

Ny chef i staten

Statligt nyanställda chefer om karriärval och
staten som attraktiv arbetsgivare

Ny chef i staten

Statligt nyanställda chefer om karriärval och staten som
attraktiv arbetsgivare

Innehåll

| | |
|---|----------|
| Nyanställda chefer i staten | 3 |
| Fördelning av nyanställda chefer i undersökningen | 4 |
| Utvecklande arbetsuppgifter viktigast även för chefer | 4 |
| Nyanställda chefer känner sig delaktiga i verksamheten | 5 |
| Chefernas syn på chefs-, ledarskaps- och arbetsgivarrollerna | 6 |
| Nyanställda chefer upplever att de får stöd av sin chef | 9 |
| Chefer rekryteras till viss del på annat sätt | 10 |
| Gott betyg till anställningsproceduren, men introduktionen kan förbättras | 11 |
| Arbete för att bli mer attraktiv som arbetsgivare | 13 |
| Utvecklande arbetsuppgifter gör staten attraktiv för chefer | 17 |

Figurförteckning

| | |
|--|----|
| Figur 1 Tre viktigaste skälen att börja hos nuvarande arbetsgivare, chefer/medarbetare, procent..... | 5 |
| Figur 2 Möjlighet till utveckling i arbetet, kön, chefer/medarbetare, procent..... | 6 |
| Figur 3 Andelen som involveras i utvecklingen av organisationen och uppmantras att utveckla arbetsmetoder, kön, chefer/medarbetare, procent..... | 7 |
| Figur 4 Mål och uppföljning av arbetsinsatsen, kön, chefer/medarbetare..... | 8 |
| Figur 5 Nyanställda chefers upplevelse av stöd i organisationen gällande chefs- och ledarskapsrollen, prioriteringar kring verksamhetsutveckling och lönesättning..... | 9 |
| Figur 6 Upplevelse av arbetsmiljön, kön, chefer/medarbetare, procent..... | 10 |
| Figur 7 Hur fick du första gången information om ditt nuvarande arbete, chefer/medarbetare, procent..... | 11 |
| Figur 8 Nyanställdas upplevelse av anställningsproceduren och introduktionen i arbetet, kön, chefer/medarbetare, procent..... | 12 |
| Figur 9 Viktigaste förmånerna bland nyanställda chefer/medarbetare, procent..... | 13 |
| Figur 10 Viktigast att utveckla för att arbetsgivaren ska bli mer attraktiv, chefer/medarbetare, procent..... | 14 |
| Figur 11 Stolthet inför din omgivning över ditt arbete, chefer/medarbetare, procent.... | 15 |
| Figur 12 Rekommendera vänner och anhöriga att ta en statlig anställning, kön, chefer/medarbetare, procent..... | 16 |
| Figur 13 Var skulle du vilja arbeta om fem år, chefer/medarbetare, procent..... | 17 |

Tabellförteckning

| | |
|---|---|
| Tabell 1 Andelen chefer, verksamhetsinriktning, kön, procent..... | 4 |
|---|---|

Nyanställda chefer i staten

Arbetsgivarverket har gjort en vidare analys av undersökningen ”Vägval för samhällsnytta och utveckling – 1 500 statligt nyanställda om karriärval och staten som attraktiv arbetsgivare”, där vi tittat närmare på vad de nyanställda cheferna tycker om staten som attraktiv arbetsgivare.

Denna rapport redovisar hur de nyanställda cheferna svarat i undersökningen jämfört med de som inte är chefer. Syftet har varit att undersöka om det är några väsentliga skillnader mellan chefers och medarbetares inställning till sina relativt nya arbeten, när det gäller kompetensförsörjningens alla delar ur ett arbetsgivarpolitiskt perspektiv, så som rekryteringsprocessen, delaktighet i utvecklingen av verksamheten, ledning och styrning av verksamheten, inställning till förmåner och villkor och idéer om vad som är viktigt att vidareutveckla för att staten fortsatt skall vara en attraktiv arbetsgivare.

En genomgång av svaren visar att chefer ofta prioriterar andra faktorer kring anställningen, delvis hittar sina nya arbeten på andra sätt än medarbetare och ofta betonar andra saker som viktiga att vidareutveckla för att staten fortsatt skall vara en attraktiv arbetsgivare. Skillnaderna mellan manliga och kvinnliga chefer är oftast små. För övriga frågor där skillnaderna mellan chefer och medarbetare inte är särskilt betydande, hänvisas till eventuella kommentarer i den tidigare publicerade rapporten.

Vi har i den nu aktuella rapporten brutit ned svaren på de olika frågorna i undersökningen efter grupperna chefer respektive medarbetare, samt kön. Undersökningen riktar sig till nyanställda chefer som tidigare arbetat eller varit verksamma utanför den statliga sektorn och inte till redan statsanställda som fått en chefstjänst.

En sammanfattning av analysen av chefernas svar på undersökningen ”Vägval för samhällsnytta och utveckling – 1 500 statligt nyanställda om karriärval och staten som attraktiv arbetsgivare” visar att 83 procent av de nyanställda cheferna i staten, som arbetat mellan ett och två år på sitt nya arbete, anser att förväntningarna på arbetet uppfyllts i hög grad eller ganska hög grad. Dessutom anger hela 85 procent av de nyanställda cheferna att de på det stora hela är nöjda med sina arbeten. När de nyanställda cheferna ska rangordna drivkrafterna att söka ett statligt arbete är de fem viktigaste skälen:

1. utvecklande arbetsuppgifter
2. att få större ansvar och befogenheter
3. att arbetet fanns på rätt ort
4. förtroende för chef och kollegor
5. förväntningar på karriär

Ansvarig för rapporten är utredare Matti Särngren, Arbetsgivarverket.

Fördelning av nyanställda chefer i undersökningen

I statsförvaltningen som helhet är andelen chefer 5,4 procent, men bland nyanställda lägre, 2,5 procent. För att säkerställa att undersökningen genererar ett tillräckligt antal svar för att göra det möjligt att särredovisa chefer så har en proportionellt större andel chefer valts ut i undersökningen¹. Andelen nyanställda som är chefer uppgår i enkäten till 7 procent.

Andelen chefer är något större bland nyanställda män än bland nyanställda kvinnor. Andelen är 8 procent bland män och för kvinnor 5 procent. Andelen chefer är också olika mellan verksamhetsinriktningarna². Störst andel återfinns inom verksamhetsinriktningen Försvar där andelen chefer uppgår till 21 procent. Detta beror till stor del på den nya organisationen inom Försvarsmakten med anställda soldater och sjömän i stället för den allmänna värnplikten. Andelen chefer är också större inom verksamhetsinriktningar med stora myndigheter. Inom Näringslivsfrågor, miljöskydd samt bostadsförsörjning och samhällsutveckling, där de statliga affärsverken finns, är t.ex. andelen chefer bland de nyanställda 10 procent, se tabell 1.

Tabell 1 Andelen chefer, verksamhetsinriktning, kön, procent

| Verksamhetsinriktning | Kvinnor | Män | Totalt |
|--|---------|-----|--------|
| Allmän offentlig förvaltning | 7 | 9 | 8 |
| Försvar | 16 | 22 | 21 |
| Samhällsskydd och rättsskipning | 4 | 2 | 3 |
| Näringslivsfrågor m.m. ¹ | 11 | 10 | 10 |
| Socialt skydd m.m. ² | 3 | 3 | 3 |
| Fritidsverksamhet, kultur och religion | 4 | 4 | 4 |
| Utbildning | 4 | 8 | 6 |
| Totalt | 5 | 8 | 7 |

¹ Inkluderar även miljöskydd samt bostadsförsörjning och samhällsutveckling

² Inkluderar även hälso- och sjukvård

Utvecklande arbetsuppgifter viktigast även för chefer

Undersökningen visar att nyanställda chefer delvis fokuserar på andra faktorer i anställningen än de som inte är chefer.

