



JOBBSOM GÖR SKILLNAD

VAD TYCKER UNGA OM VÄLFÄRDENS YRKEN?

Jobb som gör skillnad

VAD TYCKER UNGA OM VÄLFÄRDENS YRKEN?



Upplysningar om innehållet:
Charlotta Janson Josephsson
charlotta.janson.josephsson@skl.se

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2013
ISBN: 978-91-7164-900-3
Foto: Joakim Bergström, Thomas Carlgren, Rickard L Eriksson,
Maskot, Matton, Felepe Morales, Pia Nordlander
Produktion: Kombinera AB
Tryck: LTAB, mars 2013

Förord

Välfärdssektorn sysselsätter över en miljon människor. Det är nästan en fjärdedel av hela den svenska arbetsmarknaden. Här jobbar alla de som bygger vårt samhälle och får det att fungera. Här finns vården, skolan och omsorgen om våra barn och gamla, men också stadsplaneringen, lokaltrafiken och renhållningen. Här finns jobben som gör skillnad.

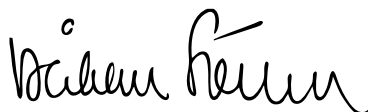
Här finns också framtidens jobb. Fram till 2019 behöver välfärdssektorn rekrytera 420 000 personer.

Den generationsväxling som vi står inför gör unga till en viktig målgrupp när nya medarbetare ska anställas. Därför är det nödvändigt att veta vad de tycker och tänker om välfärdssektorn och de yrken som finns här.

Baseras deras åsikter om och attityder till välfärdens yrken på kunskap, eller bygger de på felaktiga uppfattningar? Vad kan arbetsgivarna – i första hand kommuner, landsting och regioner – göra för att vara attraktiva arbetsgivare för ungdomar?

Den här rapporten ska bidra med ett sådant kunskapsunderlag. Underlaget för rapporten är en webbenkät genomförd av Ungdomsbarometern.

Stockholm i mars 2013



Håkan Sörman

VD, Sveriges Kommuner och Landsting

Innehåll

- 7 Sammanfattning
- 9 Kapitel 1. Unga om välfärdssektorn
- 10 Ungas associationer till välfärdens yrken
- 11 Läkare
- 11 Sjuksköterska
- 11 Undersköterska
- 11 Förskollärare
- 12 Lärare i grund- och gymnasieskola
- 12 Kurator/socialsekreterare
- 12 Ingenjör
- 12 Tandläkare
- 13 Jurist
- 13 Ekonom
- 15 Kapitel 2. Intresset täcker framtida rekryteringsbehov
- 19 Kapitel 3. Välfärdsjobben gör skillnad, men...
- 21 Kapitel 4. Vad styr ungas yrkesval - och vilka väljer välfärden?
- 23 Kvinnor och män gör olika värderingar
- 23 Mindre skillnad än idag
- 23 Sveriges könssegregerade arbetsmarknad
- 25 Kapitel 5. Slutsatser om undersökningen
- 27 Kapitel 6. Framtida utmaningar
- 27 Svagheter
- 32 Styrkor
- 35 Vad kan vi göra för att bli ännu bättre?
- 37 Om undersökningen



Sammanfattning

Ungas uppfattning om välfärdssektorn är tydlig: här finns meningsfulla jobb och möjligheten att göra skillnad, här finns roliga och spännande jobb med goda framtidsutsikter och schyssta arbetsvillkor. Här finns också trevliga kollegor och möjlighet att träffa mycket människor. Samtidigt saknas karriärmöjligheter, god arbetsmiljö och bra lön. Allt enligt de spontana svar från ungdomar som publiceras i denna rapport.

Rapporten visar att det finns ett stort intresse för att jobba i välfärdssektorn. Intresset täcker väl det beräknade framtida behovet av arbetskraft – om sektorn förmår att fånga upp ungdomarnas intresse. Närmare hälften av de tillfrågade ungdomarna kan tänka sig att arbeta som lärare eller förskollärare och en tredjedel som sjuksköterska. Läraryrkena anses vara de absolut roligaste och mest utvecklande, medan jobben inom vården anses vara viktigast.

Hälften av de tillfrågade kan tänka sig att jobba som ingenjör, ekonom eller jurist – jobb som inte är lika förknippade med välfärdssektorn, men som också behöver rekryteras framöver.

Totalt är det 60 procent av de tillfrågade som vill eller kan tänka sig att jobba inom välfärdssektorn.



Unga om välfärdssektorn

Välfärdssektorn är den del av arbetsmarknaden som producerar välfärd för medborgarna. Vård, skola och omsorg finns här, men också stadsplanering, kollektivtrafik och avfallshantering. Kort sagt, här finns allt vi betalar skatt för och som kommuner, landsting och regioner ansvarar för.

Om man frågar unga om deras spontana associationer till välfärdssektorn anser de att här finns jobb där man gör skillnad, träffar mycket människor, har schyssta arbetsvillkor samt möjlighet till balans mellan arbete och fritid. Dessutom har man trygg anställning och trevliga kollegor. Välfärdssektorn anses också vara en sektor där man satsar på jämställdhet och mångfald.

Här finns jobb där man gör skillnad, träffar mycket människor och har schyssta arbetsvillkor.

SEKTORN FÖRKNIPPAS MED

1. Möjlighet att få ”göra skillnad” och hjälpa andra
2. Möjlighet att få träffa mycket människor i arbetet
3. Trevliga kollegor och bra stämning på arbetsplatsen
4. Trygg och säker anställning
5. Jämställdhet och mångfald
6. Schyssta arbetsvillkor och andra förmåner
7. Balans mellan arbete och fritid/familj

Ungas spontana svar på frågan vad de förknippar med jobben i välfärdssektorn (i rangordning).



Ungas associationer till välfärdens yrken

Om man bryter ner svaren en nivå och frågar vad som förknippas med tio specifika yrken i välfärdssektorn, blir svaret mer varierande. Vad tror ungdomar om att arbeta som läkare, sjuksköterska, undersköterska, tandläkare, kurator, lärare, förskollärare, jurist, ekonom och ingenjör i välfärden?

Ungdomarna har fått välja mellan faktorer som viktigt och betydelsefullt, roligt och utvecklande, trygga anställningsvillkor, god arbetsmarknad, bra arbetsmiljö, bra karriärmöjligheter samt hög lön och status.¹

Inte helt oväntat hamnar vård-/omsorgs- och läraryrkena i topp när det gäller vilka yrken som anses viktiga och betydelsefulla.

