

## **SKTFs personalchefsbarometer 2010.**



**April 2010**

## Inledning

SKTF publicerar nu vår personalchefsbarometer som vi i lite olika former presenterat ett par år tillbaks och som från och med nu är en årlig undersökning. Vi tillfrågar personalchefer i kommuner och landsting/regioner om en rad frågor, en del är likalydande år från år medan andra försöker fånga upp aktuella frågor som rör personalsituationen inom vår gemensamma välfärdssektor. I årets barometer har vi frågat om tre olika områden: lönekartläggningar, rekryteringsläget och hur man hanterar sjukskrivningsärenden.

SKTF vill med årliga personalchefsbarometrar lyfta villkoren för våra medlemmar som leder, utvecklar och administrerar välfärden. SKTF och våra medlemmar vill tillsammans med arbetsgivare och brukare skapa världens modernaste välfärd där medborgarna får relevant och högkvalitativ service. Ska vi gemensamt klara den utmaningen krävs att kommunerna och landstingen/regionerna är attraktiva som arbetsgivare. Då handlar det om att erbjuda spännande jobb, bra löner och arbetsvillkor för alla anställda.

Idag står kommuner och landsting/regioner inför stora utmaningar. Dels går vi igenom en lågkonjunktur som kommer att påverka också kommun- och landstingssektorn på många sätt. Samtidigt ser vi att vi står inför ett stort generationsskifte som kommer att kräva mycket av kommuner och landsting/regioner som arbetsgivare. Stora generationer som idag arbetar inom sektorn kommer inom kort att gå i pension och med detta ta med sig mycket kunskap och erfarenhet som måste ersättas.

Ska kommuner och landsting/regioner klara av att fortsätta leverera välfärds-tjänster med hög kvalitet och behålla en god arbetsmiljö till allt fler brukare krävs ett strategiskt arbete av kommunerna och landstingen/regionerna för att locka till sig och rekrytera nya medarbetare med rätt kompetens och rätt kvalifikationer.

Vi och våra medlemmar vet att det jobb som varje dag utförs inom den kommunala välfärden innehåller många både viktiga och mycket spännande arbetsuppgifter. I många tidigare undersökningar ser vi att de som idag jobbar med olika frågor i kommunal sektor känner att man gör ett mycket viktigt jobb. Men vi vet också att många unga och akademiker inte ser kommunerna och landstingen/regionerna som särskilt attraktiva arbetsgivare.

Det krävs därför att kommunerna och landstingen/regionerna aktivt bedriver ett strategiskt arbete med att säkra kompetensförsörjningen framöver. 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 diskussionen om sektorns framtid och vilka villkor som är nödvändiga att uppnå.

Eva Nordmark  
Ordförande i SKTF

## Sammanfattning med slutsatser

Vi har i den här undersökningen frågat personalcheferna i kommuner och landsting/regioner om deras syn på tre olika områden som alla har stor betydelse för villkoren för de anställda och möjligheterna till en god personalförsörjning i den gemensamma välfärdssektorn. Svaren redovisas i tre olika avsnitt och under varje område kan man se både ljuspunkter och tecken som oroar.

När det gäller lönekartläggningar och förutsättningarna för jämställda löner så visar vår undersökning att man inom de flesta kommuner och landsting/regioner gjort kartläggningar enligt vad lagen föreskriver. Det tycker vi är bra. Vi känner dock en oro över att arbetet stannar av eftersom det nu är tre år tills man enligt lagen behöver göra kartläggning nästa gång. Glädjande är dock att så många som 80 procent anser att arbeta med lönekartläggning är ett verktyg för att uppnå jämställda löner. Vi har därför goda förhoppningar om att arbetet med lönekartläggningar även i fortsättningen ska vara en del av arbetsgivarens årliga lönearbete inte minst med tanke på de skrivningar som finns i avtalet om analyser av löner inför revisionerna.

När det gäller rekryteringsbehovet och strategierna för den framtida personalförsörjningen kan vi för det första se att det inte verkar som om antalet tjänstemän kommer att minska i någon nämnvärd omfattning totalt sett. Det räknas med ungefär lika många personalavgångar som nyrekryteringar bland tjänstemännen det kommande året.

Det är också fortfarande så att det kommer att behöva rekryteras ett stort antal chefer och handläggare i såväl kommuner som landsting/regioner. Det handlar om kvalificerade och mycket spännande jobb där det kommer att krävas högskoleutbildning för så gott som alla dessa jobb. En tredjedel av personalcheferna i kommunerna och landstingen/regionerna uppger också att de ser problem med att rekrytera nya medarbetare.

Därför är det kanske något oroande att endast hälften av landets kommuner har en strategi för den framtida personalrekryteringen och lika många jobbar aktivt med att rekrytera yngre medarbetare. Landstingen/regionerna är mycket mer rustade i det avseendet, de allra flesta har en strategi och jobbar också med att rekrytera yngre medarbetare. En fjärdedel av kommunerna svarar också att de inte bedriver någon medveten marknadsföring av sig som arbetsgivare medan endast vart tionde landsting/region uppger detta.

Vi ser att frågan om marknadsföring verkar svårast för de allra minsta kommunerna, de med färre än 10 000 invånare, med begränsade resurser. SKTF har tidigare föreslagit att man borde se över sina rutiner för exempelvis rekrytering och marknadsföring i de mindre kommunerna och gå samman om detta för att spara kostnader och lyckas bättre med att rekrytera den personal man vill ha. Här återstår mycket att göra för kommunerna som arbetsgivare – det gäller att marknadsföra alla de spännande jobb som finns i landets kommuner.

Noterbart är att allt fler av de kommuner som uppger att de har rekryteringsproblem – som vi kan jämföra med tidigare undersökningar – säger att rekryteringsproblemen handlar om att man inte kan erbjuda de löner som krävs och att man inte kan konkurrera med andra arbetsgivare. Detta problem verkar vara ännu större i landstingen/regionerna. Långt fler kommuner uppger att de har

svårt att få sökande med rätt kompetens medan landstingen/regionerna också har det problemet men uppger de övriga orsakerna som nästan lika viktiga.

När det gäller frågorna som ställdes till personalcheferna kring sjukskrivningsprocessen var en mycket oroande signal att så många som nästan hälften inom både kommunerna och landstingen/regionerna svarar att man ser ett ökat antal uppsägningar till följd av de nya reglerna i sjukförsäkringen.

Glädjande var dock att så gott som alla svarade att man jobbar med omplaceringar av personal som blir eller riskerar att bli sjuka samt att man ansåg sig ha den kunskap och kompetens som behövs för att hantera sjukskrivningsprocessen på bästa sätt tillsammans med de anställda.

## Metod

Undersökningen genomfördes under perioden 23 februari till 14 mars 2010. Alla personalchefer i kommuner och landsting/regioner ingår i urvalet. Totalt har 416 personalchefer i kommuner och landsting/regioner haft möjligheten att besvara enkäten. Anledningen till att antalet personalchefer i urvalet överstiger antalet kommuner och landsting/regioner är att de större kommunerna (Stockholm, Göteborg och Malmö) samt landstingen/regionerna har fler än en personalchef beroende av deras struktur.

Undersökningen genomfördes med en enkät som sändes ut via e-post. När undersökningen avslutades hade det inkommit 262 svar, varav 211 från 185 kommuner och 51 från 14 landsting/regioner. Undersökningen omfattar således svar från 64 procent av kommunerna och 67 procent av landstingen/regionerna.

