

Framtidsjobb för Ingenjörer

Om rekryteringsbehov inom myndigheter, bolag och universitet



Fackförbundet ST hösten 2009.

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

Referens:

Roger Syrén, utredare: 070 – 600 51 24

roger.syren@st.org

Samtliga rapporter i serien *Framtidsjobb* kan läsas på: www.st.org

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

Innehåll

Bakgrund och syfte.....	2
Behov av fler ingenjörer i staten: 8 000 - 10 000 jobbchanser på fem år.....	2
Sektorer och arbetsgivare med flest jobbchanser	3
Flest jobbchanser i storstadsområden	5
Höga kompetenskrav i en politisk miljö	5
Vem får jobbet? Om personliga egenskaper och bakgrund	6
Rekryteringsansvariga: karriärmöjligheterna behöver förbättras!	8
Analys och förslag	9
Bilaga: Några råd till dig som har ett jobb inom den statliga sektorn, eller funderar på att söka ett:.....	12

Bakgrund och syfte

Arbetsmarknaden idag förändras snabbt och staten är en av de mest dynamiska sektorerna på arbetsmarknaden. Syftet med den här rapporten är att göra en prognos över rekryteringsbehovet de närmaste fem åren inom statlig sektor.

ST skickade under perioden 26.05.2009 – 16.06.2009 ut en enkät till samtliga myndigheter, universitet/högskolor och flera statliga bolag.¹ Målgruppen var personer med ansvar för personalrekrytering.

Totalt 217 svar kom in.² 52 % av de svarande är personalchefer, 33% jobbar med rekrytering av personal på en annan position, resterande är verksamhetschefer eller vill inte ange sin position (den sistnämnda möjligheten finns med av anonymitetsskäl). De flesta, 68 %, arbetar på huvudkontoret för sin organisation, medan 32 % arbetar på ett av flera regionala eller sektoriella kontor. Rapporten baseras på enkätsvaren.

Behov av fler ingenjörer i staten: 8 000 – 10 000 jobbchanser på fem år

Ingenjörer är en relativt stor yrkesgrupp i staten. Idag jobbar omkring 15 000 ingenjörer i staten, varav 8 000 inom statlig förvaltning, 400 inom statliga affärsverk och 6 500 inom statligt ägda företag och organisationer.³ 32 % av samtliga statliga arbetsgivare anser att ingenjörer är en relevant yrkesgrupp för dem, antingen idag eller i framtiden.

Behovet av det totala antalet ingenjörer i staten kommer att öka under den närmaste femårsperioden. Av de arbetsgivare som anser ingenjörer som en relevant yrkesgrupp, ser 34 % behov av att anställa fler ingenjörer än idag, medan 61 % ser behov av att bibehålla samma nivå som idag. (Endast 1 % ser behov av färre ingenjörer än idag).

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

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

³ Källa: SCB. Den senaste tillgängliga statistiken gäller för 2007. Alla siffror är ungefärliga, eftersom SCB:s yrkesindelning inte är kongruent med rapportens. SCB:s yrkeskategorier omfattar i de aktuella fallen "Civilingenjörer, arkitekter, m fl" samt "Ingenjörer och tekniker". Enligt SCB finns kvalitetsbrister i materialet som omöjliggör en noggrannare nedbrytning för ingenjörer inom staten (den s.k. SSK4-nivån i SCB:s yrkesregister)

Uppskattningsvis mellan 8 000 och 10 000 jobbchanser för ingenjörer kommer att skapas inom statliga myndigheter, bolag och universitet under de närmaste fem åren.⁴ Det är såväl *rotationen* av individer på enskilda tjänster (bland annat på grund av den pågående generationsväxlingen) som uppkomsten av *helt nya* jobb (på grund av efterfrågan eller ökade krav i omvärlden, från politiskt håll eller från marknaden) som skapar ett rekryteringsbehov. Enbart generationsväxlingen omfattar ca 2 000 individer.⁵

Sektorer och arbetsgivare med flest jobbchanser

Efterfrågan och rekryteringsbehovet ser olika ut i olika delar av staten. Exempel på sektorer som anger ett stort behov av att rekrytera ingenjörer är:

- ▶ miljö, jordbruk och naturvård
- ▶ infrastruktur
- ▶ universitet/högskolor och forskning
- ▶ länsstyrelser
- ▶ Regeringskansliet och dess närmaste stabsmyndigheter
- ▶ en rad olika statliga bolag

I tabellen nedan redovisas några av de arbetsgivare som vill anställa flest ingenjörer.