De mest roliga och utvecklande jobben anses förskollärare och lärare ha. Förskollärare har dessutom, tillsammans med ingenjörer, den bästa arbetsmarknaden, enligt ungdomarnas svar.

Störst karriär- och utvecklingsmöjligheter tror ungdomarna finns om man väljer att bli ingenjör, jurist, läkare eller ekonom. Samma yrken, inklusive tandläkare, förknippas också med status och hög lön.

Till skillnad från de mer traditionella yrkena i välfärdssektorn (inom vård, skola och omsorg) sammankopplas ekonomer, jurister och ingenjörer i sektorn dessutom med bra arbetsmiljö.

När det gäller yrken inom just vård, skola och omsorg är det främst tre faktorer som tydligt framträder på minussidan: arbetsmiljö, karriärmöjligheter och lön/status.

Not 1.

Frågorna löd: Spontant, vilka av följande "positiva" faktorer förknippar du med följande yrken?

Läkare

Läkare är det yrke som anses vara viktigast och mest betydelsefullt av alla de yrken som ingår i undersökningen. Dessutom anses läkare ha de tryggaste anställningsvillkoren. Yrket förknippas också i hög grad med bra lön och hög status, goda karriär- och utvecklingsmöjligheter samt med god arbetsmarknad. Dessutom bedöms yrket vara roligt och utvecklande. Bara i fråga om arbetsmiljö halkar läkaryrket utanför toppskiktet.

Anses viktigast och mest betydelsefullt

Sjuksköterska

Sjuksköterska är ett yrke som anses viktigt och betydelsefullt och som dessutom har en relativt god arbetsmarknad. Sjuksköterskeyrket betraktas som ganska roligt och utvecklande med tämligen trygga anställningsvillkor och vissa karriär- och utvecklingsmöjligheter. Yrket hamnar dock långt ner när det gäller god arbetsmiljö, bra lön och hög status.

Undersköterska

Uppfattningen om undersköterskeyrket överensstämmer ganska väl med synen på sjuksköterskeyrket, utom i två avseenden. Undersköterskor anses ha en bättre arbetsmarknad men ett mindre roligt och utvecklande arbete.

Förskollärare

Förskolläraryrket är det yrke som ungdomarna tycker verkar roligast och mest utvecklande av de yrken vi frågat om. Det är också den sysselsättning som anses ha bäst arbetsmarknad. Många tycker även att förskollärare är ett av de mest viktiga och betydelsefulla yrkena. Däremot förknippas det inte i någon större utsträckning med trygga anställningsvillkor och god arbetsmiljö. När det gäller karriär- och utvecklingsmöjligheter och bra lön/hög status är förskollärare det yrke som ligger sämst till i svaren.

Verkar roligast och mest utvecklande



Bedöms ha trygga
anställningsvillkor

Lärare i grund- och gymnasieskola

Läraryrket anses liksom förskolläraryrket vara ett roligt och utvecklande arbete som dessutom är viktigt och betydelsefullt. Lärarna anses ha trygga anställningsvillkor och en hyfsat god arbetsmarknad. Däremot anses varken arbetsmiljön eller karriär- och utvecklingsmöjligheterna vara särskilt goda. Inte heller förknippas läraryrket med hög lön och status.

Kurator/socialsekreterare

Kurator/socialsekreterare är ett yrke som inte sticker ut särskilt mycket i undersökningen. Yrket får medelmåttiga betyg när det gäller de flesta parametrar – vad som är viktigt och betydelsefullt, roligt och utvecklande, god arbetsmiljö och trygga anställningsvillkor. När det gäller hög lön/status samt karriär- och utvecklingsmöjligheter får yrket lågt betyg och det anses också vara det yrke bland de undersökta som har sämst arbetsmarknad.

Ingenjör

Ingenjörssyrket ligger högt i ungdomarnas bedömning när det gäller flera egenskaper. Det ligger i topp när det gäller karriär- och utvecklingsmöjligheter, på andra plats ifråga om god arbetsmarknad och hög lön/status och på tredje plats när det gäller god arbetsmiljö och ett roligt och utvecklande arbete. Ingenjörer anses inte ha riktigt lika trygga anställningsvillkor som vissa av de andra yrkena, och det anses inte heller vara särskilt viktigt och betydelsefullt. Där ligger ingenjör i bottenkiktet tillsammans med jurist och ekonom.

Tandläkare

Tandläkare betraktas som ett viktigt och betydelsefullt arbete även om det inte ligger på samma nivå som sjukvårdens och undervisningens yrken. I hög utsträckning förknippas tandläkaryrket också med trygga anställningsvillkor, god arbetsmiljö, bra lön, hög status och god arbetsmarknad. Bra karriär- och utvecklingsmöjligheter förknippas i mindre utsträckning med tandläkaryrket, och det anses vara det minst roliga och utvecklande av de yrken som ingår i undersökningen.

Förknippas med
hög status



Jurist

Jurist är det yrke som ligger bäst till när det gäller lön och hög status. Det ligger också högt vid bedömning av arbetsmiljö, karriär- och utvecklingsmöjligheter samt trygga anställningsvillkor. Yrket placerar sig i mittenskiattet av de undersökta yrkena i bedömningen om det är roligt och utvecklande. Juristyrket anses inte heller vara särskilt viktigt eller betydelsefullt och arbetsmarknaden bedöms inte som vidare ljus.

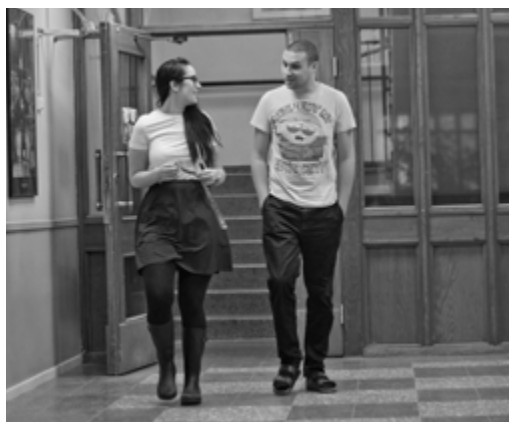
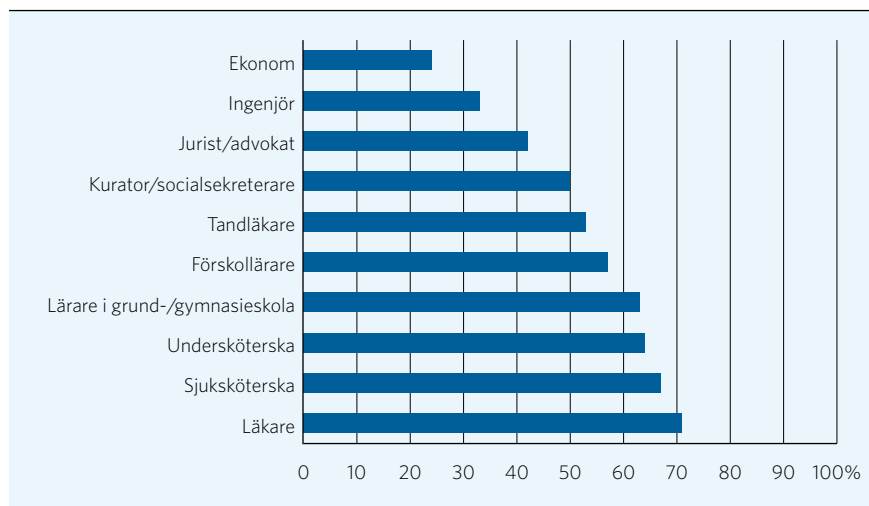
Ekonom