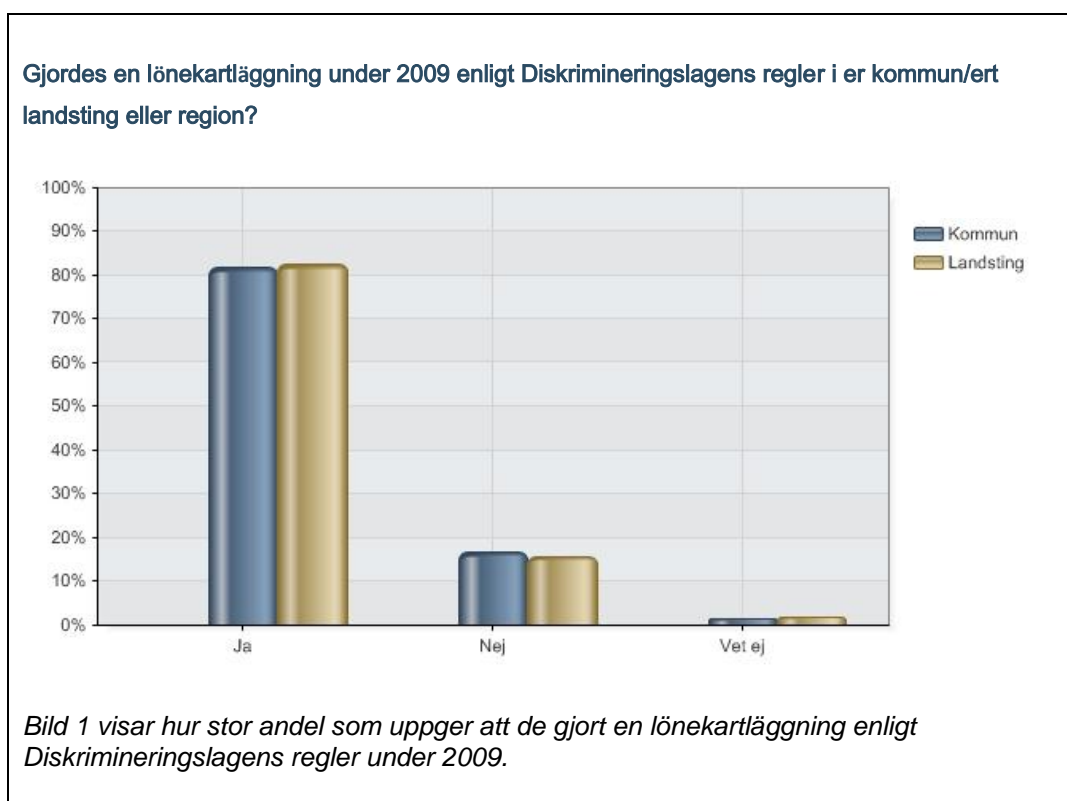
### **Följande frågor har ställts till personalcheferna:**

- ✓ Gjordes en lönekartläggning under 2009 enligt Diskrimineringslagens regler i er kommun/ert landsting eller region?
- ✓ Innehåller kartläggningen jämförelser mellan lika arbeten?
- ✓ Innehåller kartläggningen jämförelser mellan likvärdiga arbeten?
- ✓ Upptäcktes osakliga löneskillnader?
- ✓ Har en handlingsplan upprättats för att komma till rätta med de osakliga löneskillnaderna?
- ✓ Genomfördes kartläggningen i samverkan med en eller flera fackliga organisationer?
- ✓ Vilka fackliga organisationer skedde samverkan med?
- ✓ Tycker du att lönekartläggning är ett verktyg för att uppnå jämställda löner?
- ✓ Hur många personalavgångar av tjänstemän räknar du med under det kommande året?
- ✓ Hur många nyanställningar av tjänstemän räknar du med under det kommande året?
- ✓ Inom vilka tjänstemannabefattningar ser du de största rekryteringsbehoven?
- ✓ Inom vilken eller vilka verksamheter ser du det största rekryteringsbehovet av tjänstemän?
- ✓ För hur stor andel av de nyrekryterade tjänstemännen kommer i att kräva högskoleutbildning?
- ✓ Arbetar ni aktivt för att rekrytera yngre medarbetare?
- ✓ Har ni som arbetsgivare en strategi för personalförsörjningen?
- ✓ Vilken vilka åtgärder vidtar ni för att framstå som en attraktiv arbetsgivare?
- ✓ Bedriver ni någon medveten marknadsföring av er som arbetsgivare?
- ✓ Ser du några problem med att rekrytera nya medarbetare?
- ✓ Ser du ett ökat antal uppsägningar till följd av de nya reglerna i sjukförsäkringen?
- ✓ Jobbar du/ni aktivt med att omplacera anställda som är/riskerar att bli sjukskrivna?
- ✓ Får du/dina anställda tillräckligt med kompetensutveckling för att hantera sjukskrivningsprocessen på bästa sätt tillsammans med de anställda som blir sjuka?

## Resultat

### Personalcheferna om lönekartläggning som ett verktyg för att uppnå jämställda löner

I stort sett alla kommuner och landsting/regioner har genomfört en lönekartläggning under 2009 (se bild 1).



I de fall man inte gjort en kartläggning så uppger majoriteten att arbetet pågår eller ska påbörjas (se bild 2).

### Varför gjordes inte en lönekartläggning?

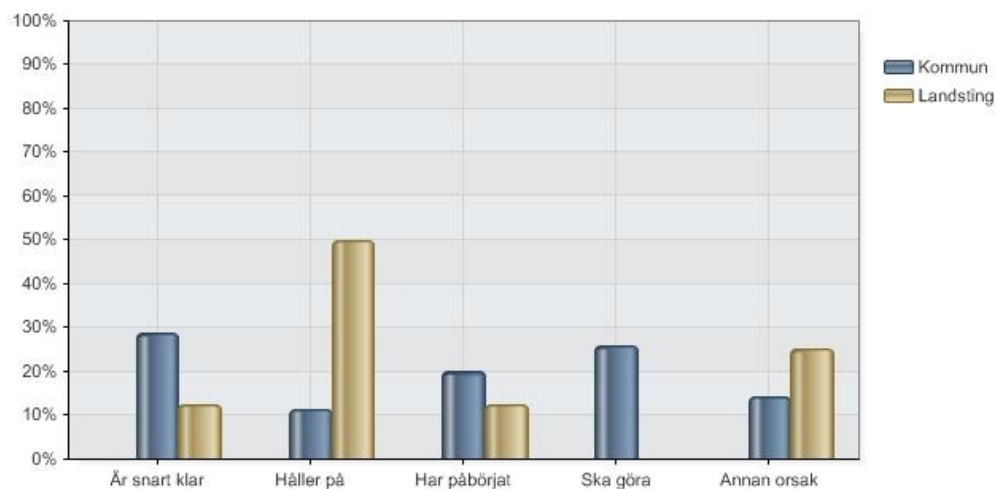


Bild 2 visar var i processen de är som ännu inte genomfört en lönekartläggning 2009.

I drygt 40 procent av kartläggningarna har man upptäckt osakliga löneskillnader (se bild 3) och i stort sett i alla dessa fall har man upprättat handlingsplaner för att rätta till osakligheterna.