⁴ Uppskattningen bygger på följande antaganden: Idag finns 15 000 ingenjörer i staten, personalomsättningen i staten är 11 % årligen enligt regeringens prop 2009/10:1. Detta ger en "lågstanivå" på jobbchanserna om (11% av 15 000 = 1 650 * 5 år =) 8 250. Det totala antalet ingenjörer förväntas öka med mellan 1 -33 % (jfr resultatet från undersökningen: 34 % av arbetsgivarna ville anställa fler, 1 % ville anställa färre, vilket torde möjliggöra en ökning med upp till (34 - 1 =) 33 %), eller (15 000 * 1,33 =) maximalt 19 950 ingenjörer, vilket ger en "högstanivå" om (11% av 19 950 = 2 194 * 5 år =) 10 972. Eftersom hela den teoretiskt möjliga ökningen inte lär finnas på plats fr.o.m. år 1 har högstanivån justerats nedåt.

⁵ Källa: SCB. Den senaste tillgängliga statistiken gäller för 2007. Alla siffror är ungefärliga, eftersom SCB:s yrkesindelning inte är kongruent med rapportens. SCB:s yrkeskategorier omfattar i de aktuella fallen "Civilingenjörer, arkitekter, m fl" samt "Ingenjörer och tekniker". Enligt SCB finns kvalitetsbrister i materialet som omöjliggör en noggrannare nedbrytning för ingenjörer inom staten (den s.k. SSYK4-nivån i SCB:s yrkesregister)

Urval av statliga arbetsgivare med stort behov av att rekrytera ingenjörer

Strålsäkerhetsmyndigheten	Länsstyrelser (ett flertal)
Radio- och TV-verket	Formas
Vägverket*	Tingsrätter (ett flertal)
Statens geotekniska institut	Sveriges geologiska undersökning
Talboks- och punktskriftsbiblioteket	Kemikalieinspektionen
Försvarets materielverk	Polarforskningssekreteriatet
Bolagsverket	Banverket*
Högskolor/universitet (ett flertal)	Ekonomistyrningsverket
Rymdstyrelsen	Svevia AB
Boverket	Riksgälden
Fortifikationsverket	Högsköleverket
Lotteriinspektionen	Energimarknadsinspektionen
Vinnova	Tillväxtanalys
Verket för högskoleservice	Premiepensionsmyndigheten
Fjärde AP-fonden	Konsumentverket
Kriminalvården	Energimyndigheten
Posten	Sida
Arbetsmiljöverket	Invest in Sweden Agency
Naturvårdsverket	Elsäkerhetsverket
Sjöfartsverket*	Lantmäteriet
Luffartsverket	Polisen
Riksantikvarieämbetet	

*) Anmärkning: Regeringen har nyligen beslutat att Vägverket slås ihop med Banverket, delar av Sjöfartsverket, Transportstyrelsen och Statens institut för kommunikationsanalys (Sika). Omorganisationen ska vara klar den 1 april 2010. Då bildas den nya myndigheten Trafikverket.

De flesta av dessa arbetsgivare, 60 %, är små till medelstora organisationer med upp till 300 anställda. Några få, 10 %, är riktigt stora organisationer med över 3 000 anställda (t.ex. Banverket, Vägverket, vissa universitet/högskolor). De resterande arbetsgivarna är ganska jämt fördelade däremellan.

Flest jobbchanser i storstadsområden

Flest jobbchanser för ingenjörer i staten kommer att uppstå i storstadsområdena. 41 % av de arbetsgivare med störst behov av att rekrytera ingenjörer, anger samtidigt behov av att rekrytera fler anställda än idag till storstäderna.⁶ 25 % har motsvarande rekryteringsbehov i mellanstora städer. Bara 16 % respektive 3 % har behov av att rekrytera fler till mindre städer och orter respektive glesbygd.

Denna trend ligger i linje med utvecklingen inom staten generellt: de flesta jobbchanserna för i stort sett alla yrkesgrupper kommer att skapas i storstadsområden.