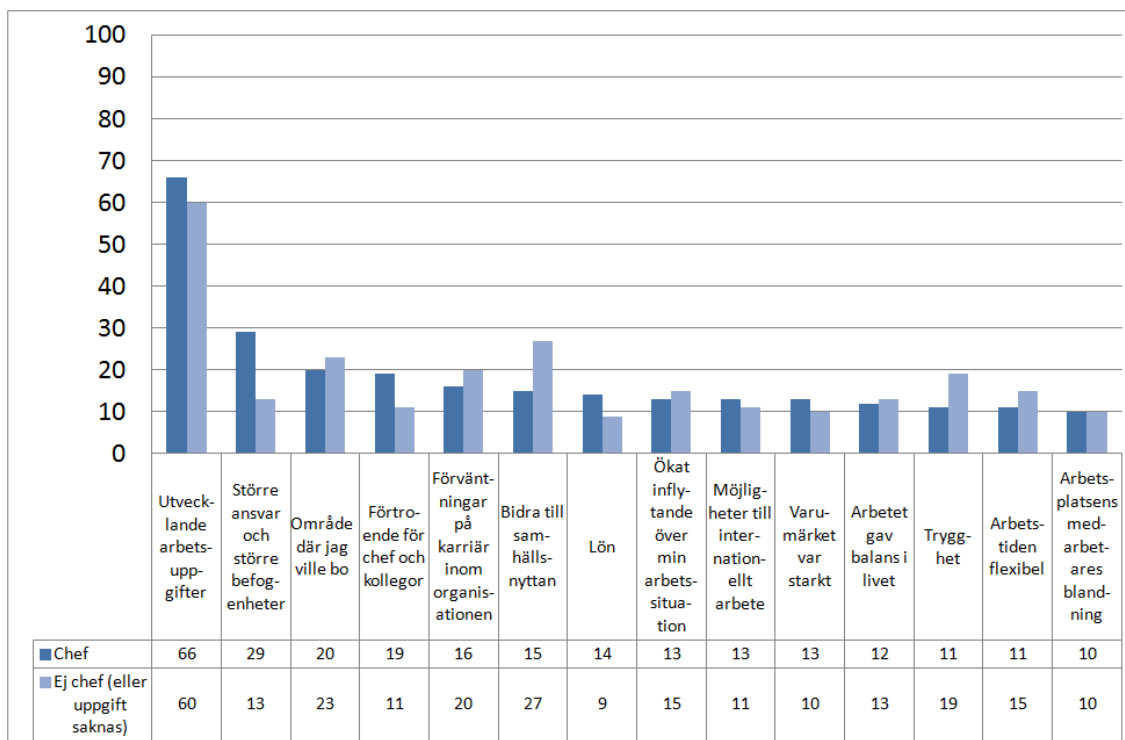
Chefer betonar i väsentligt högre grad än andra nyanställda att de vill ha ansvar och befogenheter. Figur 1 visar skillnaderna mellan nyanställda chefer och nyanställda utan chefsansvar. Precis som medarbetarna anser cheferna att utvecklande arbetsuppgifter är det viktigaste skälet till att börja ett arbete hos nuvarande arbetsgivare. Till skillnad från övriga anställda rankade cheferna möjligheterna till ökat ansvar och befogenheter på andra plats. Även personliga faktorer som förtroende för chefer och kollegor värdesattes högre av nyanställda chefer än övriga nyanställda, se figur 1. Chefer ser även i något

¹ Urvalet väljs ut med en metod som kallas att stratifiera urvalet, så att vissa grupper får större sannolikhet att bli valda än vid ett vanligt slumpmässigt urval.

² Cofog, (Classification of the Functions of Government), en internationell klassifikation som syftar till att redovisa offentliga sektorns utgifter efter deras funktion eller ändamål.

större utsträckning än medarbetare utan chefsansvar till organisationens varumärke när de väljer att börja ett nytt arbete. Däremot tycks samhällsnyttan inte prioriteras lika högt av chefer, och inte heller förväntningar på en framtida karriär inom organisationen.

Figur 1 Tre viktigaste skälen att börja hos nuvarande arbetsgivare, chefer/medarbetare, procent



Anmärkning: Andelarna summerar till mer än 100 procent eftersom de svarande kunde välja upp till 3 alternativ.

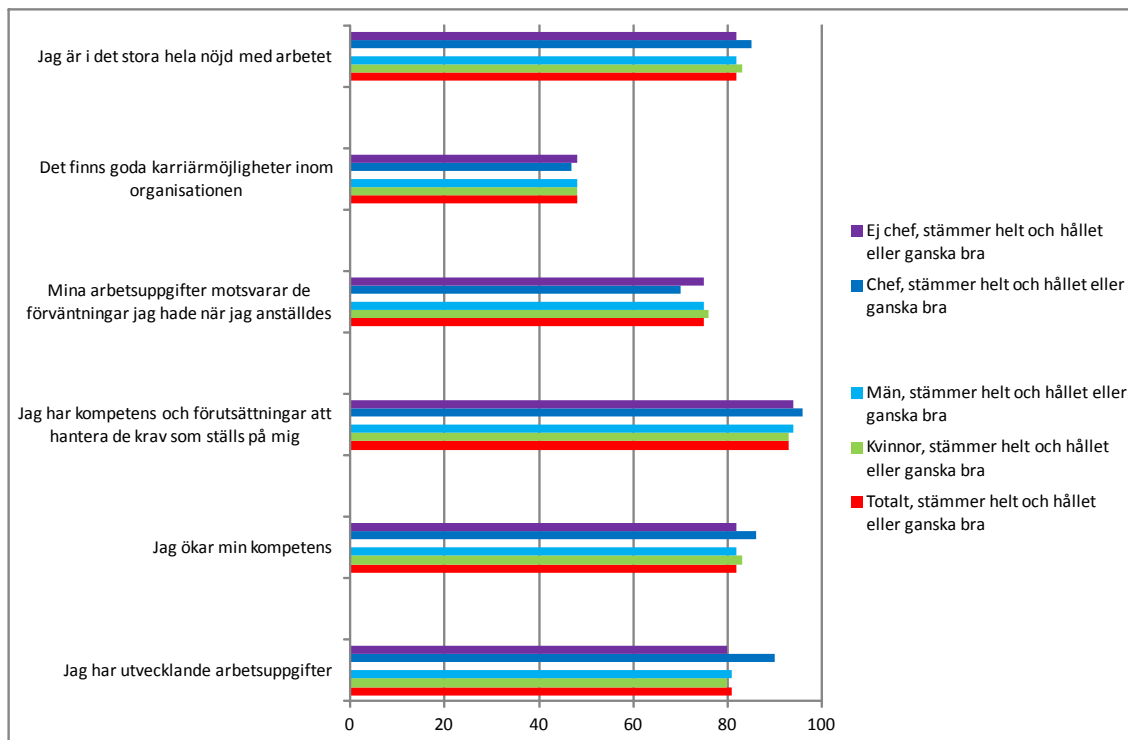
Nyanställda chefer känner sig delaktiga i verksamheten

Staten får genomgående höga betyg på frågor om möjligheten till utveckling i arbetet. Arbetet upplevs som både utvecklande och kompetenshöjande.

