna. En sådan förutsättning är att arbetsgivarna kan tillhandahålla en god fortbildning för sina medarbetare.

Ett återkommande tema i samtal och undersökningar om det goda arbetslivet är vikten av en kontinuerlig kompetensutveckling/fortbildning för medarbetarna. I årets enkät följde vi upp detta tema och ställde några frågor kring de anställdas erfarenheter och upplevelser.

### Utvecklingssamtal pågår

Att genomföra återkommande utvecklingssamtal framstår i kommuner och landsting som en självklarhet. Nästan 9 av 10 (87%) uppger att de under det senaste året haft utvecklingssamtal med sin chef. SKTF har under ganska lång tid ställt frågor kring utvecklingssamtal till våra medlemmar oavsett yrkestillhörighet och andelen som uppger att man har samtal har med åren växt, vilket är mycket glädjande. Jämför vi denna enkät motsvarande från 2008 kan vi konstatera att andelen sedan dess ökat ytterligare lite (då var det 82% som svarade att man haft samtal det senaste året)

Men även om det stora flertalet uppger att man genomför utvecklingssamtal, leder färre än hälften till en personlig handlingsplan. Det är förvisso bättre än 2008 då det bara var ungefär var tredje samtal som resulterade i en plan, men det är förstås ett misslyckande om en majoritet av genomförda utvecklingssamtal inte leder till en plan.

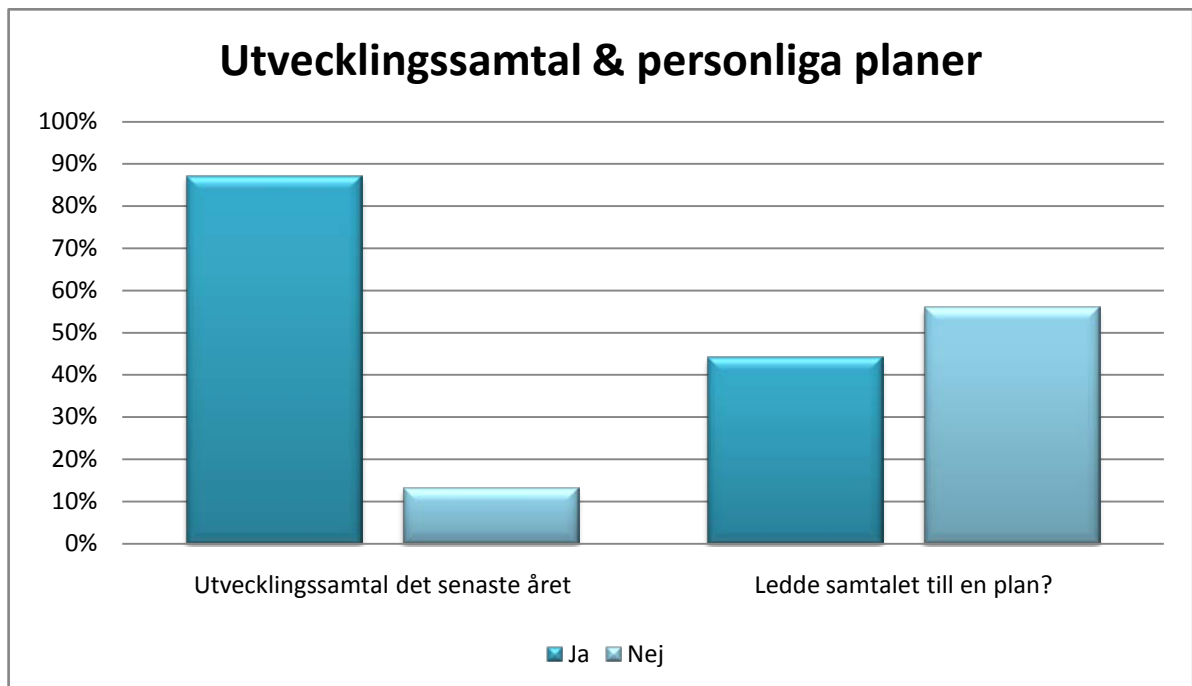


Bild 1 Svar på frågorna "Har du det senaste året haft ett utvecklingssamtal med din chef?" respektive "Ledde utvecklingssamtalet fram till en personlig utvecklingsplan?"