### Upptäcktes osakliga löneskillnader?

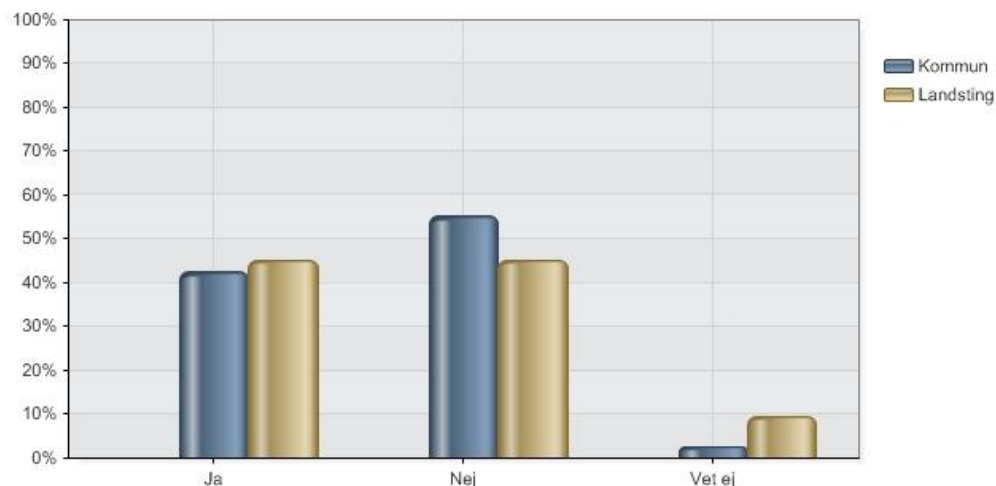
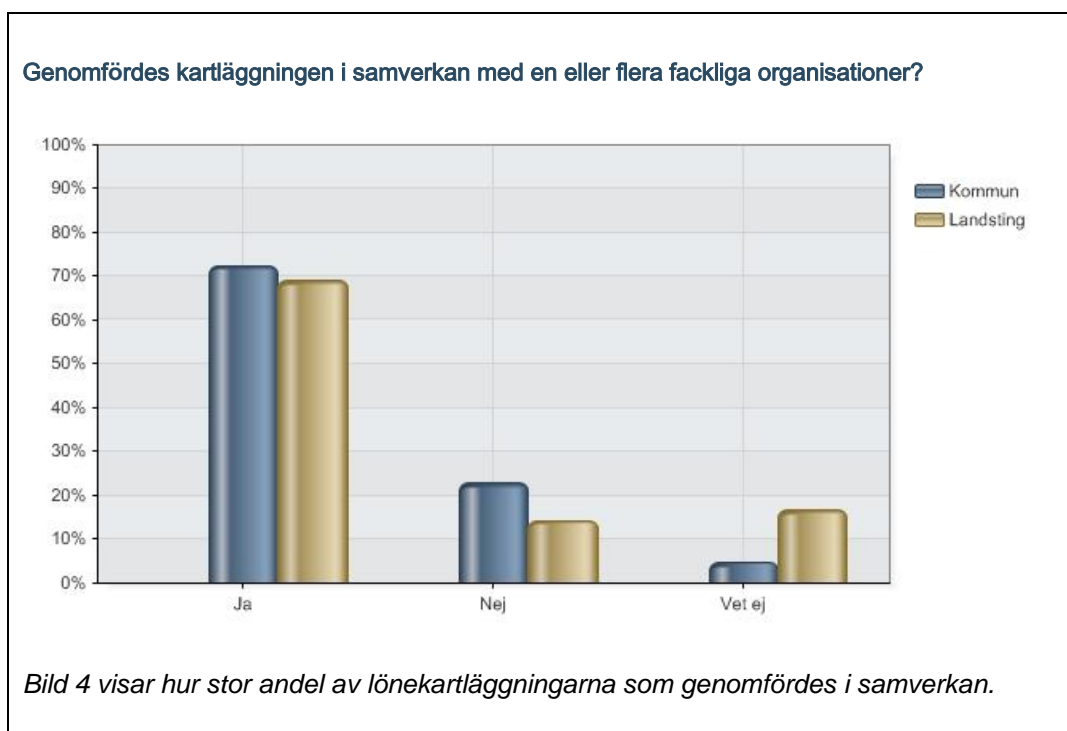


Bild 3 visar hur stor andel som upptäckte osakliga löneskillnader vid lönekartläggningen.

I cirka 70 procent av lönekartläggningarna har dessa genomförts i samverkan mellan arbetsgivaren och en eller flera fackliga organisationer (se bild 4).

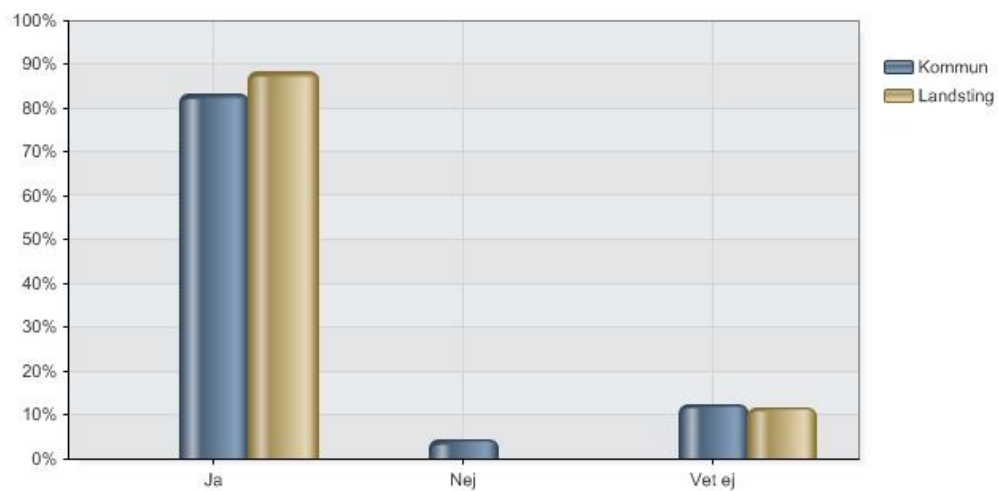


När det gäller samverkan så kan vi, med hänvisning till de kommentarer som lämnats, känna en viss oro att det i mångt och mycket handlar om att informera facken när kartläggning och analys är klara. Vi tror att samverkan i alla arbetets delar ökar förståelsen för och kunskapen om jämställda löner.

Slutligen så anser drygt 80 procent att arbetet med lönekartläggning är ett verktyg för att uppnå jämställda löner (se bild 5).



Tycker du att lönekartläggningar är ett verktyg för att uppnå jämställda löner?



