

Personalchefs- barometern 2012



Inledning

Det här är Visions återkommande personalchefsbarometer.

Vision har under flera år drivit på i frågan om att kommunerna måste kunna locka till sig yngre och mer välutbildad arbetskraft. Sveriges kommuner måste kliva fram ännu mer och visa upp sig som intressanta och bra arbetsgivare.

Inom Vision försöker vi bidra på olika sätt. Med den årliga personalchefsbarometern vill vi bland annat lyfta villkor och förutsättningar för våra medlemmar som leder, utvecklar och administrerar välfärden. Vi vet att frågor som intressanta arbetsuppgifter, karriärmöjligheter och lön kommer vara avgörande om välfärdssektorn ska kunna locka de bästa medarbetarna.

Barometern ger intressanta indikationer om hur det står till med personalförsörjningsfrågor, lönekartläggningar och ledarskap i landets kommuner.

A handwritten signature in black ink, reading "Annika Strandhäll".

Annika Strandhäll
Förbundsordförande Vision

Sammanfattning

Allt fler kommuner blir bättre på att kommunicera om sina uppdrag och vad de har att erbjuda som arbetsgivare. Årets resultat visar emellertid på en pedagogisk utmaning för många. Det är svårt att prata om behovet av att anställa och rekrytera inom vissa områden när man samtidigt måste dra ner och skära inom andra.

- Störst och tilltagande utmaning är att rekrytera medarbetare till tekniskt arbete. Åtta av tio personalchefer tror att det kan bli svårt att bemanna organisation med medarbetare med rätt kompetens inom tekniskt arbete de närmaste tre åren. Det är en ökning jämfört med 2011
- Även rekrytering av chefer är en utmaning. Nästan åtta av tio personalchefer anser att det kommer bli svårt att bemanna organisation med chefer som har rätt kompetens. Det är den tydligaste ökningen jämfört med 2011 då drygt sex av tio trodde att det kunde bli problematiskt.
- 9 av 10 personalchefer anser sig kunna erbjuda konkurrenskraftiga villkor i form av intressanta arbetsuppgifter i, men hälften av personalcheferna anser sig erbjuda dåliga karriärmöjligheter. Sämst är det inom tekniskt arbete där bara fyra av tio personalchefer anser sig kunna erbjuda konkurrenskraftiga villkor i form av karriärmöjligheter.
- Knappt sex av tio personalchefer (58 procent) anser sig kunna erbjuda en konkurrenskraftig lön till chefer. Ännu sämre är det när det gäller tekniskt arbete, där endast 36 procent anser sig kunna erbjuda en konkurrenskraftig lön till ingenjörer och tekniker.
- Enbart fyra av tio kommuner/stadsdelar har verktyg/strategier för att lyfta fram talanger i organisationen. Några planerar att införa dessa, men många saknar strategier att hitta och lyfta medarbetare med potential.
- Fyra av tio kommuner/stadsdelar har gjort lönekartläggning enligt JämOs tidigare regler.
- Risk för övertalighet i nästan hälften (45 procent) av de kommunerna/stadsdelar som svarat på enkäten. Det gäller främst sektorn skola/förskola.

Kort om undersökningen

Undersökningen genomfördes under perioden 31 maj - 18 juni 2012. Alla personalchefer i Sveriges kommuner ingår i urvalet. Totalt har 304 personalchefer i kommuner och stadsdelar haft möjligheten att besvara enkäten.

Undersökningen genomfördes med en enkät som sändes ut via e-post. När undersökningen avslutades hade det inkommit 171 svar, vilket ger en svarsfrekvens på 56 procent.

Vision kommenterar

Personalförsörjningsfrågorna är i centrum

Employer branding handlar om attraktivitet och positiv kommunikation om organisationen som arbetsgivare. Då måste man ha klart för sig till vem man vänder sig. Sveriges kommuner har ett enormt rekryteringsbehov, inte minst unga akademiker ska lockas till organisationerna inom en rad yrkesområden och många personalchefer vittnar om att konkurrensen hårdnar. Trots det uppger alltså bara varannan att organisationen genomfört någon form av kartläggning eller liknande för att se hur man kan öka attraktiviteten som arbetsgivare. Lika många (eller få) uppger att man regelbundet är synliga för studenter på högskolor/universitet för att berätta om de spännande arbeten som finns.