Ekonom är det yrke som ungdomarna anser har bäst arbetsmiljö. Yrket ligger också högt ifråga om trygga anställningsvillkor, karriär- och utvecklingsmöjligheter samt bra lön och hög status. Däremot anses ekonomer ha sämre arbetsmarknad och yrket betraktas inte som särskilt roligt eller utvecklande. Bland yrkena i vår undersökning tycker ungdomarna att ekonomyrket är minst viktigt och betydelsefullt.

Anses ha bra karriärmöjligheter

Verkar ha bäst arbetsmiljö

FIGUR 1. Andel svarande som förknippar yrket med "viktigt/betydelsefullt".





Intresset täcker framtida rekryteringsbehov

Unga ser välfärdssektorns jobb som viktiga, roliga och utvecklande. Det gäller särskilt yrken inom hälso- och sjukvård samt inom undervisning.

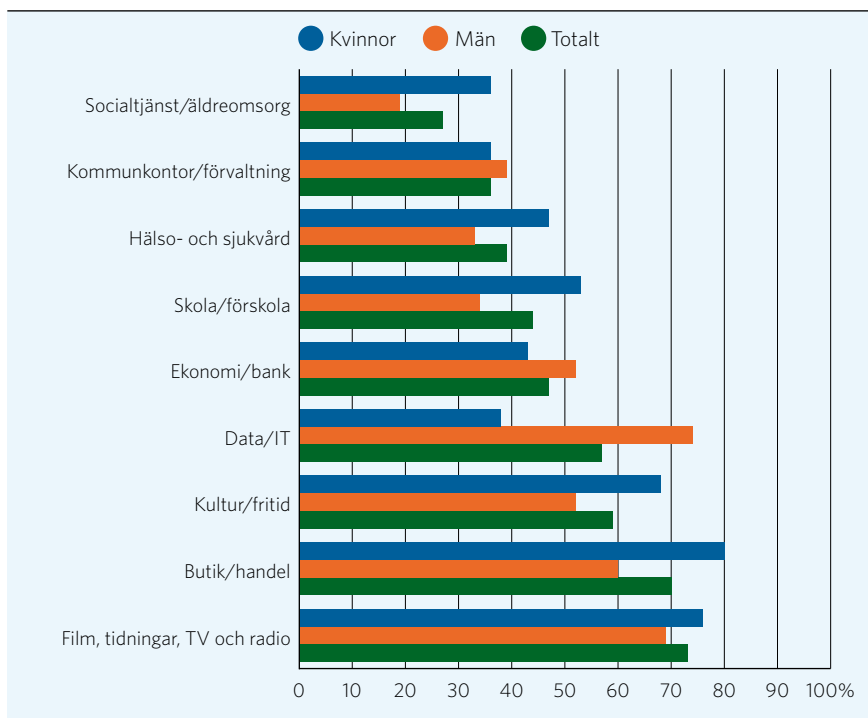
På den konkreta frågan: ”var kan du tänka dig att jobba?” är det branscher som medier, handel samt kultur och fritid som toppar listan. Men många ungdomar är också positivt inställda till att jobba inom de branscher där välfärdsjobben finns – inom skola och förskola, hälso- och sjukvård samt inom socialtjänst och äldreomsorg.

Över 40 procent av de unga ser skolan och förskolan som möjliga arbetsplatser och nästan lika många kan tänka sig att jobba inom hälso- och sjukvården. Närmare tre av tio ser socialtjänst och äldreomsorg som en alternativ framtidsbransch.

Intresset för välfärdsbranscherna ökar med åldern. 20–24-åringar är mer positiva än 15–19-åringar.

Många ungdomar är också positivt inställda till att jobba inom de branscher där välfärdsjobben finns.

FIGUR 2: Vilken bransch kan du spontant tänka dig arbeta inom?



Hälften av ungdomarna ser lärare som ett tänkbart yrkesval.

När frågorna och svaren bryts ned på yrkesnivå, det vill säga vilka yrken ungdomar kan tänka sig att jobba inom, täcker det nuvarande intresset väl de beräknade framtida behoven av arbetskraft i välfärdssektorn.

De unga har svarat på om de kan tänka sig att arbeta inom ett visst yrke, antingen som ett långsiktigt yrkesval eller under en mer begränsad period.

Hälften, 50 procent av ungdomarna, ser lärare som ett tänkbart yrkesval. Samtidigt behöver cirka 100 000 medarbetare rekryteras till skola/förskola fram till 2019², vilket motsvarar knappt 10 procent av de som kommer ut på arbetsmarknaden under samma period.