Resultaten från *”Vägval för samhällsnytta och utveckling – 1 500 statligt nyanställda om karriärval och staten som attraktiv arbetsgivare”* visar att drygt 90 procent av cheferna tycker att de har goda möjligheter till utveckling i arbetet. Dessutom anser de sig till väsentligt högre grad än medarbetarna vara delaktiga i att utveckla verksamheten. Mönstret går igen avseende fysisk arbetsmiljö, om organisationen har en tydlig värdegrund m.m. Detta är naturligt eftersom cheferna är rekryterade för att vara länken som förmedlar verksamhetens mål och på olika sätt leder medarbetarnas arbete i riktning mot dessa.

Genomgående för dessa frågor, se figur 2, är att det i princip inte finns någon skillnad alls mellan kvinnor och män. Även mellan chefer och medarbetare är skillnaderna relativt små. Nyanställda chefer tycker dock genomgående i högre grad än medarbetare att arbetet är utvecklande och kompetensutvecklande. Chefer upplever däremot i mindre utsträckning att förväntningarna från anställningstillfället infriats.

Figur 2 Möjlighet till utveckling i arbetet, kön, chefer/medarbetare, procent

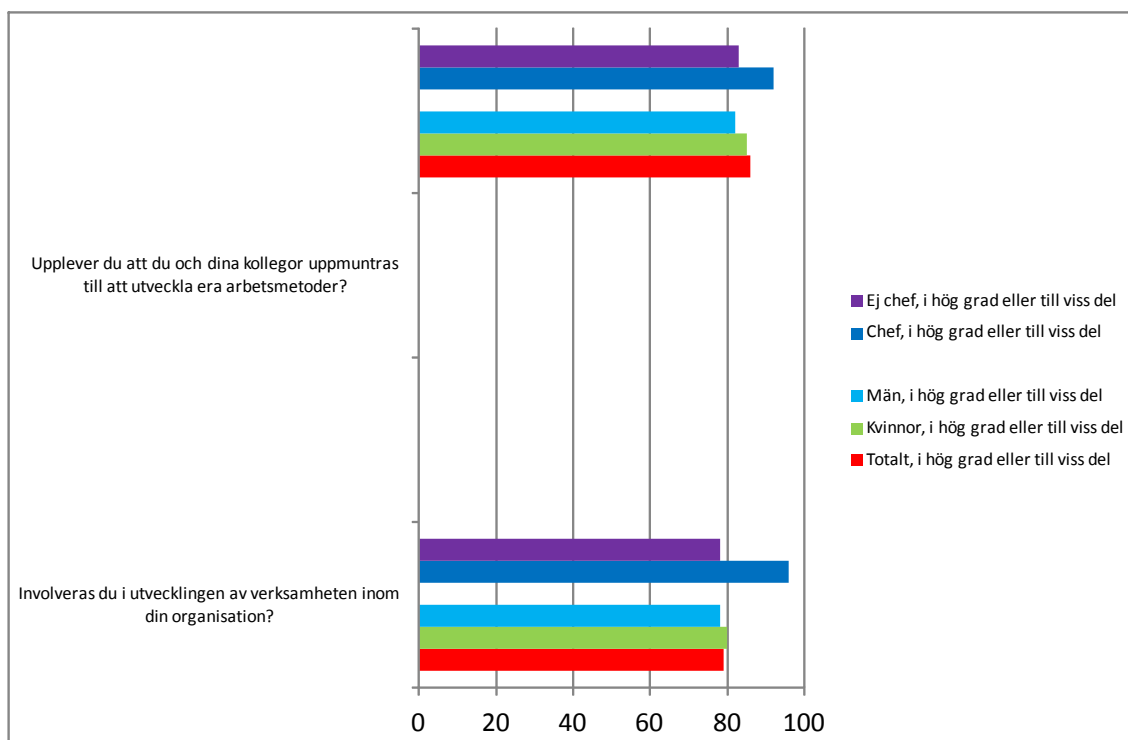


Chefernas syn på chefs-, ledarskaps- och arbetsgivarrollerna

Verksamhetens medarbetarpolicy är oftare känd av nyanställda chefer än av nyanställda medarbetare. Hela 71 procent av cheferna men endast 52 procent av samtliga i undersökningen anger att det finns en medarbetarpolicy i deras organisation. Sett enbart till de som vet att det finns en policy är dock andelen som anser att denna påverkar verksamheten lika hög inom alla redovisningsgrupper, chefer respektive medarbetare, omkring 85 procent. Andelen som anser att medarbetarpolicyn i hög grad påverkar verksamheten är också högre bland nyanställda chefer, 23 procent, än totalt sett 16 procent. Bland kvinnor är den andelen 18 procent och bland män 14 procent.

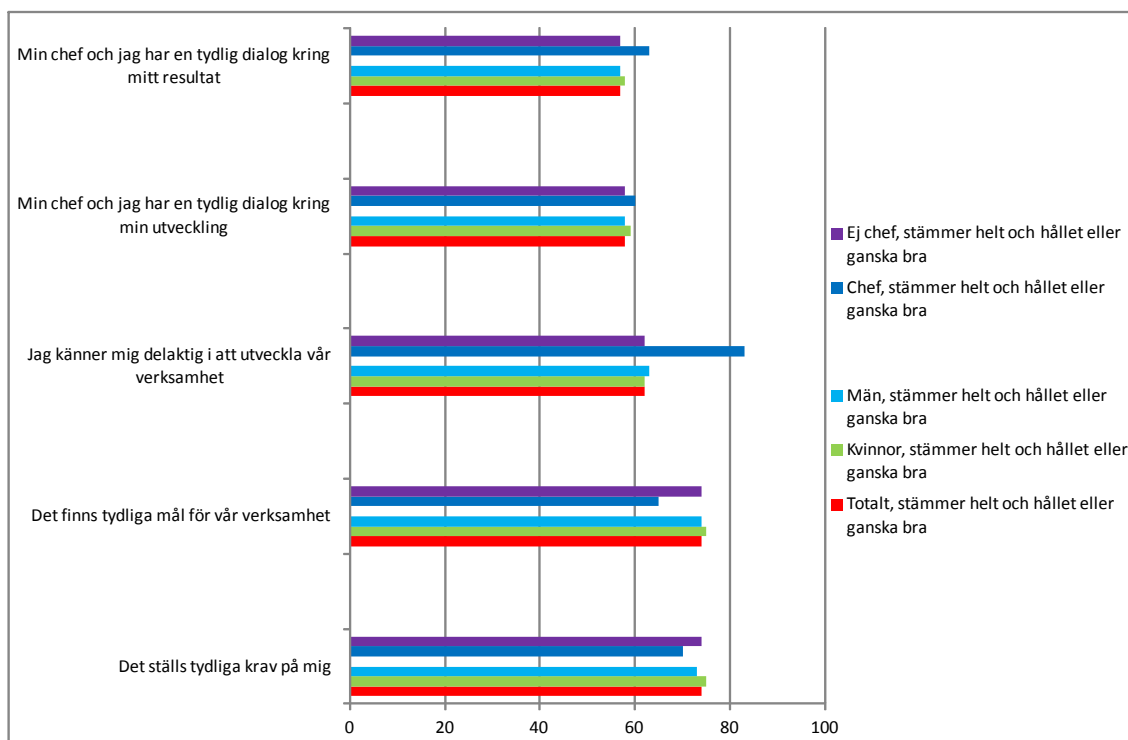
När det gäller utveckling av verksamheten och arbetsmetoderna i organisationen svarar totalt sett omkring 80 procent att de är med och uppmuntras att delta i denna utveckling, se figur 3. Chefer svarar även här i högre grad än medarbetarna att de involveras i verksamhetsutvecklingen. Andelen som *i hög grad* är involverade i verksamhetens utveckling är totalt 14 procent, bland chefer hela 61 procent. Andelen som svarat *i hög grad* på frågan ”Upplever du att du och dina kollegor uppmuntras till att utveckla era arbetsmetoder?” uppgår bland chefer till 48 procent, medan andelen totalt sett är 26 procent. Det är inga stora skillnader mellan män och kvinnor.