Villkorsfrågorna måste upp på bordet – lön och karriär är utvecklingsområden

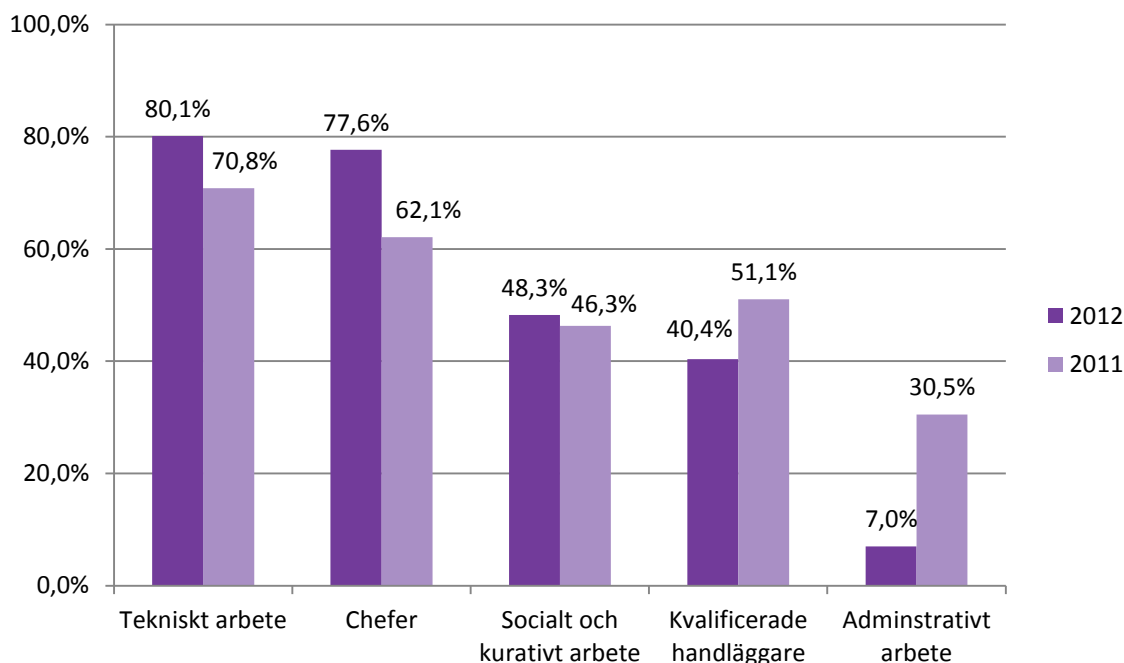
Vision vill framhålla vikten av att se över befintliga medarbetares förutsättningar liksom organisationens förmåga att behålla dessa. De är i mycket hög grad engagerade medarbetare som trivs med sina uppdrag. Kommunerna anser sig ha intressanta och stimulerande arbetsuppgifter att erbjuda, men resultaten i årets barometer visar emellertid på minst två viktiga och centrala utvecklingsområden. Alldeles för få anser att man kan erbjuda goda karriärmöjligheter och anmärkningsvärt många tycker inte att lönerna är konkurrenskraftiga, detta gäller särskilt gruppen chefer och de inom tekniskt arbete.

Karriär mer än att bli chef

Intressanta arbetsuppgifter finns men man måste också kunna vandra vidare in i nya utmaningar och känna att man utvecklas. Göteborgs stad beskriver (för att nämna ett gott exempel) på ett bra sätt vad det handlar om. Som medarbetare ska man kunna gå på tvären, på bredden och på höjden. Eller utvecklas där man står. Ska det vara möjligt måste förmågan att tillvarata medarbetarnas utvecklingspotential utvecklas. Endast lite drygt fyra av tio personalchefer uppger att de idag har verktyg/strategier för att lyfta fram talanger i organisationen. Vision menar att det måste finnas en tydlig intern arbetsmarknad där medarbetare kan byta uppdrag inom organisationen, rörligheten ska uppmuntras. Vidare är det ett måste med chefsförsörjningsprogram i egen regi eller i samverkan med närliggande kommuner, idag uppger knappt sex av tio att man arbetar med att internt finna och utbilda lämpliga medarbetare till chefer.