Höga kompetenskrav i en politisk miljö

Arbetsgivare med stort behov av att rekrytera ingenjörer kännetecknas också av att:⁷

- ▶ Kompetenskraven förändras. 67% av arbetsgivarna har behov av att, till mindre eller större del, förändra den övergripande kompetensprofilen hos de anställda. Det kan till exempel handla om sådant som yrkeskompetens, utbildningsinriktning, arbetslivserfarenhet och personliga egenskaper. Trenden är liknande i hela staten, där motsvarande siffra är 59 %, men mycket starkare hos arbetsgivare med stort behov av att rekrytera ingenjörer.
- ▶ Vad gäller kraven på utbildning så kommer dessa att höjas ytterligare i staten, trots att staten redan idag är den mest välutbildade sektorn. 41 % av arbetsgivarna anger behov av fler anställda med högskoleexamen (hela staten: 41 %). 20 % vill anställa fler med forskarutbildning (hela staten: 25 %).

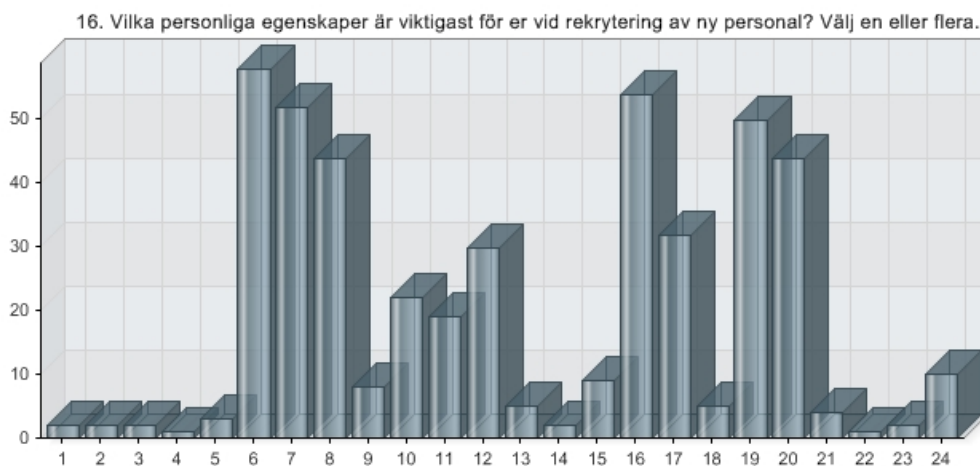
⁶ Arbetsgivare med stort behov av att rekrytera ingenjörer antas i denna rapport helt enkelt vara de organisationer vars rekryteringsansvariga angivit behov av att rekrytera *fler* ingenjörer än idag om fem år, samt de som angivit behov av *lika många* ingenjörer som idag om fem år. Totalt 67 arbetsgivare omfattas av den definitionen.

⁷ Arbetsgivare med stort behov av att rekrytera ingenjörer antas i denna rapport helt enkelt vara de organisationer vars rekryteringsansvariga angivit behov av att rekrytera *fler* ingenjörer än idag om fem år, samt de som angivit behov av *lika många* ingenjörer som idag om fem år. Totalt 67 arbetsgivare omfattas av den definitionen.

- ▶ Politiska beslut påverkar rekryteringsbehovet i stor utsträckning. Mer än var tredje arbetsgivare, 34 %, anger att politiskt beslutade krav på verksamheten är en av de vanligaste orsakerna till att rekryteringsbehov uppstår. De allra vanligaste orsakerna till att rekryteringsbehov uppstår är dock, som tidigare nämnts, på grund av generationsväxling/pensionsavgångar (63% anger detta som en vanlig orsak), samt på grund av ”normal” jobbrotation – det vill säga att anställda slutar av andra skäl än pension (79 %). Denna trend ligger i linje med utvecklingen inom staten generellt.