*Bild 5 visar hur stor andel som tycker att lönekartläggningar är ett verktyg för att uppnå jämställda löner.*

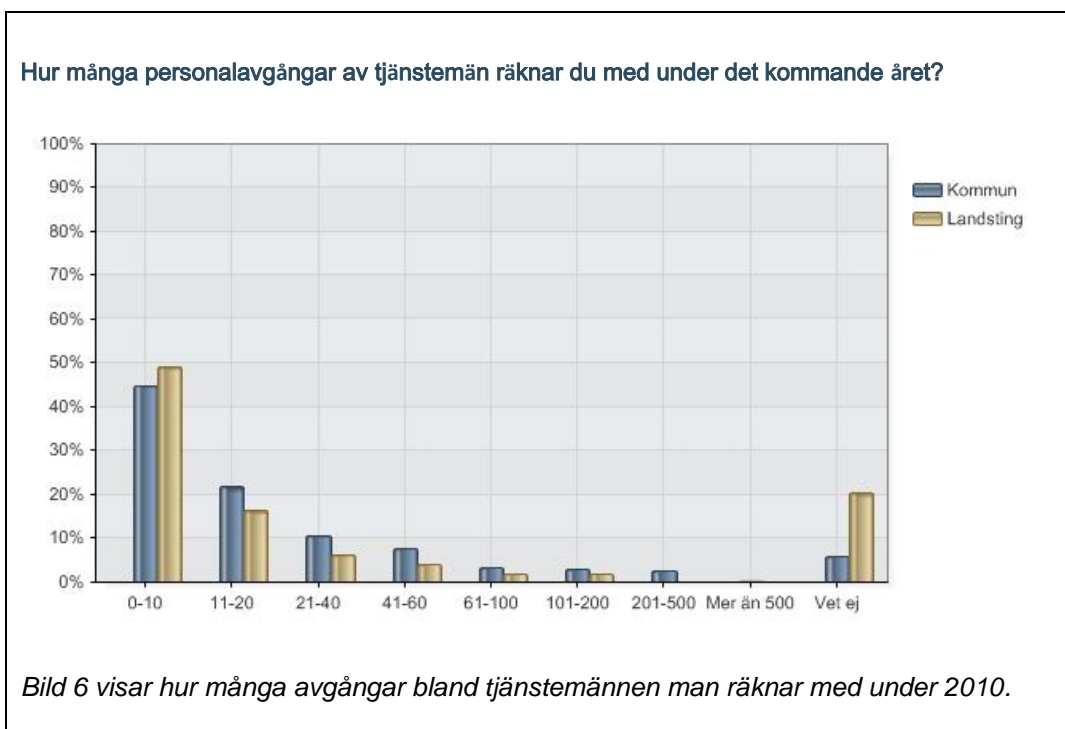
## Personalcheferna om den framtida rekryteringen till kommuner och landsting/regioner

Precis som i förra personalchefsbarometern fortsätter vi att bevaka rekryteringsläget i kommuner och landsting/regioner och hur personalcheferna bedömer läget.

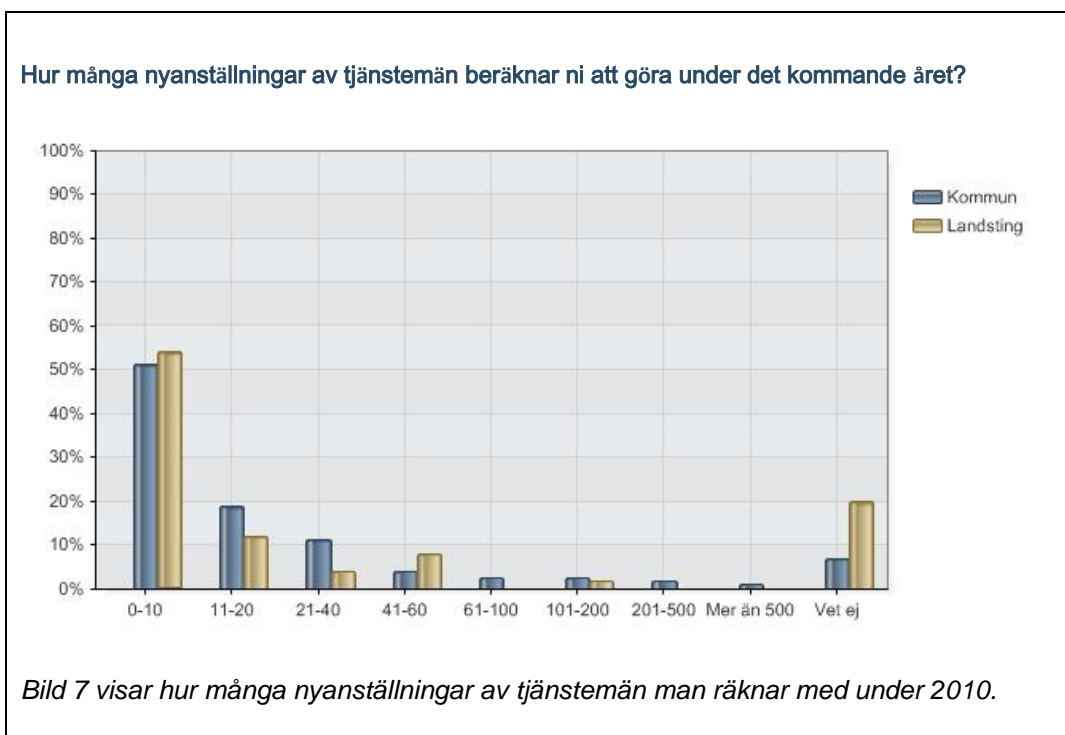
Frågorna är i stort sett identiska med förra årets frågor och svaren överensstämmer också ganska väl. En del förändringar kan dock noteras - bland annat ser man att behovet av nyrekryteringar är nästan lika stort som antalet avgångar under det kommande året. Detta kan tyda på att fler vakanser kommer att återbesättas jämfört med förra året. Intressant är också att färre personalchefer nu uppger att det är problem med att rekrytera nya medarbetare. Förra året uppgav ungefär hälften av personalcheferna detta jämfört med en knapp tredjedel i år. Fortfarande upplever man att det är svårt att få sökanden med rätt kompetens som det största problemet, om än i mindre utsträckning jämfört med förra året. Att man inte kan erbjuda konkurrenskraftiga löner och att man inte kan konkurrera med andra arbetsgivare framstår i år som allt viktigare faktorer för dem som svarat att de har svårighet att rekrytera nya medarbetare jämfört med förra året. Vid beaktande av att det är färre som upplever att det finns rekryteringsproblem i år jämfört med förra året framstår dock dessa faktorer som tämligen konstanta.

### Hur många tjänstemän behövs?

En klar majoritet av kommunerna och landstingen/regionerna har svarat att man ser framför sig relativt få, upp till 20, personalavgångar av tjänstemän under det kommande året (se bild 6). Kommunens eller landstingets/regionens storlek är helt naturligt avgörande för hur stora personalavgångar man räknar.



När man jämför frågan om hur många nyanställningar man väntar sig (se bild 7) med frågan om hur stora personalavgångar man räknar med så verkar dessa siffror överensstämma relativt väl. Personalcheferna räknar dock med något färre nyanställningar än avgångar.



### **Vilka typer av tjänstemän behövs och inom vilka verksamheter?**

När det gäller vilka typer av tjänster personalcheferna ser sig behöva så är det liksom i tidigare undersökningar så att behovet av chefer och handläggare är stort (se bild 8). Hela 30 procent av de tjänstemän som behöver rekryteras är chefer. Behovet av chefer är lika stort i kommuner som landsting/regioner medan behovet av handläggare är betydligt större i kommunerna.