Utmaningen allt tydligare bland redan omtalat svårrekryterade grupper

Andel personalchefer i procent som tror att det kommer bli ganska eller mycket svårt att rekrytera medarbetare med rätt kompetens inom respektive område



Tekniskt arbete fortsatt mest svårrekryterat. Åtta av tio tror att det kan bli svårt att bemanna organisationen med medarbetare med rätt kompetens inom tekniskt arbete de närmaste tre åren. Det är en ökning jämfört med 2011 då drygt sju av tio trodde att det kommer bli problematiskt. Inom tekniskt arbete återfinns ingenjörer, tekniker och liknande.

Svårigheterna runt chefsrekryteringar ökar. Nästan åtta av tio anser att det kommer bli svårt att kunna bemanna organisationen med chefer som har rätt kompetens. Det är den tydligaste ökningen jämfört med 2011 då drygt sex av tio trodde att det kunde bli problematiskt.

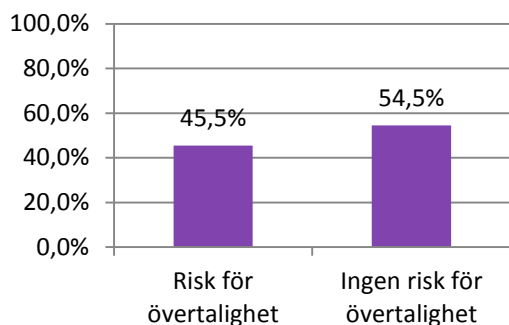
Ungefär varannan personalchef tror att det kan bli svårt att rekrytera medarbetare med rätt kompetens när det gäller socialt och kurativt arbete, såsom socionomer och biståndshandläggare.

Fyra av tio uppger att det kan bli svårt att rekrytera medarbetare med rätt kompetens när det gäller kvalificerade handläggare, såsom ekonomer och personalsekreterare etc. Detta är något bättre jämfört med 2011 då ungefär fem av tio trodde att det kunde bli problematiskt.

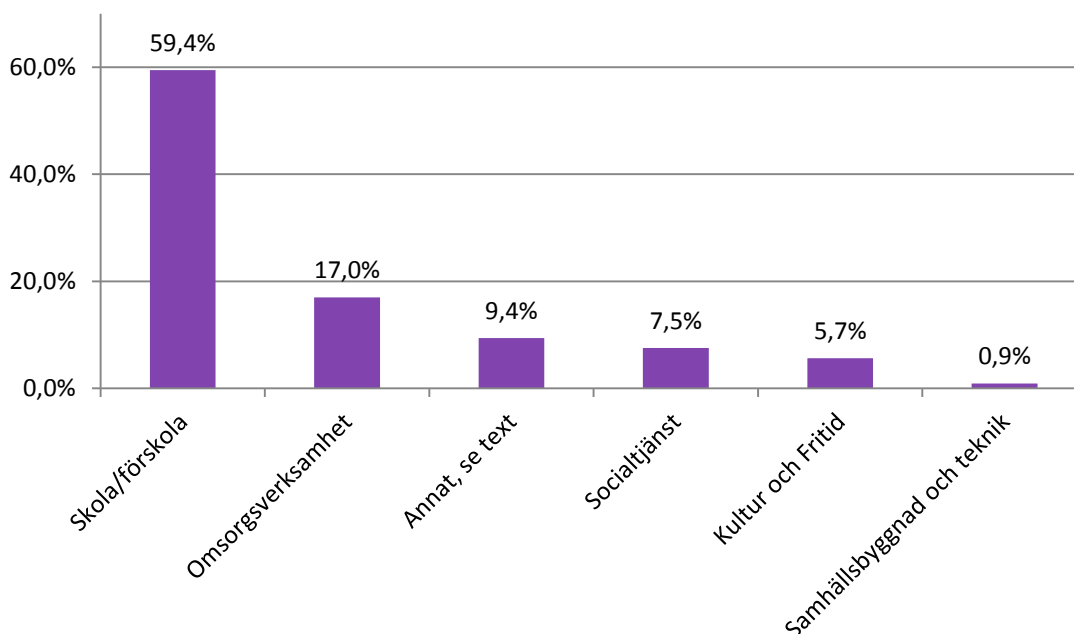
Ett minskat antal personalchefer (7 procent) ser problem när det gäller administrativt arbete, exempelvis assistenter och receptionister. 2011 uppgav tre av tio att det kunde bli problematiskt.