Vem får jobbet? Om personliga egenskaper och bakgrund

De personliga egenskaper hos arbetssökande som värdesätts mest vid rekrytering är: samarbetsförmåga, initiativförmåga, förmåga att uttrycka sig i tal och skrift, arbetslivserfarenhet och analytisk förmåga. De värderas betydligt högre än till exempel betyg, examensarbete eller lärosäte. Tabellen nedan visar resultat för samtliga egenskaper:



Alternatives	Percent
1 Ålder	3,0 %
2 Etnisk bakgrund/svensk	3,0 %
3 Etnisk bakgrund/annan än svensk	3,0 %
4 Familjesituation	1,5 %
5 Kön	4,5 %

6	Samarbetsförmåga	87,9 %	
7	Initiativförmåga	78,8 %	
8	Analytisk förmåga	66,7 %	
9	Entreprenörskap	12,1 %	
10	Yrkesinriktad utbildning	33,3 %	
11	Bred/allmänbildande utbildning	28,8 %	
12	Vetenskaplig kompetens och erfarenhet	45,5 %	
13	Lärosäte/skola	7,6 %	
14	Examensarbete	3,0 %	
15	Bra betyg	13,6 %	
16	Förmåga att uttrycka sig i tal och skrift	81,8 %	
17	Goda kunskaper i engelska	48,5 %	
18	Goda kunskaper i andra språk än engelska/svenska	7,6 %	
19	Arbetslivserfarenhet	75,8 %	
20	Referenser	66,7 %	
21	Erfarenhet av arbete utomlands	6,1 %	
22	Erfarenhet av studier utomlands	1,5 %	
23	Engagemang vid sidan av studier/arbete	3,0 %	
24	Annat, vänligen specificera	15,2 %	

Resultaten ligger i stort sett i linje med utvecklingen inom staten generellt. Något som särskiljer arbetsgivare med stort behov av att rekrytera ingenjörer är dock högre krav på goda kunskaper i engelska (49 %, hela staten: 36 %), arbetslivserfarenhet (76 %, hela staten: 69 %) och referenser (67 %, hela staten: 56 %).

Arbetsplatserna kan i framtiden komma att bli mer jämställda och mångfalden öka. 56 % av arbetsgivarna anger ett generellt behov av att rekrytera fler anställda med annan bakgrund än svensk (hela staten: 53 %).⁸ 38 % anger behov av att rekrytera kvinnor till positioner där de idag är underrepresenterade (hela staten: 34 %).⁹

⁸ Idag är andelen anställda i staten med utländsk bakgrund ca 11 %, vilket innebär en underrepresentation jämfört med befolkningen som helhet. Källa: Regeringens proposition 2008/09: 1.

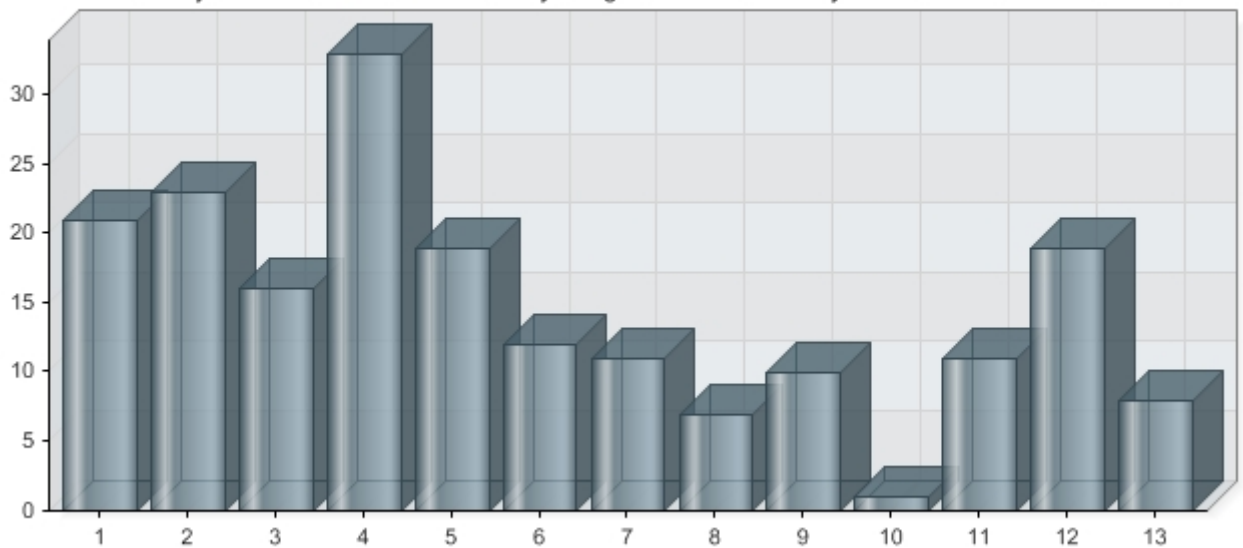
⁹ Idag är könsfördelningen mellan kvinnor och män bland statsanställda jämn totalt sett, men kvinnor är underrepresenterade på chefsposter och överrepresenterade inom stödkompetens (till exempel administration). Källa: Regeringens proposition 2008/09: 1