Figur 3 Andelen som involveras i utvecklingen av organisationen och uppmuntras att utveckla arbetsmetoder, kön, chefer/medarbetare, procent



Lite förvånande kanske, upplever nyanställda medarbetare i högre grad än nyanställda chefer att verksamheten har tydliga mål, 74 procent jämfört med 65 procent, se figur 4. Däremot är det en mycket större andel av cheferna som känner sig delaktiga i att utveckla verksamheten. Även på frågan om den anställda har en tydlig dialog med sin chef om sitt resultat är det fler chefer som svarat att påståendet stämmer helt och hållet eller ganska bra. På övriga frågor inom detta avsnitt finns inga större skillnader mellan grupperna.

Figur 4 Mål och uppföljning av arbetsinsatsen, kön, chefer/medarbetare

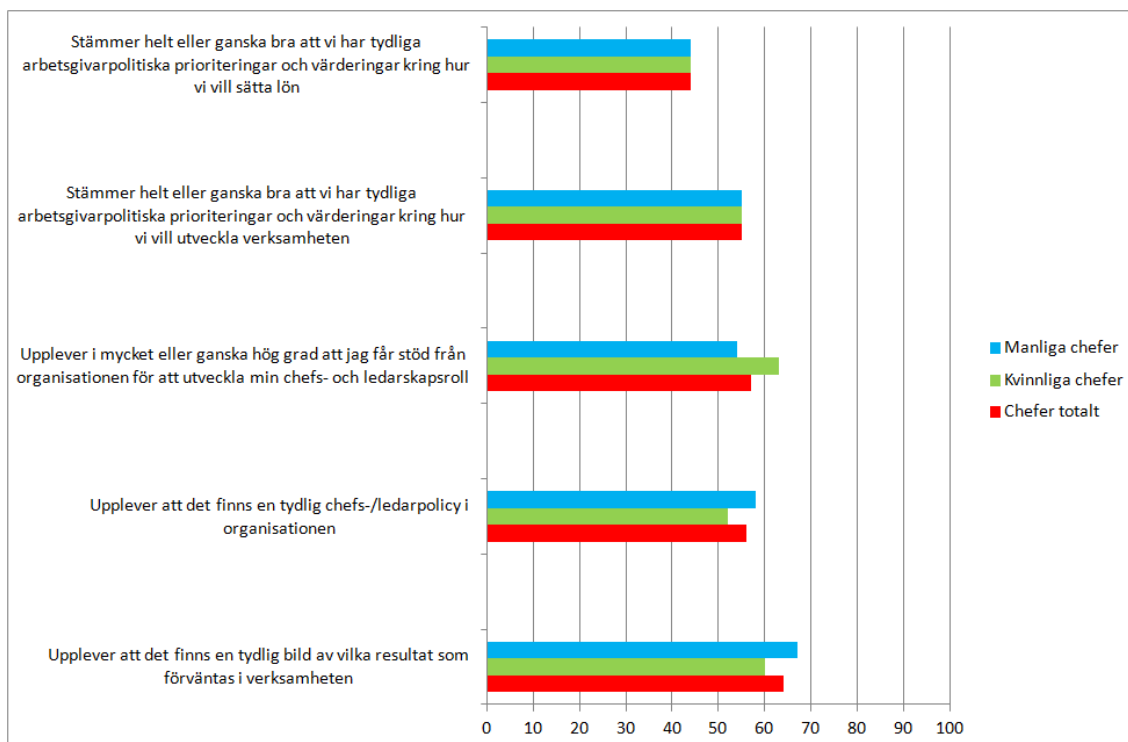


Till de nyanställda cheferna ställdes också fem frågor om chefs- och ledarskap inom organisationen. I vilken grad stämmer det att organisationen har tydliga arbetsgivarpolitiska prioriteringar kring hur man vill sätta lön, tydliga arbetsgivarpolitiska prioriteringar kring hur man vill utveckla verksamheten samt en tydlig chefs- och ledarpolicy, eller att du upplever att du har stöd i organisationen för att utveckla chefs- och ledarskapsrollen, samt en tydlig bild av vilka resultat som förväntas i verksamheten.

Svaren visar att cheferna upplever resultatorienteringen i verksamheten som tydligare än vad de gör med arbetsgivarpolitiska värderingar och prioriteringar kopplade till lönesättning och verksamhetsutveckling. Cheferna upplever också att det är mer tydligt hur de förväntas utveckla verksamheten, än hur man vill sätta lön på medarbetarnas prestationer.

Manliga chefer anser i något högre grad än kvinnliga chefer att det finns en tydlig bild av vilka resultat som förväntas och att det finns en tydlig chefs- och ledarpolicy, medan kvinnliga chefer i högre grad upplever att de har stöd i organisationen för att utveckla sin ledarskapsroll.

Figur 5 Nyanställda chefers upplevelse av stöd i organisationen gällande chefs- och ledarskapsrollen, prioriteringar kring verksamhetsutveckling och lönesättning