### Inom vilka tjänstemannabefattningar ser du det största rekryteringsbehoven?

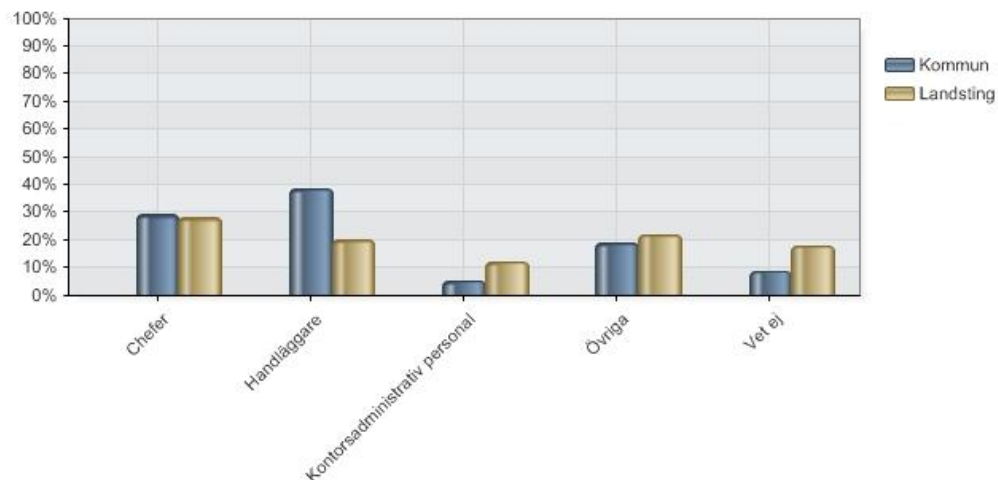


Bild 8 visar inom vilka tjänstebefattningar som rekryteringsbehovet är störst.

Även om behovet av att rekrytera nya chefer och handläggare är stort kan man se en klar minskning från förra året då man i kommunerna bedömde behovet av chefer till hela 50 procent och handläggare till 56 procent.

I kommunerna är behovet av nya tjänstemän ganska jämnt fördelat över de olika verksamhetsområdena (se bild 9). Kommunledning och administration samt teknisk förvaltning är det två största områdena – tätt följt av skola och förskola, äldre- och handikappomsorg samt individ- och familjeomsorg.

Inom vilken eller vilka verksamheter ser du det största rekryteringsbehovet av tjänstemän? (fler svarsalternativ möjliga)

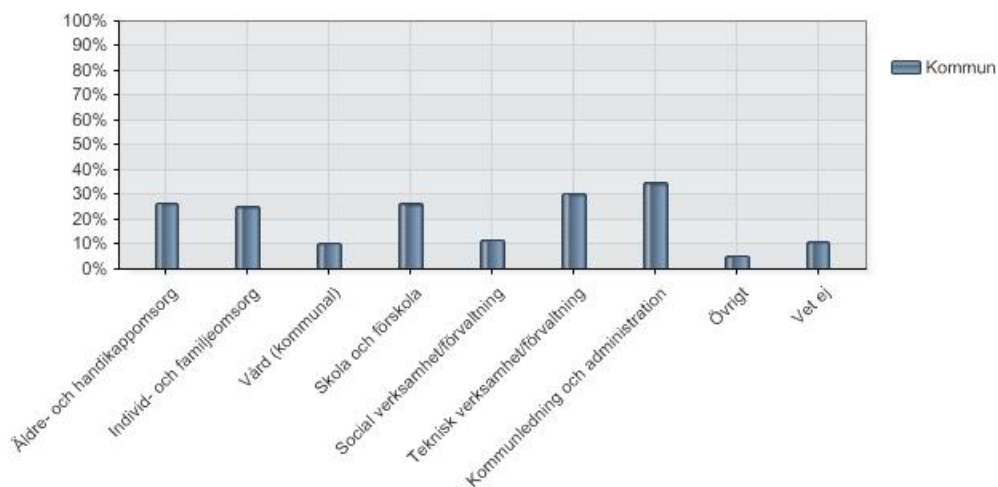


Bild 9 visar inom vilka verksamheter rekryteringsbehovet av tjänstemän är störst inom kommunerna.

Inom landstingen/regionerna fördelar sig också behovet av nya tjänstemän relativt jämnt med ett undantag – ledning och administration där det verkar finnas behov att fylla det kommande året (se bild 10).

Inom vilken eller vilka verksamheter ser du det största rekryteringsbehovet av tjänstemän? (fler svarsalternativ möjliga)

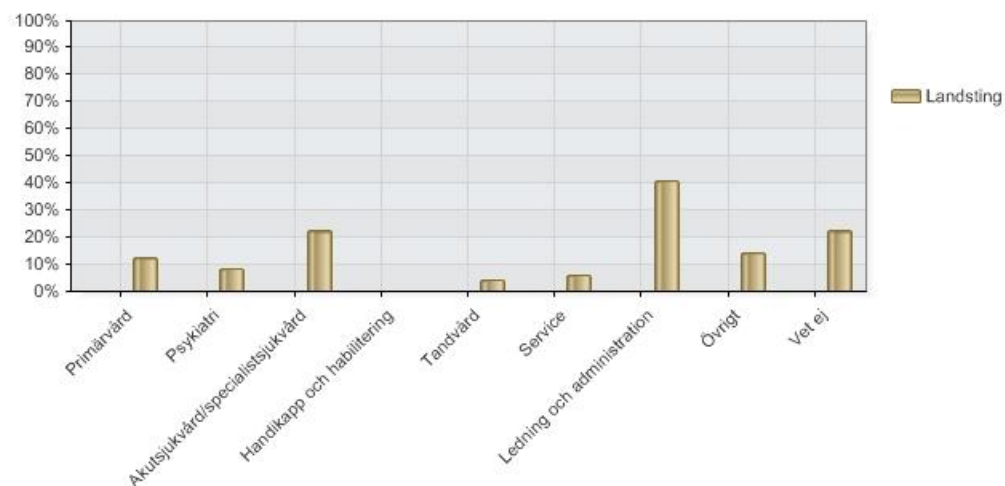
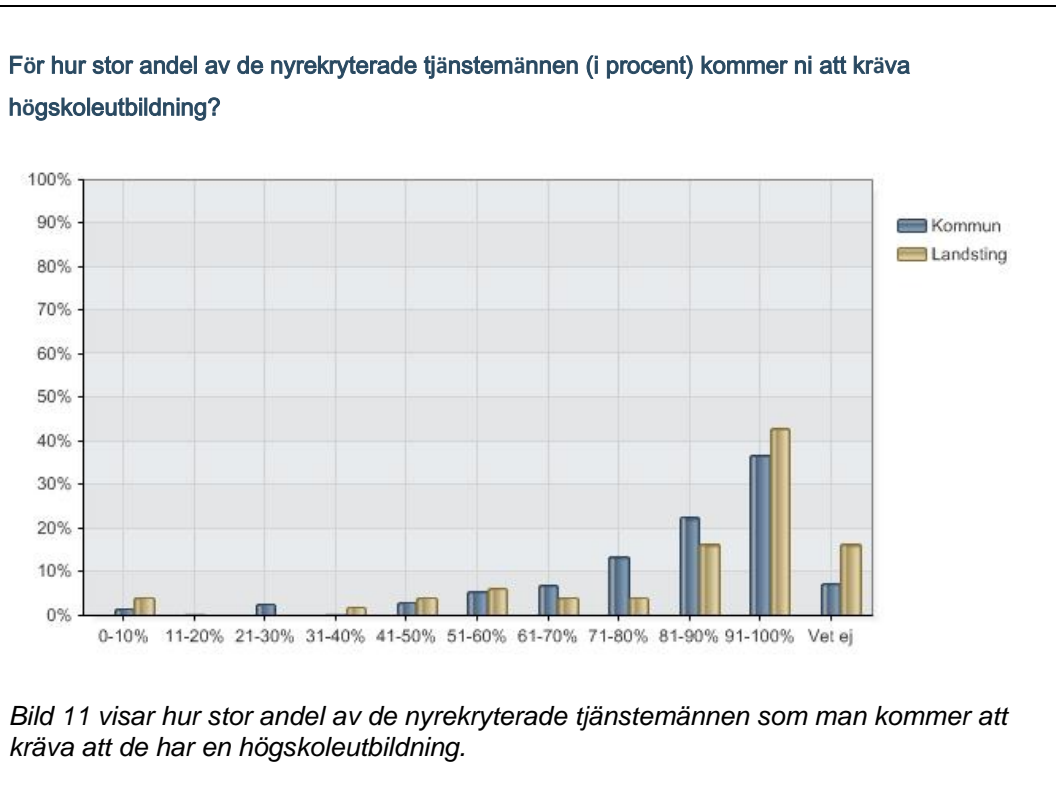


Bild 10 visar inom vilka verksamheter rekryteringsbehovet av tjänstemän är störst inom landsting/regioner.