Rekryteringsansvariga: karriärmöjligheterna behöver förbättras!

49 % av arbetsgivarna anger att det som skulle förbättra rekryteringsmöjligheterna mest är att kunna erbjuda intressantare karriärmöjligheter (hela staten: 46 %). Det är därmed den enskilt viktigaste faktorn för att göra staten attraktivare i framtiden, enligt de svarande.

Andra önskvärda åtgärder är mer pengar/resurser för att kunna anställa fler; 31% (hela staten: 42 %) att förbättra anställningsvillkoren; 34 % (hela staten: 32 %), nya arbets sätt för att nå personer med rätt kompetens; 28 % (hela staten: 27 %) samt att förbättra bilden av staten som arbetsgivare generellt; 28 % (hela staten: 25 %).

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



Alternatives	Percent
1 Mer pengar/resurser för att kunna anställa fler	31,3 %
2 Mer pengar/resurser för att kunna erbjuda attraktivare anställningsvillkor	34,3 %
3 Möjlighet att erbjuda intressantare arbetsuppgifter	23,9 %
4 Möjlighet att erbjuda intressantare karriärmöjligheter	49,3 %

5	Nya arbetssätt för att nå personer med rätt kompetens	28,4 %	
6	Nya arbetssätt för att nå individer med rätt personliga egenskaper	17,9 %	
7	Att bryta snedrekrytering pga kön	16,4 %	
8	Att bryta snedrekrytering pga etnisk bakgrund	10,4 %	
9	Tydligare prioritering av rekryteringsfrågor i den egna organisationen	14,9 %	
10	Tydligare prioritering av rekryteringsfrågor på den politiska nivån	1,5 %	
11	Förbättra bilden av den arbetsgivare jag representerar	16,4 %	
12	Förbättra bilden av staten som arbetsgivare	28,4 %	
13	Annat, vänligen specificera	11,9 %	

Analys och förslag

De närmaste fem åren kommer behovet av att rekrytera ingenjörer till statliga arbetsplatser att vara stort. Omkring 8 000 – 10 000 jobbchanser kommer att skapas. Att staten måste rekrytera beror på: generationsväxlingen, att anställda byter jobb, samt att helt nya jobb skapas som följd av nya behov och politiska beslut. Staten berörs inte i lika stor utsträckning som andra sektorer av den ekonomiska krisen, utan är istället en ljuspunkt på en i övrigt mörk arbetsmarknad.

Jobbchanserna kommer att skapas på såväl myndigheter och universitet som statliga bolag. Flest jobbchanser kommer att uppstå i storstadsområden och i mellanstora städer: 66% av arbetsgivarna vill rekrytera fler till dessa områden. Delar av staten med störst behov av att *öka* antalet ingenjörer är: miljö, jordbruk och naturvård, infrastruktur, universitet/högskolor och forskning, länsstyrelser, Regeringskansliet och dess närmaste stabsmyndigheter, samt en rad statliga bolag.

Samtidigt förändras kompetenskraven: 67% av arbetsgivarna vill förändra övergripande kompetensprofil hos de anställda. Det kan handla om sådant som yrkeskompetens, utbildningsinriktning och arbetslivserfarenhet. 41% av arbetsgivarna vill anställa fler med högskoleexamen. 20% vill anställa fler med forskarutbildning.

Men undersökningen visar också att karriärmöjligheterna i staten måste förbättras; 49% av arbetsgivarna anger att detta är viktigt för att förbättra rekryteringsmöjligheter.

terna. Andra viktiga åtgärder enligt de rekryteringsansvariga är att förbättra anställningsvillkoren (34%) och förbättra bilden av staten som arbetsgivare (28%).