Sedan är en personlig plan förstås ingen garanti för att något i praktiken händer, men man kan ju utgå ifrån att förutsättningarna bör förbättras avsevärt. Jämför vi med 2008 är det i det avseendet positivt att det numera bara är knappt 1 av 10 som uppger att inte något av planen har realiserats i praktiken (2008 var det 2 av 10) medan övriga uppger att allt eller delar av planerna genomförts.

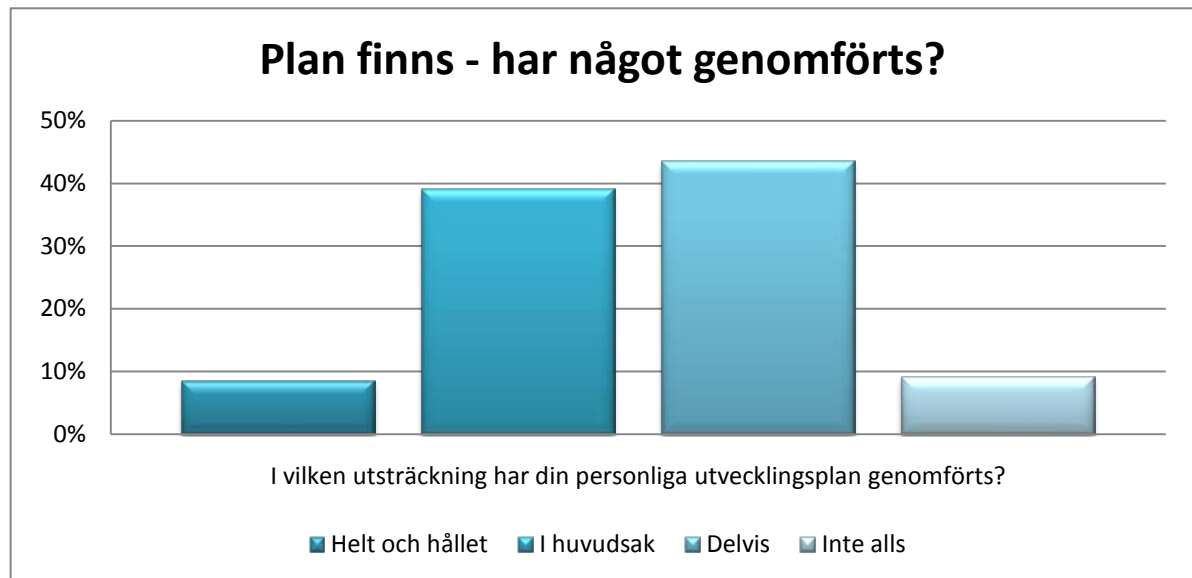


Bild 2 Svar på frågan "I vilken utsträckning har din personliga utvecklingsplan genomförts?" vilken ställdes till de som svarat att deras utvecklingssamtal lett till en plan.

### Dialog med arbetsgivaren

Att utvecklingssamtal sker vet vi, men räcker det? I årets enkät ställde vi också en mer generell fråga kring hur man uppfattade dialogen med sin chef kring fortbildning och kompetensutveckling och har finns det anledning fundera kring resultaten då 3 av 10 svarar nej på frågan om man upplever en bra dialog med sin chef kring dessa frågor.