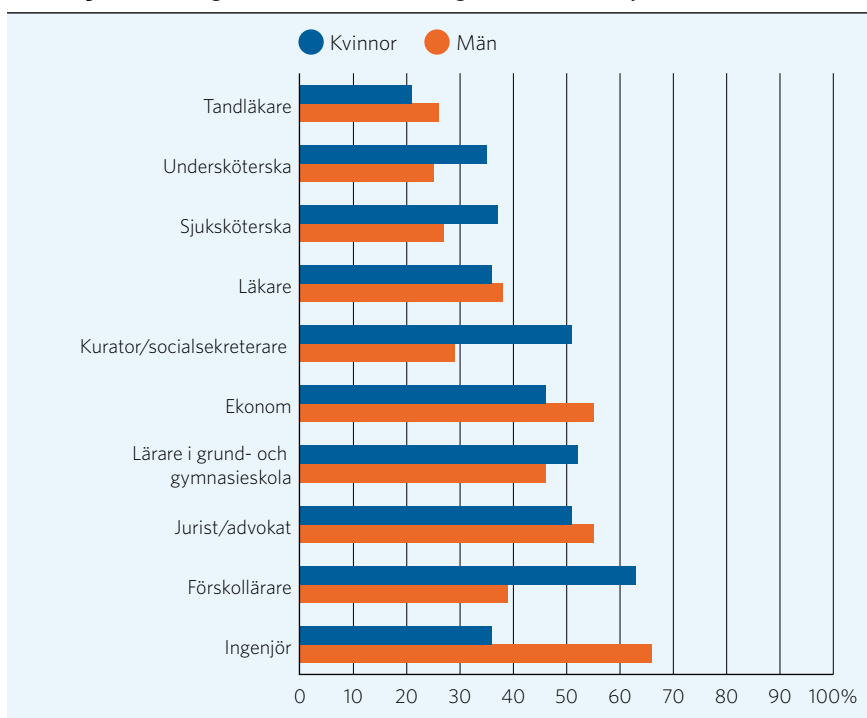
Var tredje ungdom kan tänka sig att arbeta som sjuksköterska, undersköterska eller läkare i framtiden, att jämföra med rekryteringsbehovet inom vård och omsorg (cirka 11 000 läkare, 33 000 sjuksköterskor och 65 000 undersköterskor) som motsvarar ungefär 11 procent av den ”nya” arbetskraften.

Ungefär hälften kan tänka sig ett jobb som ingenjör, vilket också högt överstiger det förväntade behovet av cirka 8 000 (motsvarande knappt en procent) ingenjörer, tekniker och tekniska handläggare. Samtidigt är ingenjörer kanske det yrke där konkurrensen med andra branscher är som störst.

Not 2.

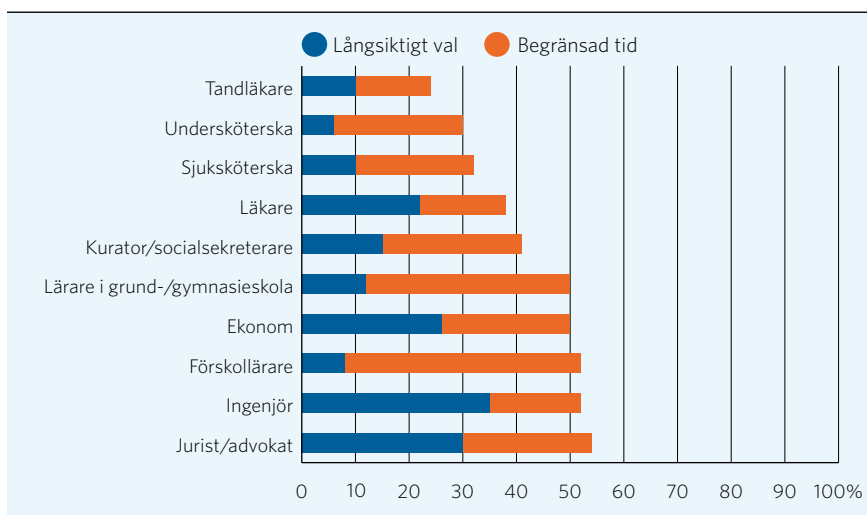
Ur rapporten ”Här finns Sveriges viktigaste jobb – en rekryteringsprognos för välfärdssektorn”, SKL 2012.

FIGUR 3: Andel av ungdomarna som kan tänka sig arbete inom olika yrken.³



Men även om en stor del av ungdomarna är positiva till att arbeta med välfärdens yrken, tenderar vissa av dessa jobb att betraktas som kortsiktiga yrkesval. Medan ingenjör, jurist, ekonom och läkare ses som yrkesval på längre sikt, är det färre som betraktar lärare, sjuksköterska eller undersköterska som långsiktiga yrkesval.

FIGUR 4: Andel av de svarande som kan tänka sig arbete inom ett yrke under en kortare period respektive som ett långsiktigt yrkesval.



Not 3.
Summan av de som kan tänka sig arbete inom yrket som ett långsiktigt yrkesval och de som kan tänka sig att arbeta i yrket under en begränsad tid.



Välfärdsjobben gör skillnad, men...

I undersökningen har ungdomarna svarat på vilka faktorer som de associerar till arbeten inom välfärdssektorn. De förhållanden som i första hand förknippas med välfärdsjobben är dels ”möjlighet att få göra skillnad och hjälpa andra genom sitt arbete” och dels ”möjlighet att träffa många människor”.

Välfärdsjobben anses med andra ord betydelsefulla och sociala. Denna bild hos ungdomarna överensstämmer också med den syn på jobbet som de redan anställda i sektorn har. Flera medarbetarundersökningar, bland annat Svenskt Kvalitetsindex, visar att kommuner och landsting har högt engagerade och motiverade medarbetare. Anställda i kommuner och landsting anser i högre grad än i privat sektor att deras arbete är viktigt och meningsfullt. Det är också här som medarbetarna tydligast ser betydelsen av vad de gör och i störst utsträckning ser fram emot att gå till jobbet.⁴

Trots detta förknippas inte välfärdens arbetsgivare med bra image. Och allra minst associeras välfärdssektorn med hög status. Även denna bild överensstämmer med den som anställda i kommuner och landsting har. Enligt Svenskt Kvalitetsindex menar särskilt kommunanställda att deras arbetsplatser och arbetsgivare har sämre rykte än förtjänat.

Andra faktorer som ungdomarna i undersökningen i låg utsträckning associerar med välfärdssektorn är möjligheten till flexibla arbetstider och arbete hemifrån, utvecklingsmöjligheter samt hög lön.

Kombinationen roliga och viktiga jobb men låg status och dålig image, kan vara orsaken till att man mycket väl kan tänka sig ett jobb i välfärdssektorn, men kanske inte på längre sikt. Även om intresset enligt undersökningen skulle täcka det framtida rekryteringsbehovet, innebär situationen en rad utmaningar för välfärdssektorn.

Eller spelar de ovan redovisade egenskaperna inte någon roll när unga väl väljer ett yrke? Vad man förknippar med en arbetsgivare är en sak, vad som avgör när man väljer ett yrke och en arbetsgivare kanske är en annan. Mer om det i nästa kapitel.

SEKTORN FÖRKNIPPAS INTE MED

1. Arbetsgivare som har hög status
2. Flexibla arbetstider/möjlighet att arbeta hemifrån
3. Möjlighet att känna sig stolt över sin arbetsgivare
4. Goda karriär- och utvecklingsmöjligheter
5. Bra chefer och ledarskap
6. Möjligheter till internutbildning/kompetensutveckling
7. Hög lön

Not 4.
SKI medarbetare 2012.