### **Vilka kvalifikationer krävs av de nya tjänstemännen?**

Det står helt klart att inom både kommuner och landsting/regioner kommer de flesta tjänstemän som rekryteras behöva ha en högskoleutbildning (se bild 11).



Detta är en trend som håller i sig och faktiskt förstärks om vi jämför föregående undersökning. I vår förra personalchefsbarometer (då bara kommunerna fanns med) var siffran för krav på högskoleutbildning lägre. Cirka 47 procent uppgav då att för 81-100 procent av tjänsterna kommer det att krävas högskoleutbildning. Den här gången är den siffran 59 procent.

### **Kommer kommuner och landsting/regioner att klara rekryteringen och vad gör man för att lyckas?**

Bland landstingen/regionerna säger en klar majoritet av personalcheferna att de jobbar aktivt med att rekrytera yngre medarbetare (se bild 12). Kommunerna däremot verkar inte lika målmedvetna i det arbetet, ungefär hälften av kommunerna säger sig genomföra ett aktivt arbete för att rekrytera yngre medarbetare.

### Arbetar ni aktivt för att rekrytera yngre medarbetare?

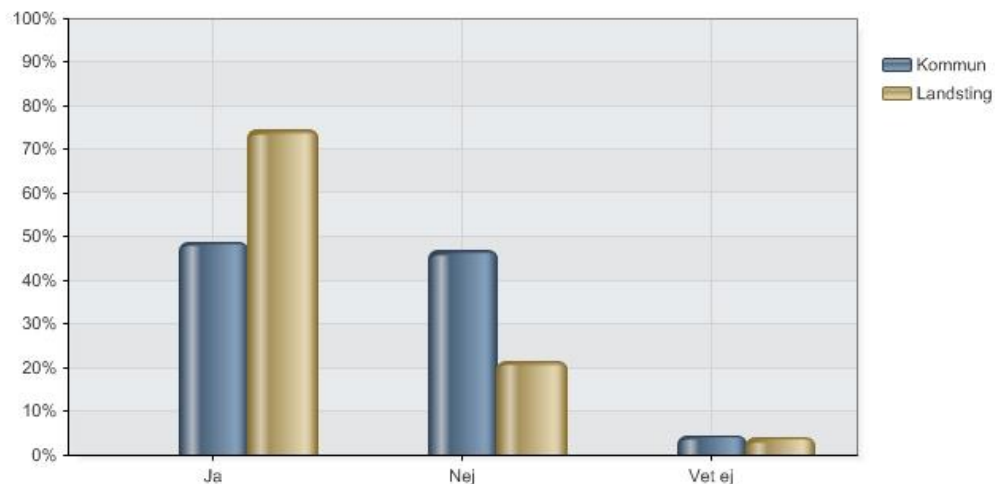


Bild 12 visar hur stor andel som arbetar aktivt med att rekrytera yngre medarbetare.

Precis som i tidigare undersökningar är resultatet lite nedslående, åtminstone vad gäller kommunerna. Bara drygt hälften av kommunerna har en strategi för sin framtida personalförsörjning (se bild 13). I landstingen/regionerna ser det bättre ut, där säger hela 88 procent att de har en strategi.

### Har ni som arbetsgivare en strategi för personalförsörjningen?

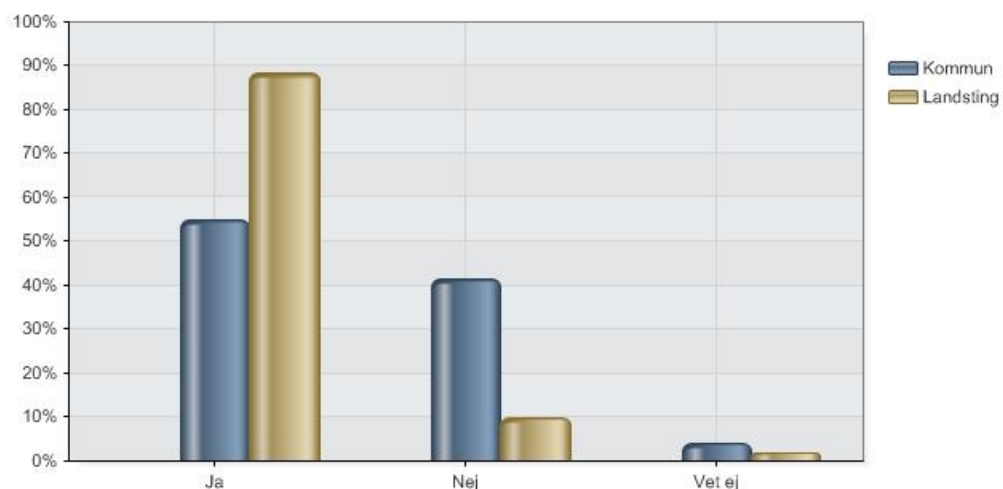
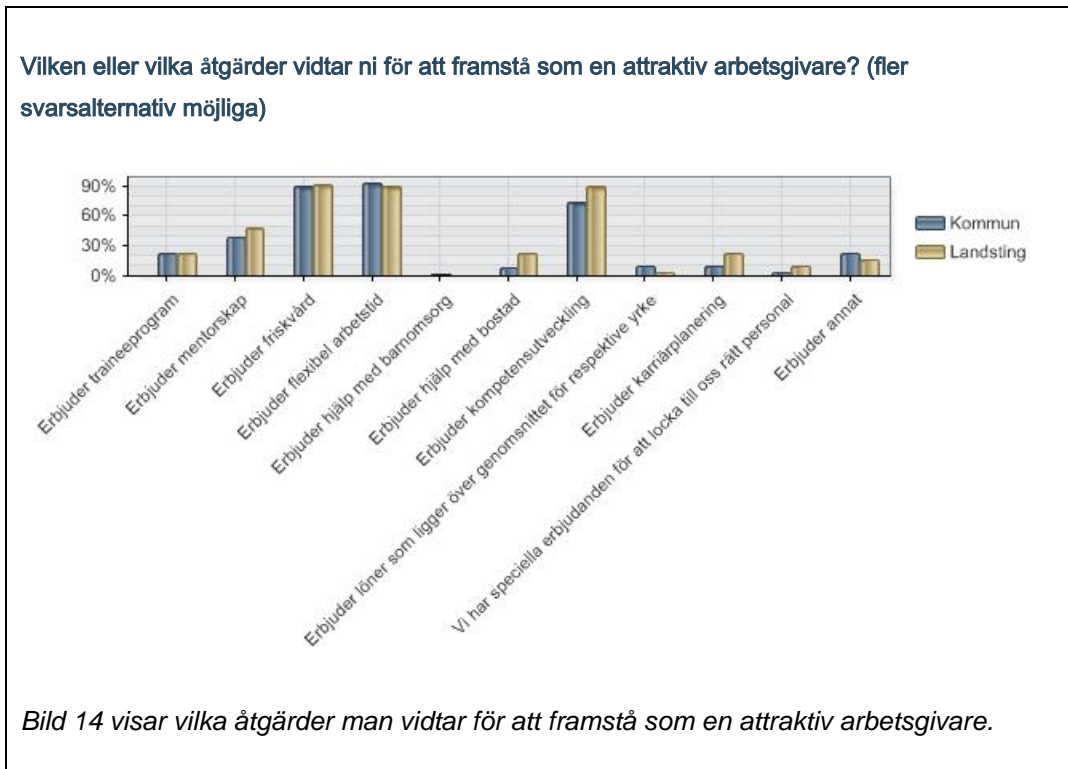


Bild 13 visar hur stor andel som har en strategi för personalförsörjningen.