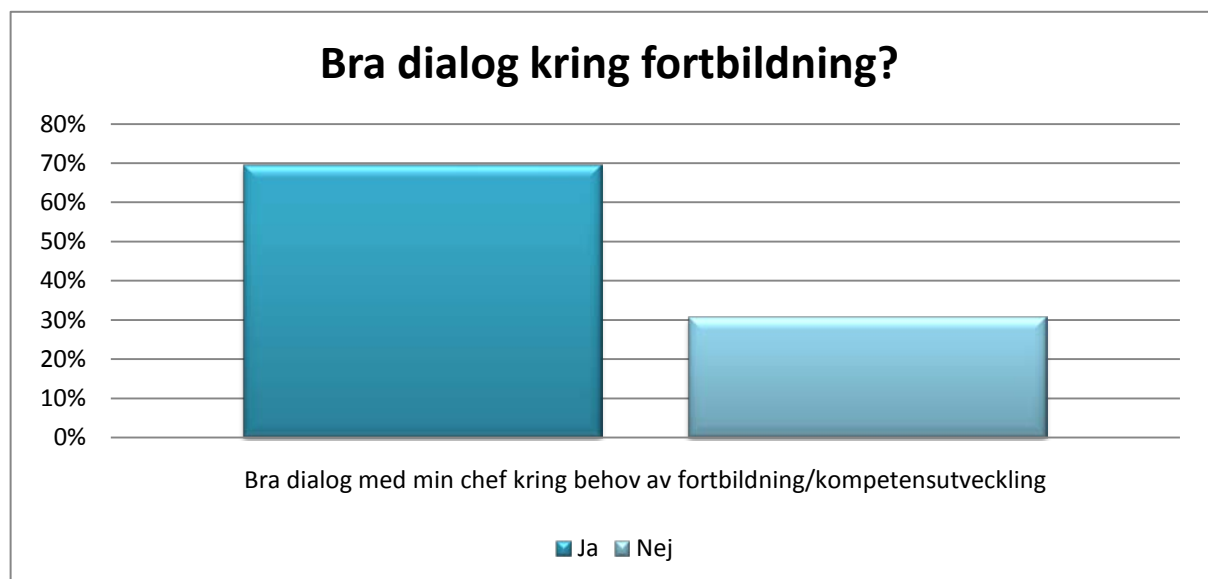


Bild 3 Svar på frågan "Jag upplever en bra dialog med min chef kring behov av fortbildning/kompetensutveckling"

### Omfattning och frekvens

Vid enkäten till ekonomer 2008 framkom bilden av en, på många håll, bristfällig fortbildning för de yrkesverksamma ekonomerna. På frågan om man fick tillräcklig kompetensutveckling av sin arbetsgivare var det ungefär hälften som svarade ja på den frågan. Det fanns en viss skillnad beroende på arbetsgivare. En tidigare undersökning hade också påvisat liknande resultat<sup>1</sup>.

Även i detta fall ser vi att det har skett en förflyttning, men det är fortfarande ungefär 4 av 10 tillfrågande som inte tycker att man får tillräcklig kompetensutveckling av sin arbetsgivare. Precis som tidigare är de kommunanställda något mer nöjda med sina arbetsgivare jämfört med landstings-/regionanställda.



Bild 4 Svar på frågan "Jag tycker jag får tillräcklig kompetensutveckling av min arbetsgivare"

### När deltog man senast i en längre utbildning?

Avslutningsvis ställde vi också frågan när man senast deltog i en längre utbildningsinsats inom på arbetet. Om man fokuserar på de medarbetare som varit anställda mer än sex år hos nuvarande arbetsgivare uppger över hälften att det antingen var mer än 5 år sedan de genomgick en längre kompetensutvecklingsinsats eller att de inte över huvud taget fått någon kompetensutveckling i sin nuvarande anställning. Detta är en ett liknande resultat som vi fick fram 2008.

<sup>1</sup> I en tidigare undersökning som SKTF genomförde sommaren 2007, där frågan mer specifikt rörde adekvat vidareutbildning och utveckling inom ekonomområdet, tog 7 av 10 landstingsekonomer avstånd helt eller delvis till påståendet. För de kommunanställda ekonomerna var det 5 av 10 som tog avstånd.