Vad styr ungas yrkesval – och vilka väljer välfärden?

Flera positiva associationer som unga gör till välfärdsjobben är också viktiga när de väljer yrke. Det gäller till exempel faktorer som att få göra skillnad, god stämning på arbetsplatsen, schyssta anställningsvillkor och balans mellan arbete och familj/fritid.

Andra viktiga faktorer, där de unga inte tycker att välfärdssektorn håller måttet, är arbetsmiljö, karriär- och utvecklingsmöjligheter samt status och lön.

VIKTIGT VID VAL AV YRKE

1. Hög lön
2. Trevliga kollegor/bra stämning på arbetsplatsen
3. Bra arbetsmiljö
4. Goda karriär- och utvecklingsmöjligheter
5. Trygg/säker anställning – att jag kan arbeta där länge
6. Att jag får tydlig uppskattning för mitt arbete
7. Att jag får ”göra skillnad” och hjälpa andra genom mitt arbete

Samtliga ungdomar (i rangordning).

Vi har tidigare konstaterat att ungdomars intresse för välfärdsyrkena täcker framtida rekryteringsbehov. Men för en arbetsgivare är det inte bara viktigt att kunna attrahera medarbetare, viktigast är att lyckas rekrytera RÄTT medarbetare. Det är viktigt att nå dem som verkligen vill jobba med dessa yrken. Därför kan det finnas en poäng i att specificera svaren ytterligare.

Om resultaten analyseras utifrån hur starkt intresse de unga uttryckt för att arbeta inom välfärdens olika yrken kan man dela in de svarande i tre grupper:

- *Enbart vård, skola, omsorg*, 20 procent av de svarande kan enbart tänka sig arbeten inom vård/omsorg och skola/förskola.
- *Hela välfärden*, 40 procent av de unga kan tänka sig att arbeta både inom vård/omsorg, skola/förskola och inom de välfärdsyrken som också har en stor del av sin arbetsmarknad utanför välfärden⁵.
- *Övriga*, 40 procent kan inte tänka sig att jobba inom vård/omsorg eller skola/utbildning alls.

För att urskilja de utmaningar välfärdens arbetsgivare står inför är det viktigast att titta på prioriteringarna hos de som uttryckt ett specifikt intresse för just välfärdsjobben, det vill säga de två översta grupperna, som tillsammans utgör 60 procent av de svarande i undersökningen. Det är i denna grupp som den intressanta rekryteringsbasen för sektorn finns.

När dessa 60 procent rangordnar vad som är viktigt för deras eget val av yrke och arbetsgivare, stämmer prioriteringarna ganska väl överens med hur den totala gruppen prioriterar. Några intressanta skillnader finns det dock. ”Att få göra skillnad” är viktigare för denna grupp och ”goda karriär- och utvecklingsmöjligheter” samt ”hög lön” prioriteras något lägre jämfört med hur ungdomsgruppen i sin helhet har svarat.

VIKTIGT VID VAL AV YRKE

1. Trevliga kollegor/bra stämning på arbetsplatsen
2. Hög lön
3. Bra arbetsmiljö
4. Att jag får ”göra skillnad” och hjälpa andra genom mitt arbete
5. Trygg/säker anställning – att jag kan arbeta där länge
6. Goda karriär- och utvecklingsmöjligheter
7. Balans mellan arbete och familj/fritid

Ungdomar som vill eller kan tänka sig att arbeta inom vård, skola och omsorg (i rangordning).

Not 5.
Jurist, ingenjör och ekonom.

Kvinnor och män gör olika värderingar

Vilka egenskaper som påverkar ungas val av yrke och arbetsgivare varierar mellan könen. Unga kvinnor värderar ”göra skillnad” och ”balans mellan arbete och familj/fritid” samt ”trevliga kollegor och bra stämning” betydligt högre än männen. De unga männen anser i sin tur att hög lön är viktigare än de unga kvinnorna gör.

Könskillnaden återfinns också i de mer specifika svaren om synen på olika branscher. Mer än varannan kvinna kan tänka sig ett jobb inom skolan/förskolan, jämfört med en tredjedel av männen. Ungefär samma fördelning (47 respektive 33 procent) ser vi bland de som kan tänka sig ett jobb i hälso- och sjukvården.

Ännu större är könskillnaderna när det gäller socialtjänst/äldreomsorg. Dubbelt så många unga kvinnor som män kan tänka sig ett jobb inom socialtjänsten. Allra störst är könskillnaden bland de som kan tänka sig att jobba som ingenjörer. Här är antalet positiva män dubbelt så många som kvinnorna.

Mindre skillnad än idag

Ändå är den ojämna könsfördelningen i svaren påtagligt mycket mindre än hur det ser ut i välfärdssektorn idag. Kvinnodominansen är stor, cirka 80 procent av de anställda i kommuner och landsting är kvinnor. Allra störst är den inom förskolan samt inom vård- och omsorgsyrderna där andelen kvinnor överskrider 90 procent.

Det finns inget äldre material att jämföra med, därför vet vi inte heller om könsfördelningen i svaren har förändrats över tid. Att det i utgångsläget är både många unga män och unga kvinnor som kan tänka sig ett jobb inom välfärden är – oavsett om det är en ny trend eller inte – en bra utgångspunkt för en jämnare könsfördelning. De mer specifika svaren pekar dock på en risk för fortsatt kvinnodominans.

Av de 20 procent som enbart kan tänka sig att jobba inom traditionella välfärdsvyrken som vård, skola och omsorg, är 70 procent kvinnor. Av de 40 procent som svarat att de kan tänka sig att jobba inom hela välfärdssektorn är fördelningen 50/50.

Av de 40 procent som svarat att de kan tänka sig att jobba inom hela välfärdssektorn är fördelningen 50/50.

Sveriges könssegregerade arbetsmarknad

Den könsuppdelade arbetsmarknad som vi kan se inom välfärden är en åter spegling av hur det ser ut på hela den svenska arbetsmarknaden. Inom många yrken dominerar det ena könet fullständigt – nästan alla byggnadsarbetare (99%) och programmerare (80%) är män och nästan alla undersköterskor (93%) och butikskassörer (81%) är kvinnor. Enligt EU-kommissionen är Sveriges arbetsmarknad mer könsuppdelad än genomsnittet i EU⁶.

Att ändra den strukturen är också fortsättningsvis en stor utmaning.

Not 6.
Europeiska kommissionen (2009), Gender segregation in the labor market, Root causes, implications and policy response in the EU.