Främst risk för övertalighet inom skola och förskola

Andel personalchefer i procent som bedömer att det kan uppstå eller inte uppstå övertalighet som kan leda till varsel.



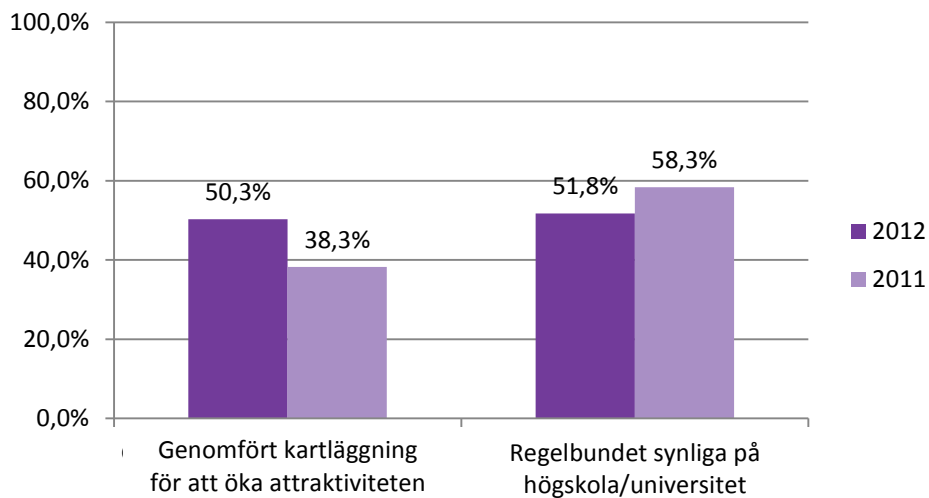
Sektorer (bland de kommuner som bedömer att det finns risk för övertalighet) där övertaligheten kan leda till varsel



Personalchefer i nästan hälften av landets kommuner ser sektorer där det de närmaste två åren kan uppstå övertalighet. Bland dessa kommuner betraktar sex av tio skola/förskola som en sådan sektor. Även omsorgs verksamheten utmärker sig i resultatet.

Under svarsalternativet "Annat" framträder tydligt administration som ett område där övertalighet kan uppstå.

Insatser för öka attraktiviteten

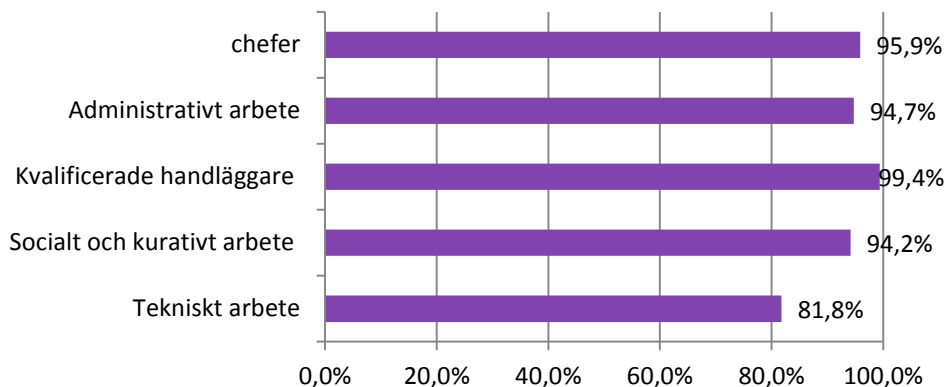


Hälften av personalcheferna uppger att organisationen genomfört någon form av kartläggning eller liknande för att se hur man kan öka attraktiviteten som arbetsgivare. Det är en tydlig förbättring jämfört med 2011 då fyra av tio uppgav att man gjort det. Bland de som inte gjort en kartläggning uppger drygt hälften att man planerar att göra det.