Staten behöver vara en attraktiv arbetsgivare för att klara framtidens stora omställningar. Det finns anledning att se över lönepolitik, karriärvägar, arbetsuppgifternas innehåll och möjligheter till personlig utveckling i arbetet. Det är också viktigt att göra det mesta av de tillgångar som staten har som arbetsgivare. Samhällsuppdraget som sådant kan vara en källa till attraktivitet för staten som arbetsgivare.

För att klara utmaningen måste statliga arbetsgivare erbjuda unga det de helst vill ha. Vi vet sedan tidigare undersökningar att unga har höga krav på att arbetsgivare ska kunna erbjuda intressanta arbetsuppgifter, personlig utveckling, goda karriärmöjligheter och bra lön.¹⁰

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

- ▶ Högre ingångslöner. Ingångslöner för nyanställda ska vara höga. En rimlig ambition är att för unga välutbildade som får sin första anställning så ska det inte synas i lönekuvertet om man jobbar privat eller statligt: lika lön för likvärdigt arbete, oavsett sektor.
- ▶ Bättre löneutveckling, t.ex. genom koppling ökad effektivitet – högre lön. Om produktiviteten ökar så ska en del av produktivitetsvinsten återinvesteras i verksamheten i form av ett större löneutrymme.
- ▶ Öppnare karriärvägar. Alla anställda ska veta när en ny tillsättning är aktuell. Urvalsprocesser för att föra fram kandidater till olika poster ska vara öppna och kända för alla, liksom vilka aktörer som involveras: t ex styrelser, rekryteringsgrupper, rekryteringskonsulter etc. Det fackliga inflytandet är viktigt. Mentorering åt alla nyanställda för rådgivning/ handledning på den nya arbetsplatsen.
- ▶ Auktorisering av statstjänstemän. Anställda genomgår ett introduktionsprogram som ger goda kunskaper i rättigheter/skyldigheter förenade med statstjänstemannarollen. Därefter får de en auktorisering av sina kunskaper. Det innebär framför allt en kvalitetssäkring gentemot allmänheten av den statliga servicen och myndighetsutövandet. Men det blir också en källa till yrkesstolthet och trygghet i rollen för de statsanställda. Kriterierna för auktorisering ska ytterst fastställas av riksdagen.

¹⁰ Se t.ex. Fler drömjobb i staten. Fackförbundet ST 2008; Unga med attityd. Ungdomsstyrelsens attityd- och värderingsstudie 2007. Ungdomsstyrelsen 2007; Studentspegeln 2007. Högskoleverket, 2007.

- ▶ 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.

Bilaga: Några råd till dig som har ett jobb inom den statliga sektorn, eller funderar på att söka ett:

- ▶ Överväg studie- och yrkesval noga mot utvecklingen på arbetsmarknaden, men våga också följa dina egna drömmar och önskemål. Jobbchanser är visserligen ojämnt fördelade, men jobb skapas faktiskt inom samtliga yrkesinriktningar. Håll koll på utvecklingen på arbetsmarknaden, och avväg mot vad du själv helst vill med ditt arbetsliv.
- ▶ Håll koll på dina jobbchanser. Som den här undersökningen visar så kommer det att skapas många jobbchanser inom statlig sektor de närmaste åren. Håll koll på utvecklingen inom det område eller det yrke etc. som du är intresserad av. En användbar websajt är www.arbetsgivarverket.se. Där kan du se vilka statliga jobb som finns att söka just nu.
- ▶ Begränsa inte ditt jobbsökande. Jobbchanser uppstår inom vitt skilda sektorer, yrken och geografiska områden. Om du vill jobba i en större stad så kan det vara en tillgång för dig, eftersom relativt sett fler jobbchanser uppkommer där.
- ▶ Framhåll rätt saker om dig själv. Läs in platsannonser och arbetsgivarens önskemål om en tjänst mycket noga. Undersökningen visar att de personliga egenskaper hos arbetssökande som värdesätts mest är: samarbetsförmåga, initiativförmåga, förmåga att uttrycka sig i tal och skrift, arbetslivserfarenhet och analytisk förmåga. De värdesätts betydligt högre än till exempel betyg, examensarbete eller lärosäte och något högre än till exempel referenser. Det är med andra ord du, din kompetens och personlighet, som är allra viktigast. Inte din bakgrund eller vilka betyg/omdömen andra ger om dig. Det kan vara en styrka att veta.
- ▶ Var konkret. Beskriv till exempel vilka krav på samarbetsförmåga du ställts inför i ditt yrkesliv eller under dina studier och hur du handskats med dem. Initiativförmåga kan illustreras genom att visa på ett problem som du lyft fram och/eller bidragit med en lösning till. Analytisk förmåga kan du visa prov på genom att först läsa på och sedan ställa frågor om tjänsten eller organisationen idag och i framtiden, vilka problem som uppkommer och hur dessa kan lösas, varför man väljer att göra på ett visst sätt och hur man utnyttjar lärdomar för att bli bättre, effektivare, etc.
- ▶ Fråga om framtida utvecklingsmöjligheter och ställ krav på kompetensutveckling. Det är arbetsgivarens uppgift att sörja för att möjlighet till framtida kompe-