Slutsatser om undersökningen

Ungdomarna har tydliga uppfattningar både om välfärden som bransch och om de yrken som ingår i undersökningen. I många fall stämmer deras uppfattning också väl överens med resultaten från undersökningar med välfärdssektorns anställda.

Många av de goda värden som förknippas med välfärden är också viktiga när unga väljer yrke och arbetsgivare. Men för att få fler att välja utbildningar som leder till yrken inom vård och omsorg, skola och förskola behöver överensstämmelsen mellan associationerna till välfärdssektorn och ungdomars prioriteringar vid yrkesvalet bli bättre. Här är utvecklingsområdena tydliga. Det är arbetsmiljö, karriär- och utvecklingsmöjligheter samt lön som ungdomarna uppfattar som svagheter i välfärdssektorn.

Det är viktigt att komma i håg att det handlar om just attityder – inte fakta. Ungdomarnas uppfattning om arbetsmiljön i vård och skola har till exempel inget stöd i de undersökningar som görs av den faktiska arbetsmiljön.

På samma sätt ser vi en diskrepans mellan uppfattningen och den faktiska situationen när det gäller arbetsmarknadsutsikterna för olika yrken. Att kurator/socialsekreterare, ekonom, och jurist inte skulle ha så goda arbetsmarknadsutsikter stämmer inte med verkligheten. Inte heller att ingenjörer skulle ha sämre anställningstrygghet än andra i välfärdssektorn.

Utifrån ungdomarnas svar kan man också konstatera att de insatser som görs för att få in både män och kvinnor i sektorn behöver intensifieras och spridas. Om den ojämna könsbalansen i sektorn ska minskas, måste samtliga parter såväl utbildningsväsende som arbetsgivare ta de skillnader i attityder och värderingar som framkommer i undersökningen på allvar.

Många av de goda värden som förknippas med välfärden är också viktiga när unga väljer yrke och arbetsgivare.



Framtida utmaningar

Fram till 2019 behöver kommuner, landsting, regioner och andra arbetsgivare inom välfärden rekrytera 420 000 personer. För att kunna fortsätta leverera hög kvalitet på välfärdstjänsterna måste arbetsgivarna få kompetenta medarbetare att stanna kvar och de unga duktiga att söka sig till välfärdssektorn.

Vissa av de faktorer som ungdomar beskriver som viktiga vid val av yrke och arbetsgivare stämmer väl överens med hur de ser på sektorn och de jobb som finns här. Andra faktorer som anses viktiga, förknippas inte alls med välfärdssektorn och välfärdsjobben.

Enligt undersökningen finns också flera positiva faktorer som förknippas med välfärden men som inte anses avgörande för yrkesvalet, till exempel möjlighet att göra skillnad och att välfärdsjobben är viktiga, spännande jobb med god arbetsmarknad och schyssta arbetsvillkor.

För att lyckas attrahera nya medarbetare och få flera att söka sig till välfärdsjobben behöver arbetsgivarna i välfärdssektorn ta till sig denna kunskap.

Svagheter

På ett övergripande plan är det främst på tre områden som välfärdssektorn och dess yrken konsekvent får negativa omdömen av ungdomarna i undersökningen. Faktorer som lön och karriärmöjligheter förknippas inte i första hand med välfärdens yrken. Inte heller arbetsmiljö hamnar i topp vid ungdomarnas bedömningar. Att man inte associerar till dessa faktorer kan bero på både bristande kunskap och faktiska förhållanden. Oavsett vilket, uppfattas det som problem och måste därför hanteras av arbetsgivarna för att de ska vara attraktiva för framtidens arbetskraft

1. Lön

Hög lön förknippas inte med välfärdens yrken, särskilt inte med arbeten inom vård, skola och omsorg. Riktigt hur avgörande lönen är för ett slutligt yrkesval är svårt att säga. I denna undersökning kommer lönen till exempel högt upp på önskelistan, men så sent som 2010 låg den i motsvarande undersökning ganska långt ner på listan över vad som är viktigast.

För att kunna göra en korrekt analys av svaren måste vi ta reda på vad de svarande avser med ”hög lön” och om de känner till det faktiska löneläget i välfärdssektorn. När vi frågar särskilt om detta visar det sig att ungdomars bild av ingångslönerna är ganska realistisk, och att den inte heller ligger så långt ifrån det som de själva anser vara en rimlig ingångslön. När ungdomarna får uppge vad de anser vara en rimlig lön för det första jobbet blir medelvärdet som jämförelse 23 800 kronor, en lön på samma nivå som flera av de undersökta yrkena befinner sig på.

Det finns dock en tendens i svaren som är värd att uppmärksamma när man jämför ungdomarnas uppfattning med de faktiska lönerna i olika yrken.

TABELL 1: Ungdomarnas uppskattning av vad man får i lön som nyanställd jämfört med den estimerade ingångslönen (gäller hela arbetsmarknaden)⁷.

Yrke	Ungefär hur mycket tror du man får i lön som nyanställd	Estimerad ingångslön
Ekonom	25 400 kr	23 900/26 700 kr ⁸
Förskollärare	19 600 kr	21 500 kr
Ingenjör	28 800 kr	27 500/28 000 kr ⁹
Jurist/advokat	32 100 kr	23 100/28 900 kr ¹⁰
Kurator/socialsekreterare	22 900 kr	23 800 kr
Läkare	32 100 kr	31 800 kr
Lärare i grund-/gymnasieskola	21 500 kr	22 100/24 300 kr
Sjuksköterska	20 800 kr	23 500/26 800 kr ¹¹
Tandläkare	26 900 kr	31 100 kr
Undersköterska	19 600 kr	21 100 kr
Vad tycker du är en rimlig ingångslön?	23 800 kr	

Not 7.

Det finns sällan en fastställd ingångslön i kollektivavtalen. Dessa siffror baserar sig därför på de tio procent lägst betalda för dessa yrken på hela arbetsmarknaden. Utifrån antagandet att lönen stiger med ålder, kan man utgå från att detta också motsvarar det som kan betraktas som en ingångslön. Statistiken inkluderar tilläggsersättningar. Källa: SCB:s lönestrukturstatistik för 2011.

Not 8.

Den lägre siffran avser redovisningsekonomer, den högre övriga ekonomer.

Not 9.

Avser civilingenjörer.

Not 10.

Den högre siffran avser förvaltningsjurister, den lägre övriga jurister.

Not 11.

Det högre värdet avser operationssköterskor, det lägre sköterskor utan specialisering.