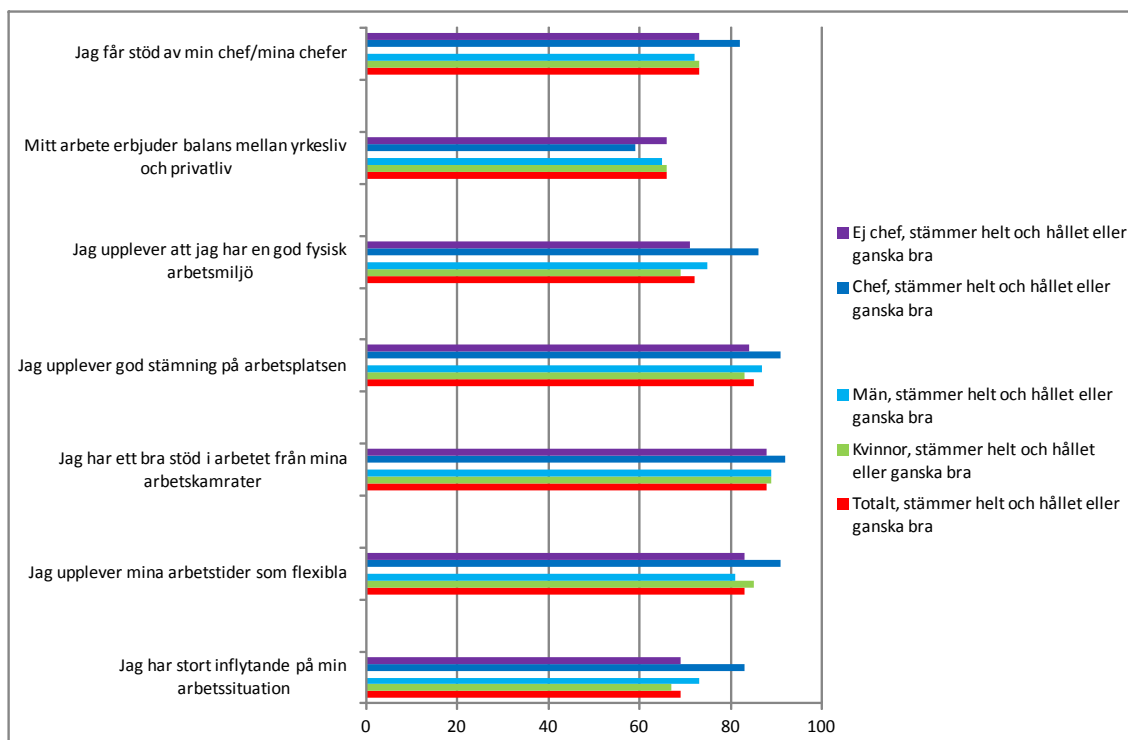


Nyanställda chefer upplever att de får stöd av sin chef

Generellt upplever de nyanställda ofta en god stämning på arbetsplatsen, att de har möjlighet till stöd från kollegor och inte minst av sina egna chefer, samt att de upplever sina arbetstider som flexibla, se figur 5. Chefer har genomgående en mer positiv bild av sin arbetsmiljö, än medarbetare. Andelen chefer som tycker att påståendena i figur 5 stämmer helt eller delvis ligger på mellan 82 och 92 procent för alla arbetsmiljörelaterade frågor³, med undantag av frågan om huruvida arbetet erbjuder balans mellan yrkesliv och privatliv, där andelen är 59 procent och 66 procent för hela undersökningen. Chefer upplever i högre grad än medarbetare att de har ett stort inflytande över sin arbetssituation.

³ Andelen för samtliga svarande ligger på mellan 69 och 88 procent på dessa sex frågor.

Figur 6 Upplevelse av arbetsmiljön, kön, chefer/medarbetare, procent

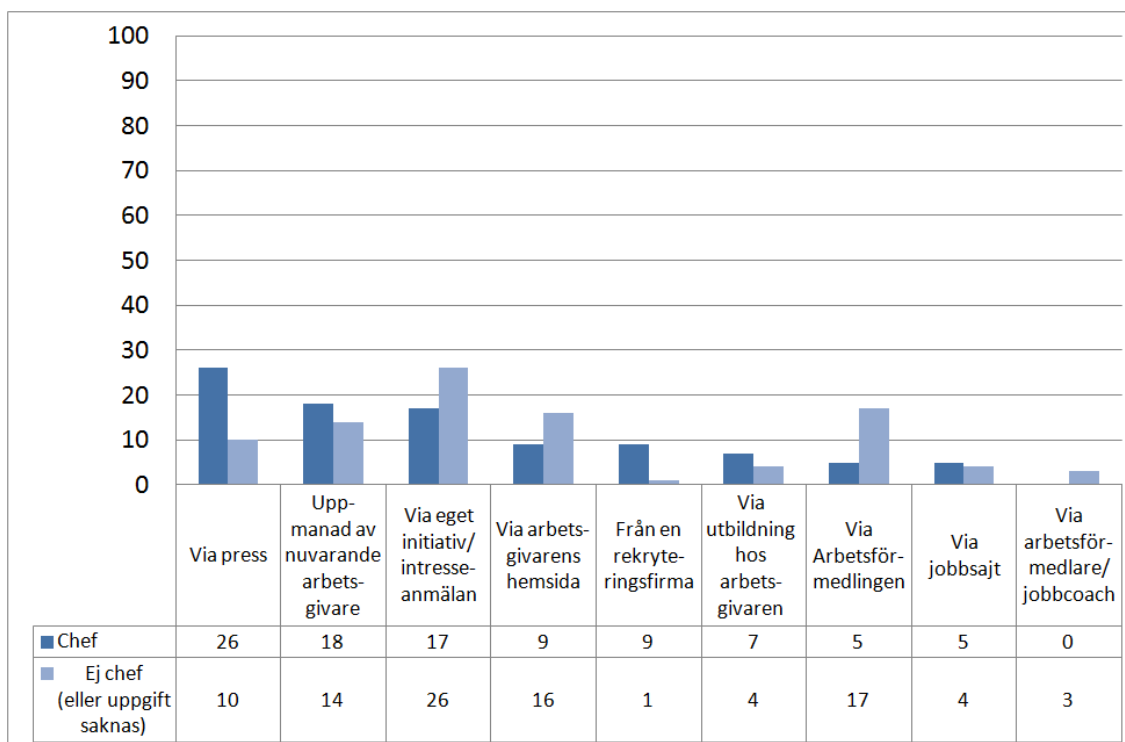


Chefer rekryteras till viss del på annat sätt

Som figur 7 visar är det vanligaste sättet för chefer att hitta information om sitt nuvarande arbete genom tidningsannonser. Det är också ganska många chefer som uppmanats av den nuvarande arbetsgivaren att söka jobbet. En relativt stor andel har även kontaktats av en rekryteringsfirma.

För samtliga nyanställda är det allra vanligaste att först ha fått information om det nuvarande jobbet via en egen intresseanmälan eller ett eget initiativ, vilket anges av 26 procent av de svarande. Därefter är ansökan via Arbetsförmedlingen vanligast, annonser i press kommer först på femte plats.

Figur 7 Hur fick du första gången information om ditt nuvarande arbete, chefer/medarbetare, procent

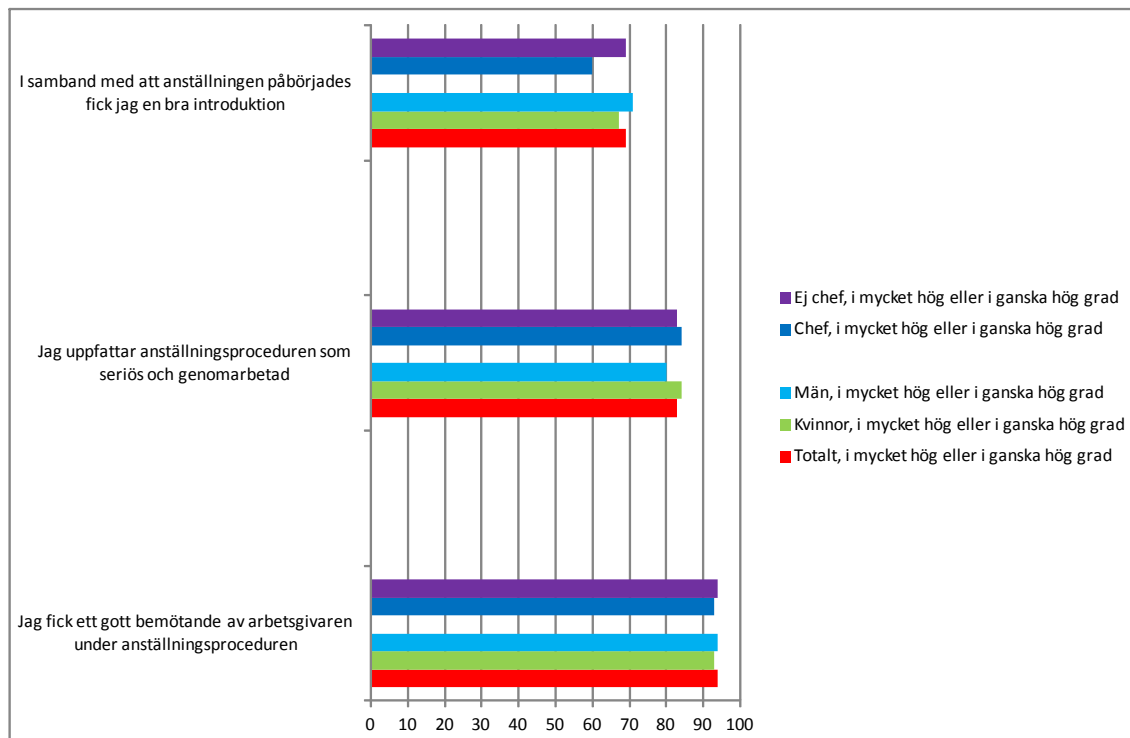


Gott betyg till anställningsproceduren, men introduktionen kan förbättras

Inför anställningen anser nästan alla, 94 procent, att de fått ett gott bemötande av arbetsgivaren i samband med anställningsproceduren och 83 procent har uppfattat proceduren som seriös och genomarbetad.