Många kommuner och landsting/regioner försöker erbjuda åtgärder för att framstå som attraktiva. Absolut vanligast är att erbjuda flexibel arbetstid och friskvård, därefter kommer kompetensutveckling (se bild 14).



Väldigt få kommuner och ännu färre landsting/regioner kan erbjuda löner som ligger över genomsnittet för respektive yrke. Få kommuner och relativt få landsting/regioner kan erbjuda karriärplanering. Resultaten är ungefär desamma som i tidigare undersökningar.

Både kommuner och landsting/regioner, men landstingen/regionerna i något högre grad, uppger att de bedriver medveten marknadsföring för att visa upp sig som arbetsgivare (se bild 15). Vanligast är att göra det mot högskolor. Av de som svarat att de inte bedriver någon medveten marknadsföring är majoriteten små kommuner.



Bedriver ni någon medveten marknadsföring av er som arbetsgivare? (fler svarsalternativ möjliga)

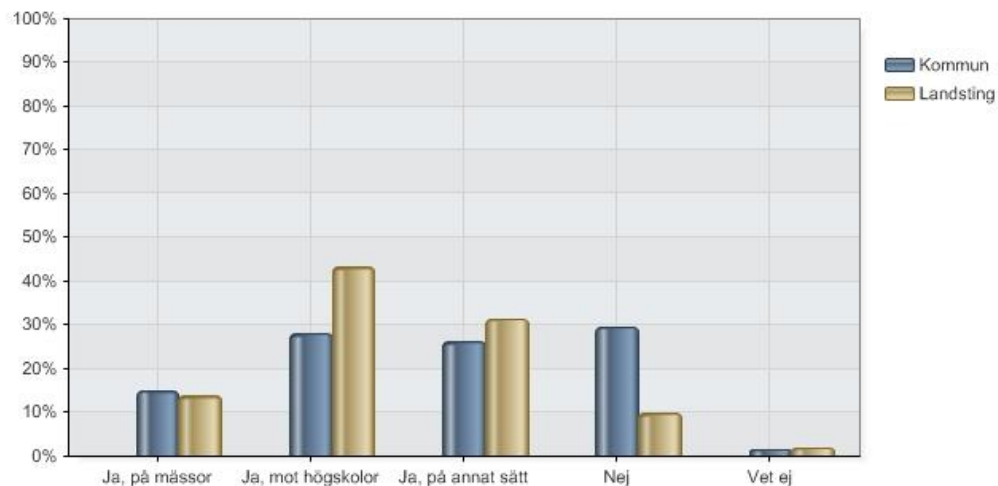
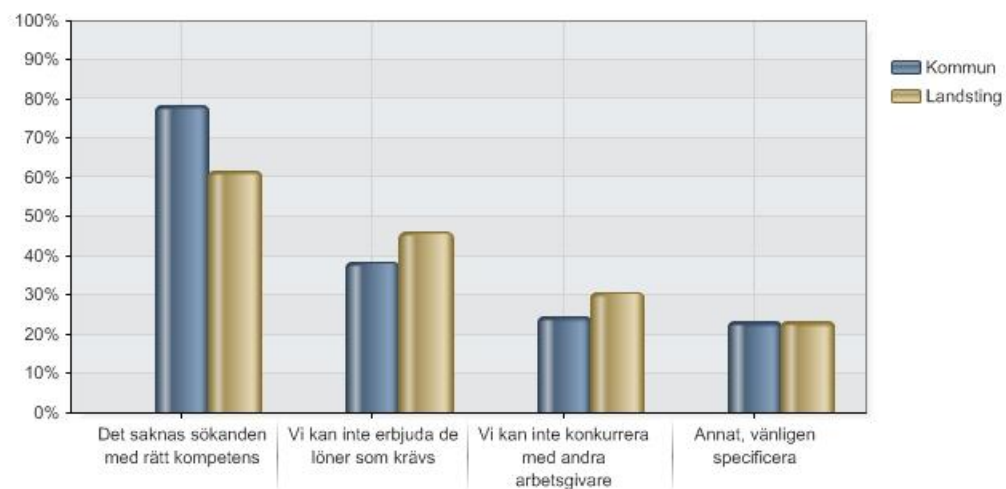


Bild 15 visar var man bedriver medveten marknadsföring som arbetsgivare.

Trots att man försöker marknadsföra sig och trots att konjunkturen är sådan att det borde vara lätt att nyrekrytera så ser ungefär en tredjedel av kommunerna och landstingen/regionerna problem med att rekrytera nya medarbetare.

Det handlar om flera saker. Den största orsaken är att man uppger att det saknas sökanden med rätt kompetens (se bild 16). Av de som svarat annat och som uppgivit frisvar pekar flera på ett geografiskt problematiskt läge när det gäller nyrekrytering.

Vilka problem ser du? (fler svarsalternativ möjliga)



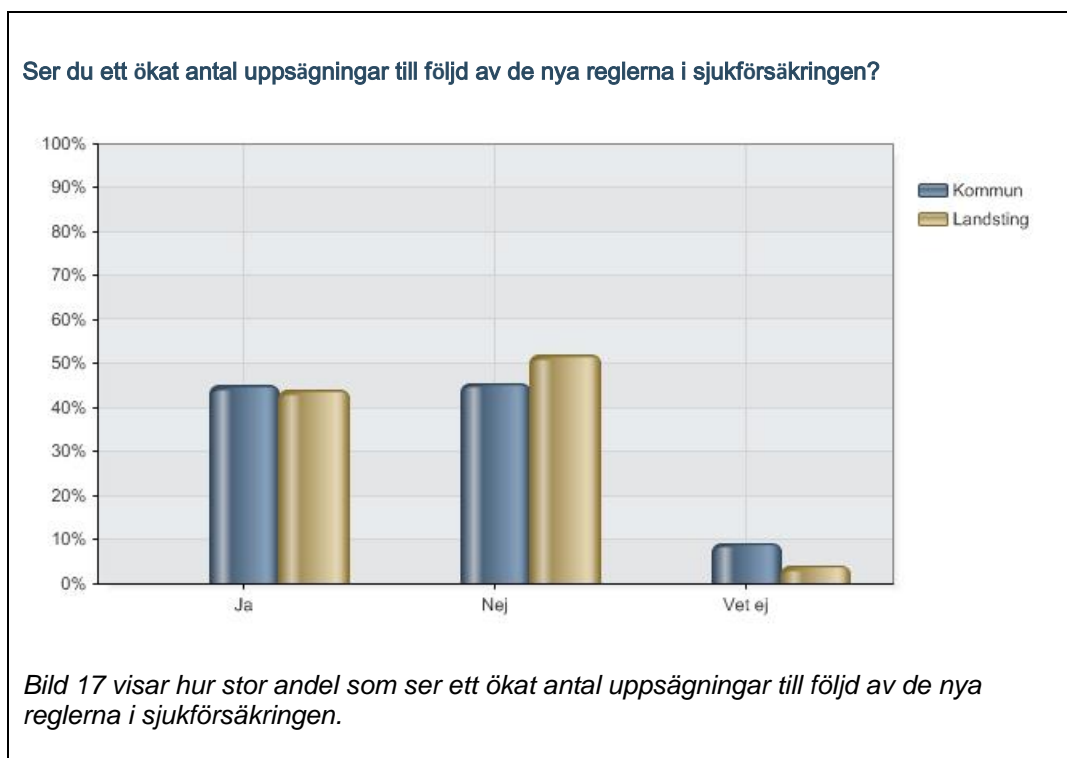
*Bild 16 visar vilka problem man ser i samband med nyrekrytering. (Underlaget för denna bild utgörs av den tredjedel som uppgav att det finns problem med att rekrytera nya medarbetare.)*