tensutveckling finns. Det ligger i ditt intresse att utvecklas i takt med en allt mer föränderlig arbetsmarknad. Om du är visstidsanställd och/eller deltidsanställd är det viktigt att säkra att du har samma möjligheter till kompetensutveckling och löneutveckling som tillsvidareanställda på heltid.

- ▶ Lär dig de rättsliga grunderna. Som anställd i staten har du ofta speciella rättigheter och skyldigheter, vad gäller till exempel öppenhet, sekretess och bemötande. Oftast finns ett uppdrag från medborgarna i grunden, det ger dig en unik position. Om du vet hur du ska hantera dina rättigheter och skyldigheter så blir du tryggare och bättre i din yrkesroll.
- ▶ Lär dig lite mer om staten – det har du nytta av. De flesta organisationer inom den statliga sektorn har kontakt med andra organisationer inom och utom sektorn. Delarna är många gånger beroende av varandra för att helheten ska fungera. Det underlättar för dig i ditt jobb om du redan från början har en överblick över nätverket kring din organisation. Betrakta det som ett led i din kompetensutveckling och avsätt arbetstid för detta så fort det är möjligt.
- ▶ Följ politiken – och påverka genom din kunskap. Politiska beslut påverkar statliga arbetsplatser i hög utsträckning. Undersökningen visar att detta även gäller personalpolitiken. Följ politiska beslut och diskussioner så vet du mer om framtiden. Du kan också påverka beslutsfattare själv, till exempel genom att delta i remissvar som berör din organisation, eller genom att delta i debatter i media eller på andra arenor.
- ▶ Låt dig aldrig hindras av andras fördomar. Du har rätt att förvänta dig att krav, rättigheter och möjligheter formuleras enbart på professionell grund. Det ligger dessutom i arbetsgivarens intresse att rekrytera rätt kompetens oavsett övrig bakgrund. Undersökningen visar att det finns en utpräglad vilja att komma tillrätta med representativa skevheter ifråga om till exempel kön och etnisk bakgrund på många arbetsplatser. Fråga därför hur man jobbar med till exempel lönekartläggning, öppna karriärvägar och systematiskt rekryteringsarbete för önskad personalsammansättning inom organisationen.
- ▶ Var medveten om dina rättigheter i arbetslivet. Fackförbundet ST erbjuder utbildningar och finns till hands för konkreta råd. Fråga ditt fackliga arbetsplatsombud till råds inför större förändringar på just din arbetsplats. Du kan också vända dig till ST Direkt för personlig rådgivning, tfn 020-578 578, eller maila till: stdirekt@st.org.

- ▶ Engagera dig fackligt. Gå med som medlem i fackklubben på din arbetsplats. Det ger dig trygghet och större inflytande om du och dina arbetskamrater håller ihop. Och både trygghet och inflytande kommer att behövas, undersökningen ger bilden av ett arbetsliv med stora förändringar och höga krav på kompetens och utveckling. Dina möjligheter att få ut det mesta och bästa av utvecklingen ökar genom ett fackligt medlemskap. Då kan du påverka fackets inställning och dina villkor som anställd. Om du får möjlighet att ta ett fackligt förtroendeuppdrag kan ditt inflytande öka än mer. Och det är också en bra merit i framtiden.