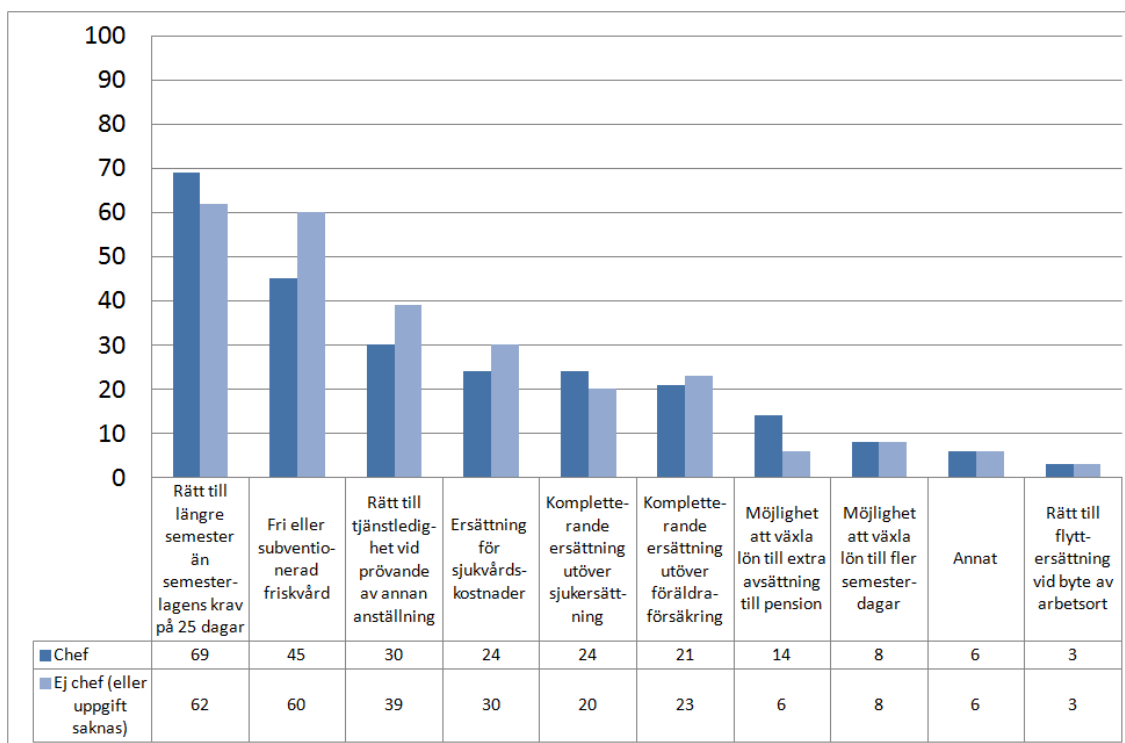
När det gäller nyanställda chefer, noteras små skillnader jämfört med medarbetare, förutom när det gäller att chefer i mindre utsträckning upplever sig ha fått en bra introduktion i samband med att anställningen påbörjades, 60 procent mot 69 procent för samtliga nyanställda, se figur 8 på nästa sida.

Figur 8 Nyanställdas upplevelse av anställningsproceduren och introduktionen i arbetet, kön, chefer/medarbetare, procent



De tre populäraste förmånerna enligt de nyanställda är längre semester, subventionerad friskvård och rätten till tjänstledighet för att prova annan statlig anställning. Rangordningen är densamma bland chefer och medarbetare, men chefer betonar i högre grad rätten till längre semester, kompletterande ersättning utöver sjukersättning samt möjligheten att växla lön till extra avsättning till pension.

Figur 9 Viktigste förmånerna bland nyanställda chefer/medarbetare, procent

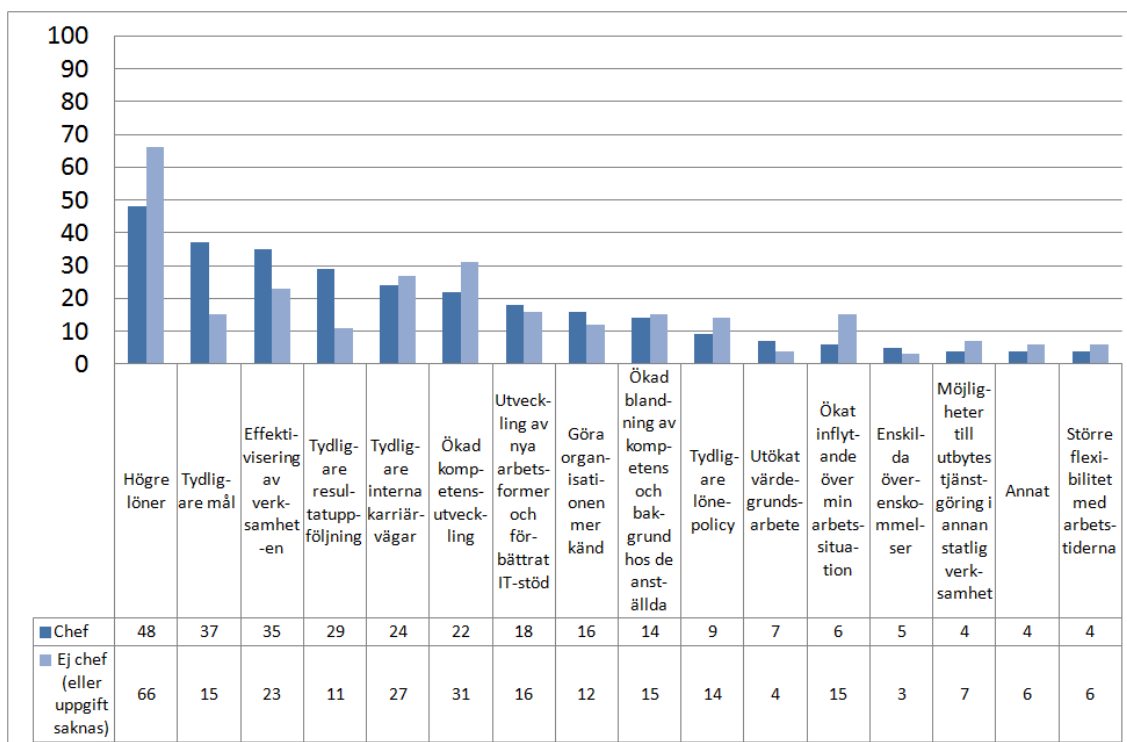


Arbete för att bli mer attraktiv som arbetsgivare

De nyanställda har fått frågan om de upplever att deras arbetsgivare arbetar med att bli mer attraktiva som arbetsgivare. Hela 68 procent av cheferna men endast 42 procent av medarbetarna svarar att organisationen arbetar med att bli mer attraktiv. Totalt sett anger 36 procent att de inte upplever att arbetsgivaren arbetar med detta och 20 procent har ingen uppfattning. Det är ingen anmärkningsvärd skillnad mellan kvinnor och mäns uppfattning i frågan. Alla statliga verksamheter arbetar på ett eller annat sätt med att utveckla sig som attraktiva arbetsgivare men omfattningen, inriktningen och systematiken varierar. Detta gäller även med största sannolikhet kommunikationen med medarbetarna kring insatserna, vilket också stöds av att cheferna håller med i så mycket högre utsträckning.