När det gäller ekonomer, ingenjörer och läkare överensstämmer ungdomarnas uppfattning om lön ganska väl med verkligheten, jurister uppskattas till och med tjäna mer än vad de gör. När det gäller vård, skola och förskola tror man dock att ”ingångslönerna” är lägre än vad de faktiskt är. Särskilt stor är skillnaden för sjuksköterskor och tandläkare. Av detta kan man dra slutsatsen att välfärdens arbetsgivare inte lyckas särskilt bra med att kommunicera vilka lönenivåer man har i sektorn. Här finns utrymme för förbättringar för att inte felaktiga uppfattningar om vilken lön man kan förvänta sig gör att ungdomarna tvekar inför sitt utbildnings- och yrkesval.

Men mer kan göras, bland annat behöver lönespridningen öka inom vissa yrken. En större skillnad mellan de lägsta och högsta lönerna gör att arbetsgivaren tydligare kan premiera de medarbetare som bäst bidrar till verksamhetens mål och utveckling. En sådan utveckling skulle också tydliggöra möjligheten till framtida löneutveckling inom ett yrke.

En viktig del i hur medarbetarna ser på sin lön är uppfattningen om hur mål och resultat bedöms och kopplas till lönen. Flera undersökningar visar att medarbetarna förväntar sig en individuell och differentierad lön och att man lägger stor vikt vid dialogen med sin chef om lönen. Därför lyfts också en sådan modell för lönesättning fram i välfärdssektorns löneavtal. Många arbetsgivare arbetar för att utveckla den modellen ytterligare. Bland annat utbildas chefer och medarbetare i hur löneprocessen fungerar och chefer får stöd i sin roll som lönesättare.

Lönen och löneutvecklingen hänger också samman med karriär- och utvecklingsmöjligheterna inom yrket. Att tydligt beskriva olika utvecklingsvägar för personalen kan tydliggöra karriär- och utvecklingsmöjligheterna hos arbetsgivaren.

Att låta ingångs- och slutlönen skilja sig mer åt genom att öka lönespridningen förbättrar också möjligheterna till löneutveckling i välfärdssektorn.

Mål och resultat måste kopplas till lönen

Ökad lönespridning behövs i vissa yrken



2. Karriär- och utvecklingsmöjligheter

Karriär- och utvecklingsmöjligheter listas högt när ungdomar uttrycker vad som är viktigt vid val av yrke. Detta är dock varken något som förknippas med välfärdssektorn i stort, eller med enskilda yrken inom sektorn. Både vårdrken och läraryrken associeras i låg utsträckning till karriär- och utvecklingsmöjligheter.

Begreppet karriärutveckling leder ofta tankarna till chefskarriär, en traditionell hierarkisk utveckling mot större ansvar för verksamhet, ekonomi och personal, mer inflytande och bättre villkor. I många av välfärdssektorns yrken kommer det, på grund av stora pensionsavgångar, att finnas mycket goda möjligheter till denna mer traditionella karriärutveckling. Kommuners och landstings platta organisationer kan dock bidra till att chefsjobben blir färre, och när man väl blir chef är det ofta över stora grupper. Här består utmaningen för arbetsgivarna i att skapa fler och mindre karriärsteg, samt möjligheter för medarbetare att pröva på chefskap i mindre skala.

Men att göra karriär kan också handla om att byta arbetsgivare, att bredda sitt uppdrag eller kanske att arbeta med ett utvecklingsuppdrag. Medarbetare, oavsett grundprofession, behöver ha större möjlighet att välja karriärväg utifrån drivkrafter och individuella önskemål om professionell utveckling.

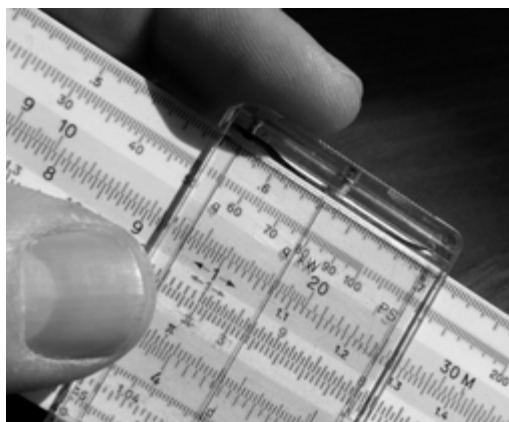
Det finns många goda insatser i kommuner och landsting idag, som trainee-program för blivande chefer eller karriärutvecklingsprogram ur ett bredare perspektiv. I 40 procent av landstingen och i 21 procent av kommunerna finns idag någon form av traineeprogram, 70 procent av landstingen och 31 procent av kommunerna har program för blivande chefer.

Det talas också allt oftare om karriärtjänster. Hittills har diskussionen främst handlat om att lärare på olika sätt ska kunna få ett utökat ansvar och mer betalt, något som allt fler kommuner anammar.

Men modellen kan användas även på andra yrkesgrupper inom välfärdssektorn. Karolinska Universitetssjukhuset har skapat särskilda tjänster för arbetsterapeuter, dietister, kuratorer och sjukgymnaster med högre akademisk utbildning. Tjänsterna innebär att man, ofta mot högre lön, också arbetar med utvecklings- och forskningsfrågor inom den klinik man tillhör.

Det behövs fler och mindre karriärsteg

Det talas allt oftare om karriärtjänster



Ett annat sätt att göra karriär är att byta arbetsgivare eller bransch. Här är öppenheten generellt sett större inom den offentliga sektorn och ofta har arbetstagaren möjlighet till tjänstledighet för att prova annat jobb. Här kan samarbetet mellan kommuner respektive mellan landsting och regioner öka för att detta ska främjas ytterligare.

Dessutom är det ofta lättare att prova på andra jobb hos en större arbetsgivare med många olika yrkesgrupper. Här har välfärdssektorn en stor fördel med alla sina yrkesgrupper hos en och samma arbetsgivare.

Det finns också lärdomar att dra av andra branscher. Inom handeln är man till exempel i många företag duktig på att identifiera talanger och ge dem möjlighet till en intern karriär med allt mer ansvarsfulla uppgifter.

Det är ofta lättare att prova på andra jobb hos stora arbetsgivare.

3. Arbetsmiljö

Bra arbetsmiljö är viktigt när unga väljer yrke och arbetsgivare. Det är dock inget de i större utsträckning förknippar med välfärdssektorn. Flera yrken i vården och skolan förknippas i högre grad med dålig arbetsmiljö än med bra.

Arbetsmiljön är sammansatt av en rad olika fysiska och psykiska omständigheter som påverkar den som arbetar inom ett yrke. I många yrken inom välfärden, inom till exempel vård, skola och omsorg är kontakterna med brukare och elever samt deras närstående en viktig del av arbetsmiljön. Inom vården och omsorgen förekommer också tunga lyft och i omsorgen är en speciell arbetsmiljöfaktor att man i stor utsträckning utför sitt arbete i någons hem.