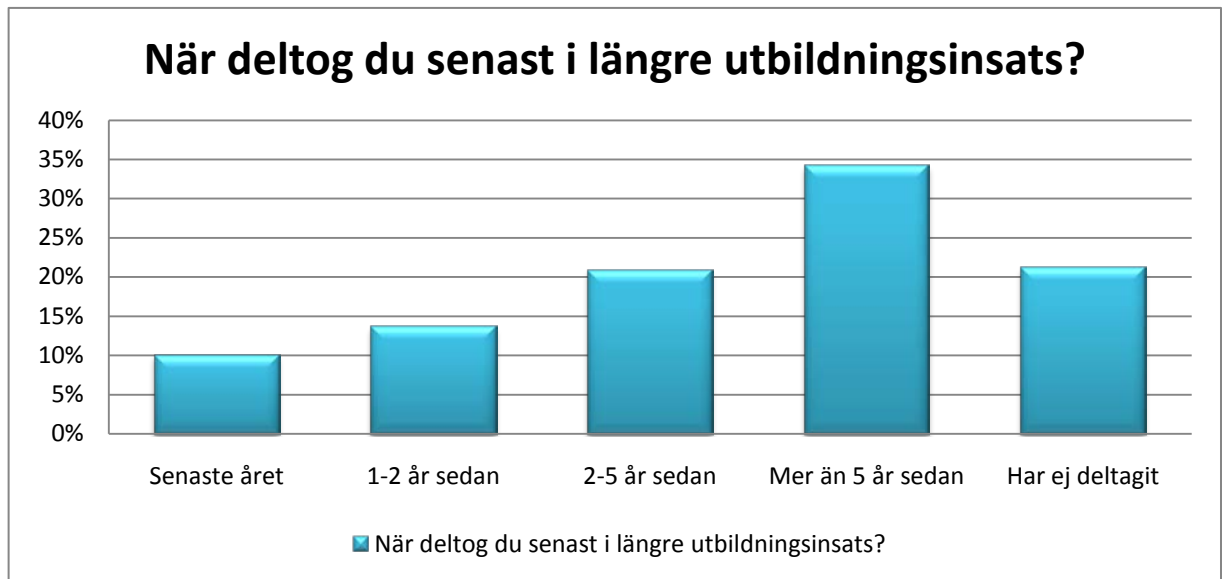


Bild 5 Svar på frågan "När deltog du senast en längre (minst tre dagar) kompetensutveckling/utbildningsinsats?"

## Slutord

### Samtal, men sen då?

Resultatet av årets enkät ger oss anledning att fundera över en mängd aspekter. Hur ser förutsättningarna ut för chefer och medarbetare när det gäller att realisera en reell fortbildning och kompetensutveckling för de anställda. Och i ett större perspektiv – hur förutsättningarna för kvalitets- och verksamhetsutveckling ser ut rent generellt.

SKTFs medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden. SKTF och våra medlemmar vill tillsammans med arbetsgivare och brukare skapa världens modernaste välfärd där människor känner att man får relevant och högkvalitativ service. Ska vi gemensamt klara den utmaningen krävs bra löner och arbetsvillkor för alla anställda.

Ska vi klara av att behålla en god arbetsmiljö i kommuner, landsting och regioner fortsätta kunna leverera välfärdstjänster med hög kvalitet till allt fler brukare krävs ett strategiskt arbete av kommuner och landsting för att locka till sig och rekrytera nya medarbetare med rätt kompetens och rätt kvalifikationer, samtidigt som man måste attrahera redan befintlig personal att vilja stanna kvar i tjänsten.

Dagens, och inte minst morgondagens, arbetskraft är välutbildad, motiverad och vill utvecklas i sina yrkesroller. För det krävs både en genomtänkt strategi för kontinuerlig fortbildning och kompetensutveckling, men framför allt förutsättningar för medarbetare och chefer att realisera ambitionerna som numer allt oftare formuleras i personliga handlingsplaner.

Årets och föregående års undersökningar pekar på att det onekligen finns utrymme för förbättringar och SKTF anser att kontinuerlig fortbildning är en förutsättning för att kunna utföra ett professionellt arbete i en verksamhet där kraven ständigt förändras. En genomtänkt strategi för kompetensutveckling är också ett starkt kort när det gäller att framstå som en attraktiv och framsynt arbetsgivare när man ska rekrytera framtidens medarbetare.

**SKTF är ett partipolitiskt obundet fackförbund för offentligt och privat anställda tjänstemän med anknytning till kommun, landsting eller kyrka. Idag är vi cirka 160 000 medlemmar.**

För frågor om undersökningens genomförande och innehåll, kontakta Peter Andersson

[peter.andersson@sktf.se](mailto:peter.andersson@sktf.se)

070-473 99 01.

Presskontakter:

Presschef Peter Bloch

[peter.bloch@sktf.se](mailto:peter.bloch@sktf.se)

070-255 13 37

### **SKTF Direkt**

Facklig rådgivning varje vardag måndag till fredag mellan 8 och 20.

Telefon 0771 44 00 00 e-post → [sktfdirekt@sktf.se](mailto:sktfdirekt@sktf.se)