Respondenterna har fått välja mellan 15 alternativ om vad som är viktigast för att arbetsgivaren ska bli ännu mer attraktiv. Svaren kan läsas som indikationer på önskade förbättringsområden. Av figur 10 framgår att två tredjedelar anser att lönen är ett viktigt område. Effektivisering av verksamhet, tydligare mål och tydligare resultatuppföljning rankas högre av chefer. Medarbetare prioriterar, förutom högre löner, kompetensutveckling, karriärvägar och ökat inflytande över sin arbetssituation.

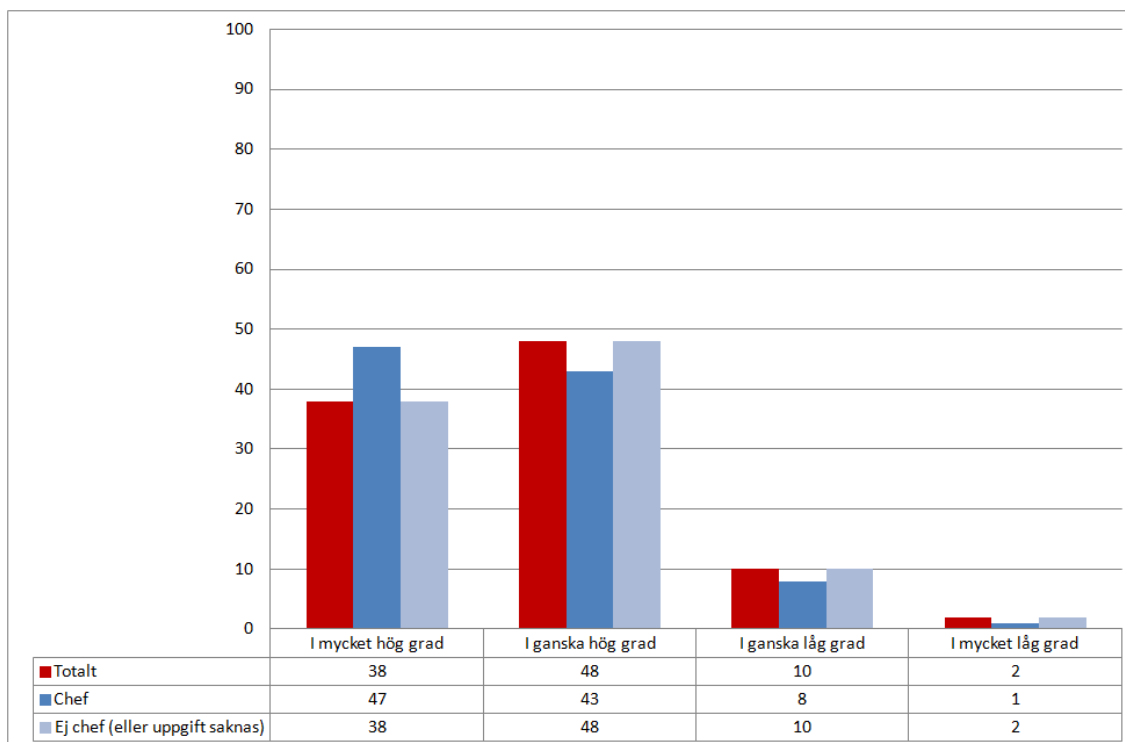
Figur 10 Viktigast att utveckla för att arbetsgivaren ska bli mer attraktiv, chefer/medarbetare, procent



Andelarna summerar till mer än 100 procent eftersom de svarande kunde välja upp till 3 alternativ.

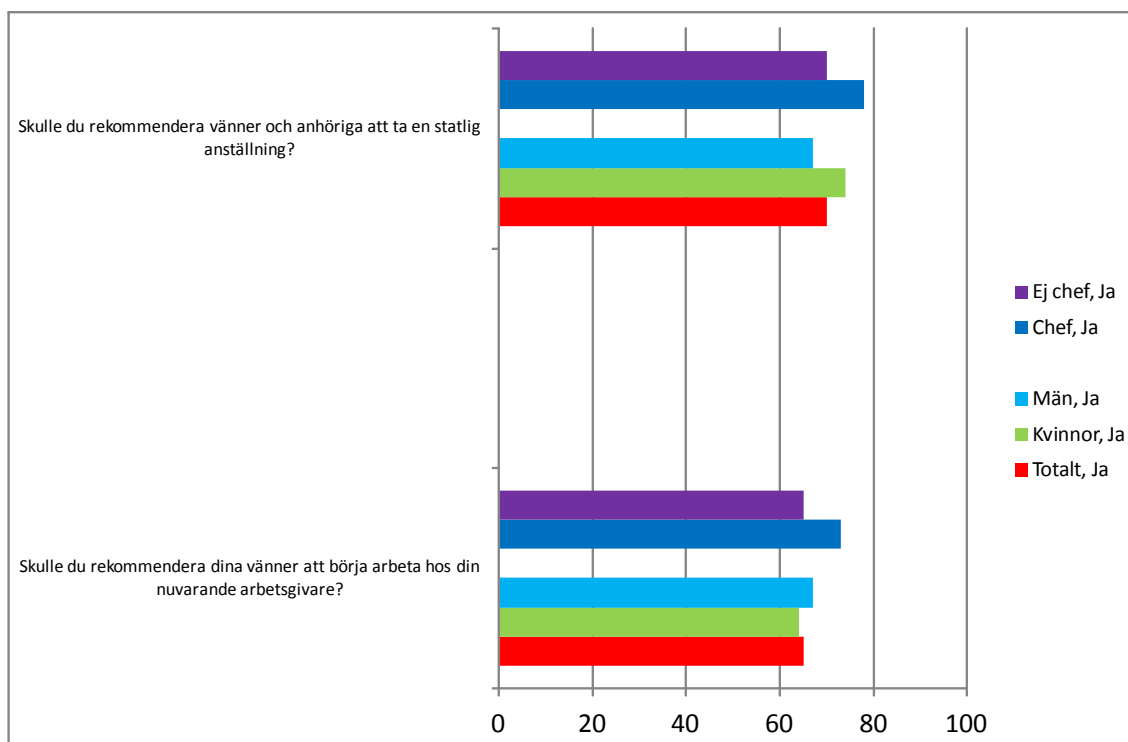
De nyanställda är över lag stolta inför sin omgivning över sitt arbete. Andelen som svarat i mycket eller ganska hög grad uppgår till 86 procent. Nyanställda chefer är i något högre grad, 90 procent, stolta över sitt arbete, liksom yngre och äldre mer än personer i 40-årsåldern. Skillnaderna är dock ganska små mellan olika grupper. Även könsskillnaden är försumbar.