## Personalcheferna om kommunerna och landstingens/regionernas hantering av sjukskrivningsprocessen och de nya reglerna i sjukförsäkringen

I spåren av den diskussion som varit under hösten om de nya reglerna i sjukförsäkringen och hur dessa påverkar arbetslivet passade vi i denna personalchefsbarometer också på att ställa några frågor relaterat till detta till personalcheferna.

### **Får nya sjukregler konsekvenser för de anställda?**

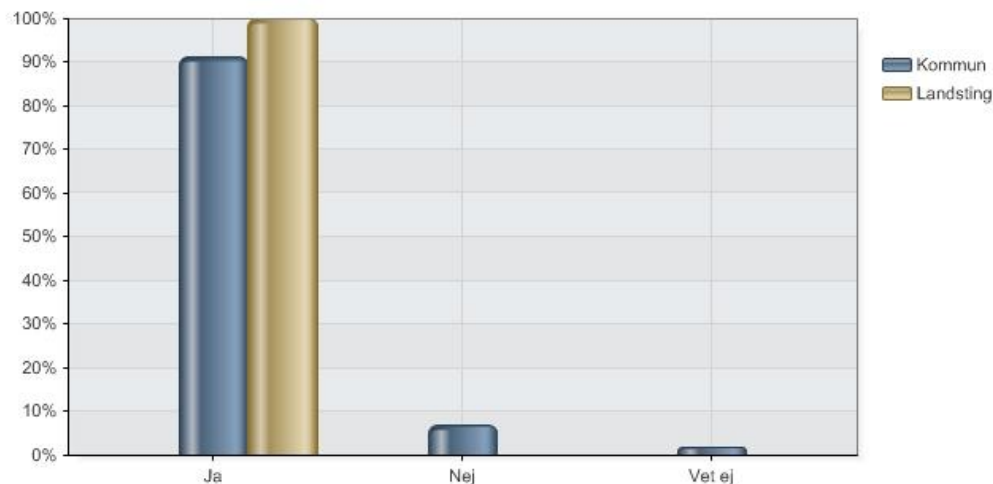
Lite uppseendeväckande är att nästan hälften av personalcheferna i såväl kommuner som landsting/regioner menar att de nya reglerna i sjukförsäkringen har fått till följd ett ökat antal uppsägningar (se bild 17).



### **Hur jobbar kommuner och landsting/regioner för att motverka sjukskrivning?**

Glädjande är dock att så gott som alla kommuner och alla landsting/regioner säger sig jobba aktivt med att hitta omplaceringar till anställda som är eller riskerar att bli sjukskrivna på grund av sitt arbete (se bild 18).

**Jobbar du/ni aktivt med att omplacera anställda som är/riskerar bli sjukskrivna av sitt arbete?**



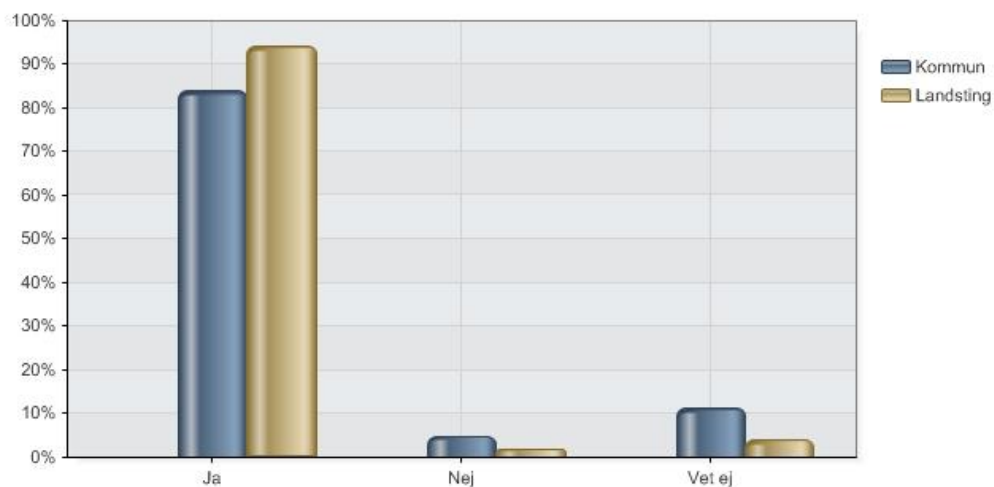
*Bild 18 visar hur stor andel som aktivt arbetar med att omplacera anställda som är eller riskerar att bli sjukskrivna av sitt arbete.*

Av de kommuner som uppgav att de inte jobbar aktivt med att omplacera den som är eller riskerar att bli sjuk av sitt arbete så uppger ungefär hälften att det inte finns några möjliga omplaceringar. Några uppger också att det inte finns ekonomiska resurser. Hälften uppger också annat och som frisvar anger då några att man gör det om individen själv begär det, inte annars.

***Finns rätt kunskap och kompetens för att arbeta med sjukskrivningsprocessen?***

Det är också positivt att personalcheferna i kommuner och landsting/ regioner uppger att de får tillräckligt med kompetensutveckling för att hantera sjukskrivningsprocessen på bästa sätt tillsammans med de anställda som blir sjuka (se bild 19). Hela 95 procent av cheferna i landstingen/regionerna uppger detta och 85 procent av cheferna i kommunerna svarar att de får det.

Får du/dina anställda tillräckligt med kompetensutveckling för att hantera sjukskrivningsprocessen på bästa sätt tillsammans med de anställda som blir sjuka?



*Bild 19 visar hur stor andel som svarat att de anställda får tillräcklig kompetensutveckling för att hantera sjukskrivningsprocessen.*

Av de som uppgivit att de inte får tillräckligt med kunskap och kompetens har några i frisvar angivit att de behöver få information om vad som gäller, andra har tagit upp att chefskap och organisationsutveckling är bristområden.

**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, kontakta SKTFs marknadsanalytiker Gerry Andersson  
[gerry.andersson@sktf.se](mailto:gerry.andersson@sktf.se)  
070-279 63 60.

För frågor om undersökningen innehåll, kontakta SKTFs samhällspolitiska chef  
Therese Svanström-Andersson  
[therese.svanstrom-andersson@sktf.se](mailto:therese.svanstrom-andersson@sktf.se)  
070-298 32 44

eller

SKTFs förbundsordförande Eva Nordmark  
[eva.nordmark@sktf.se](mailto:eva.nordmark@sktf.se)  
070-624 13 11.

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)