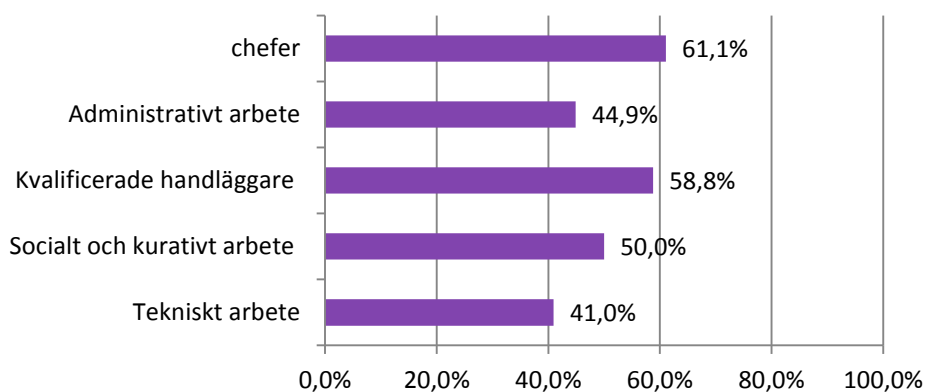
Drygt hälften av personalcheferna uppger också att organisationen regelbundet är synliga för studenter på högskolor/universitet för att berätta om de spännande arbeten som finns. Det är något sämre än 2011 men betydligt bättre än 2010 då bara tre av tio uppgav att man bedrev medveten marknadsföring mot högskolor. Bland de som inte är regelbundet synliga uppger knappt hälften att man planerar att bli det.

Egen bedömning av konkurrenskraft

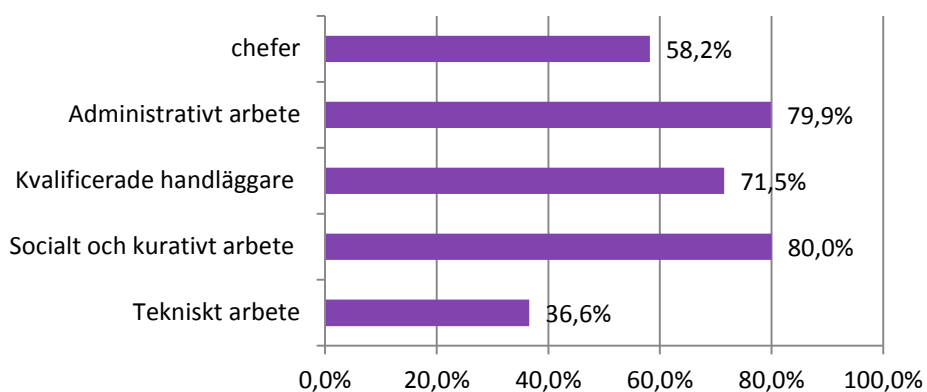
Andel personalchefer i procent som bedömer att man kan erbjuda konkurrenskraftiga villkor i form av **intressanta arbetsuppgifter** för



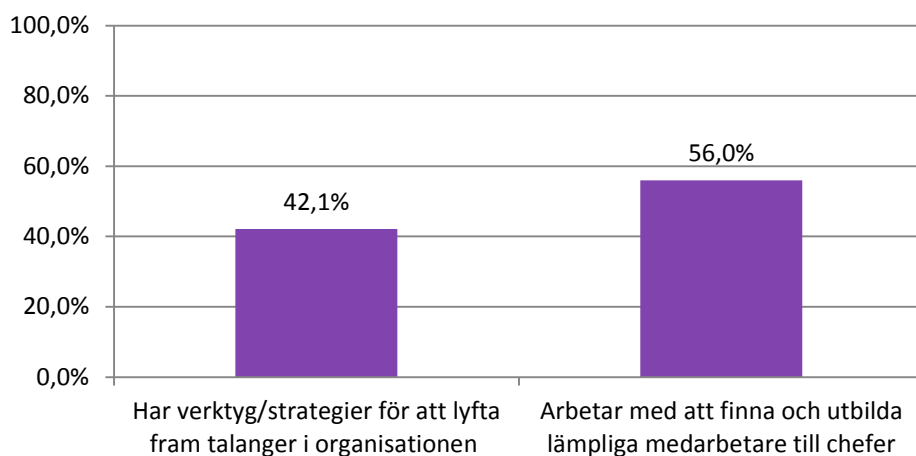
Andel personalchefer i procent som bedömer att man kan erbjuda konkurrenskraftiga villkor i form av **karriärmöjligheter** för



Andel personalchefer i procent som bedömer att man kan erbjuda konkurrenskraftiga villkor i form av **lön** för