Figur 11 Stolthet inför din omgivning över ditt arbete, chefer/medarbetare, procent



De anställdas upplevelse av sin arbetssituation och viljan att till sin omgivning kommunicera en positiv uppfattning om arbetet och organisationen är en viktig grund för att kunna bygga ett starkt varumärke som arbetsgivare. Att anställda rekommenderar någon att söka ett arbete inom den aktuella organisationen eller inom sektorn underlättar inte bara kompetensförsörjningen, det är också med stor sannolikhet en kvittens på ett framgångsrikt arbete som attraktiv arbetsgivare.

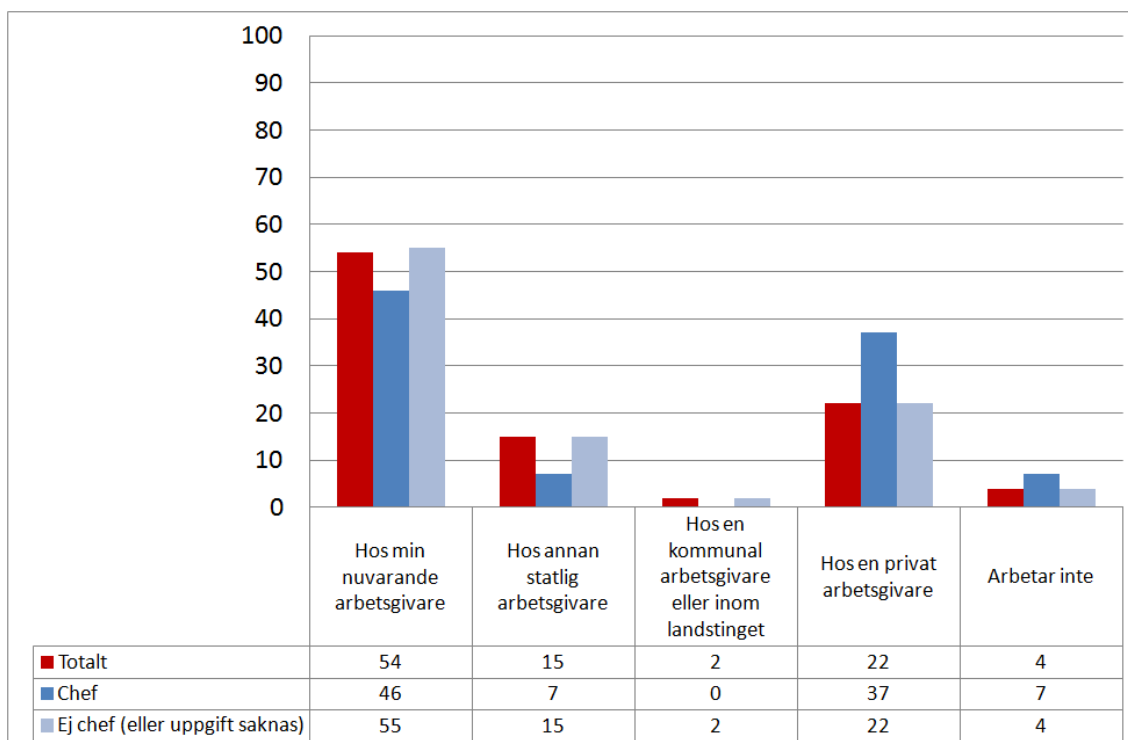
Figur 12 Rekommendera vänner och anhöriga att ta en statlig anställning, kön, chefer/medarbetare, procent



Andelen bland nyanställda chefer som svarar att de kan rekommendera den egna arbetsgivaren eller staten som sektor är något högre, 73 procent respektive 78 procent, än motsvarande andel bland samtliga nyanställda. Den uppgår till mellan 60 och 70 procent.

Chefer vill hellre än andra arbeta i privat sektor inom fem år, 37 procent mot 22 procent. En något större andel chefer svarar också att de inte arbetar längre om fem år.

Figur 13 Var skulle du vilja arbeta om fem år, chefer/medarbetare, procent



Utvecklande arbetsuppgifter gör staten attraktiv för chefer

Chefsförsörjningsfrågan har aktualiserats på senare år, inte minst som en följd av de chefsrekryteringsbehov som bland annat Sveriges kommuner och landsting aviserat under kommande år. Konkurrensen om chefskompetens mellan olika arbetsmarknadssektorer kan alltså komma att öka de närmaste åren. Därför är det särskilt viktigt att studera statens förmåga att attrahera chefer utifrån just de nyanställda chefernas uppfattning. Som denna rapport visar är staten attraktiv för cheferna, men det finns förstås också områden där arbetsgivarna kan utvecklas för att ytterligare öka sin attraktionskraft.

Nyanställda chefer i statlig sektor är i det stora hela nöjda med sina arbeten. De upplever att arbetsuppgifterna är utvecklande och att de krav som ställs är hanterbara utifrån deras egen kompetens och förutsättningar. Utvecklande arbetsuppgifter var också den faktor som mest attraherade när de sökte sitt nuvarande jobb. De upplever att de har goda möjligheter att påverka verksamhetens utveckling. De kan också i stor utsträckning påverka sin egen arbetssituation och känner stöd från kollegor och sina egna chefer. Inför sin omgivning är de stolta över sina arbeten, och ungefär 75 procent skulle också rekommendera sina vänner att börja hos sin nuvarande arbetsgivare. De är alltså goda ambassadörer för sina verksamheter och bidrar därigenom till att stärka arbetsgivarnas attraktivitet.

Samtidigt är andelen som inom fem år skulle vilja byta till en arbetsgivare inom privat sektor nästan dubbelt så hög bland nyanställda chefer som bland anställda i övrigt. En förklaring till detta kan förstås vara att de chefer som är nya inom staten tidigare i hög utsträckning arbetat inom privat sektor och att det ur karriärsynpunkt känns naturligt att hoppa mellan olika arbetsmarknadssektorer.

Men det finns också några områden där de nyanställda cheferna är mindre nöjda med sina arbetsgivare. Till exempel är det bara hälften av cheferna som anser att det finns goda karriärmöjligheter inom den organisation där de är anställda. Resultatet för cheferna avviker inte på denna punkt från nyanställda i övrigt men pekar ut ett utvecklingsområde för de statliga arbetsgivarna. Även en tydligare dialog kring sin utveckling med närmaste chef är ett utvecklingsområde. 60 procent av cheferna uppger att de har en tydlig dialog kring sitt resultat i arbetet. Det är också bara lite drygt hälften som anser att arbetet erbjuder en god balans mellan yrkesliv och privatliv. Jämfört med nyanställda i övrigt är det också en mindre andel bland cheferna som anser att verksamheten har tydliga mål.

Dessa faktorer återspeglas också i chefernas svar på frågan om vilka faktorer som är viktigast för att göra arbetsgivaren mer attraktiv. Efter högre lön, kommer i fallande storleksordning tydligare mål, effektivisering av verksamheten, tydligare resultatuppföljning, tydligare karriärvägar och ökad kompetensutveckling. I likhet med övriga nyanställda tycker de statliga cheferna att utveckling och en effektiv verksamhet gör verksamheten mer attraktiv. Det är därmed mycket tydligt att det inte bara är regering, riksdag och allmänhet som ställer krav på effektivitet och utveckling från statsförvaltningens sida, detta krav kommer också i hög grad från medarbetarna vare sig de är chefer eller inte.