Bristande förmåga att använda egna medarbetares utvecklingspotential

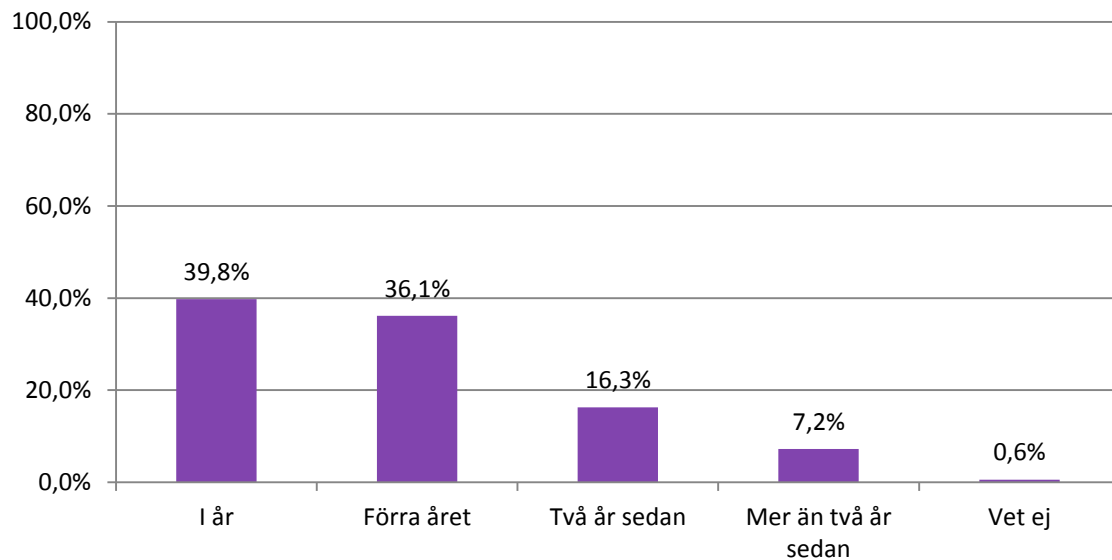


Endast lite drygt fyra av tio personalchefer uppger att de har verktyg/strategier för att lyfta fram talanger i organisationen. Ytterligare ungefär tre av tio planerar att införa verktyg/strategier för att lyfta fram talanger. En fjärdel uppger att man varken har eller planerar att införa det. Talang ska här förstås som en individ som kan ha förmåga, engagemang och motivation att ”klättra” och lyckas i mer seniora sammanhang i organisationen.

Något fler, närmare sex av tio, uppger att organisationen arbetar aktivt med att internt finna och utbilda lämpliga medarbetare till chefer. Även om en del säger sig ha planer på att införa det (27 procent) så saknar för närvarande fyra av tio kommuner/stadsdelar organiserad förmåga att fånga upp personer med chefpotential. Ofta syftar chefsaspirantprogram och likande till att väcka intresse för chefsrollen bland medarbetare som kan ha utvecklingspotential.

Lönekartläggning

När gjordes senast en lönekartläggning enligt JämOs tidigare regler?



Ungefär fyra av tio har gjort en lönekartläggning i år. I Personalchefsbarometern 2010 uppgav åtta av tio personalchefer att man under 2009 gjort en lönekartläggning enligt Diskrimineringslagens regler. Åtta av tio personalchefer uppger i årets barometer att man planerar att genomföra lönekartläggning det närmaste året.

Personalchefs- barometern 2012

**För frågor om undersökningens innehåll,
kontakta Visions strateg inom chef- och
ledarskapsfrågor**

Jonas Karlsson
Jonas.karlsson@vision.se
076 133 03 31

eller Visions förbundsordförande

Annika Strandhäll
annika.strandhall@vision.se
08 789 63 19

Presskontakter

Nina Odermalm Schei, presschef
nina.odermalmschei@vision.se
073 056 70 33

Maria Martinsson, pressekreterare
maria.martinsson@vision.se
070 655 50 48

Visions medlemmar leder, utvecklar och administrerar
välfärden och jobbar i privata företag, kommuner, lands-
ting eller kyrkan. Våra 160000 medlemmar finns inom
tusentals olika yrken och bildar tillsammans ett värde-
fullt nätverk. Vi är partipolitiskt obundna och ingår i TCO.