Samma faktorer som ger glädje och mening i arbetet kan också vara det som gör att arbetsmiljön ibland känns jobbig. Den problematiken delar de anställda inom välfärden med andra branscher som till exempel handeln samt hotell- och restaurangbranschen.

Mycket tyder på att det är just den brukarintensiva verksamheten och den fysiska arbetsmiljön som i första hand präglar ungdomars uppfattning om dålig arbetsmiljö i välfärdssektorn. När det gäller den psykosociala arbetsmiljön förknippas tvärtom flera av de positiva faktorerna med jobben i välfärdssektorn – trevliga kollegor och bra stämning på arbetsplatsen, trygg och säker anställning, balans mellan arbete och fritid, schyssta arbetsvillkor och andra förmåner samt jämställdhet och mångfald.

Bra ledarskap, en bra arbetsorganisation samt väl fungerande samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare, är viktiga kännetecken på bra arbetsmiljö. I kommuner och landsting har man sedan 2005 ett kollektivavtal som särskilt ska skapa förutsättningar för god samverkan på arbetsplatsen. Syftet är att utveckla verksamheten genom att medarbetarna har en god hälsa och en bra arbetsmiljö.

Det finns fler exempel på samarbeten mellan de fackliga organisationerna och arbetsgivarna för att skapa bättre arbetsmiljö. Genom att sprida goda exempel, utveckla metoder samt stödda forskning bidrar man till en utveckling av arbetsmiljöarbetet inom välfärdssektorn.

Den tekniska utvecklingen innebär att allt fler och fler hjälpmedel kan introduceras i verksamheterna inom välfärdssektorn och underlätta arbetet samt ge ökad trygghet. Utvecklingen medför också att brukare får ökat inflytande till exempel inom hälso- och sjukvården.

Nyckeln är bra ledarskap och bra arbetsorganisation.



Styrkor

Vi har listat de främsta svagheterna som förknippas med välfärdssektorn och resonerat kring hur dessa ska kunna hanteras för att sektorn ska uppfattas som attraktiv även på dessa områden framöver.

Men välfärdssektorn förknippas också med en rad styrkor. Här finns de meningsfulla jobben och möjligheten att göra skillnad, här finns roliga och spännande jobb med goda framtidsutsikter och schyssta arbetsvillkor. Det måste arbetsgivarna bli bättre på att lyfta fram.

1. Viktiga, meningsfulla jobb med möjlighet att göra skillnad

Den egenskap som kanske starkast utmärker välfärdssektorn för de flesta är möjligheten att göra skillnad och hjälpa andra. För många är det också en viktig faktor i valet av yrkesbana.

Det blir också tydligt när man intervjuar dem som redan jobbar inom välfärden. Kommuner och landsting har de mest engagerade medarbetarna på hela arbetsmarknaden. Samtidigt upplever medarbetarna att bilden hos deras arbetsplatser och arbetsgivare är sämre än förtjänat.

Genom att medvetet och strategiskt beskriva jobben, utmaningarna och resultaten inom sektorn på ett sanningsenligt och engagerande sätt, kan man stärka bilden och förändra attityder. En viktig del i det arbetet är att bemöta den negativa bilden som ibland förmedlas via medier och inte sällan ligger till grund för samhällsdebatten. Medierna har en viktig roll i att granska samhällets olika verksamheter – särskilt inom den gemensamma sektorn som finansieras med skattemedel. Mediadebatten påverkar dem som funderar över sitt framtida yrkesval. Därför är det en viktig uppgift för såväl arbetsgivare som andra aktörer som värnar den gemensamma välfärden att lyfta fram även goda exempel för att stärka den positiva bilden av välfärdssektorn.

Mest engagerade
medarbetarna

2. Roliga, spännande jobb som förändras

De som arbetar inom välfärden brukar ofta lyfta fram möjligheterna att se samband, helhet och mening i arbetet som positivt med sina yrken. De flesta jobbar med människor, vilket ofta framhålls som något positivt och givande. Till det ska läggas att det finns stora möjligheter för teknisk utveckling inom flera av välfärdens verksamheter. Det ger förutsättningar för en utveckling av de verksamheter och yrken som redan finns, men också för utveckling av nya yrkesroller.

De tio yrken som behandlas i den här undersökningen utgör bara en bråkdel av alla de yrken som finns i välfärdssektorn. Antalet är stort och växande. Det finns över 400 olika yrken i kommuner och landsting. Dessutom skapas hela tiden nya yrken och yrkesroller i samband med att branschen tar in nya funktioner och hjälpmedel.

Utveckling sker inom teknik, organisation och metoder. Därmed måste också kompetensen hos den framtida arbetskraften inom välfärden förändras. Redan idag har vårddyren förändrats i grunden tack vare den tekniska utvecklingen. Kompetenskraven på framtidens vårdpersonal kommer att förändras ytterligare i takt med teknikens framsteg.

Samma sak gäller i skolan. En allt större del av informationen hämtas på internet. Föreläsningar, övningar och lektioner på nätet utvecklas snabbt och ställer helt nya krav på framtidens lärare.

3. God arbetsmarknad – framtidsjobben finns i välfärdssektorn

Välfärdsjobben har ljusa framtidsutsikter. Möjligheterna att få jobb kommer att vara goda inom många välfärdsyren de närmaste åren. Samtidigt som många medarbetare når pensionsåldern ökar efterfrågan på välfärdstjänster, i och med att fler blir äldre och antalet barn och ungdomar ökar. Behovet av yrkesgrupper som förskollärare, undersköterskor, ingenjörer, specialistsjuksköterskor och grundskollärare kommer att vara stort framöver. Totalt måste välfärdssektorn rekrytera 420 000 medarbetare mellan 2010 och 2020.

I takt med att kommunerna utvecklar sin beställarfunktion och sina upphandlingar kommer det också att finnas en god och sannolikt växande arbets-

Ljusa framtids-
utsikter



marknad för ekonomer och jurister i kommuner, landsting och regioner. Här finns framtidens jobb!

I stor utsträckning känner ungdomarna till att arbetsmarknadsutsikterna för välfärdssektorns yrken är goda, men det gäller långt ifrån alla. Det råder också en missuppfattning om att vissa av yrkena har sämre arbetsmarknad än vad de faktiskt har. Arbetsgivarna måste bli bättre på att lyfta fram välfärdssektorns goda framtidsutsikter.

Schyssta anställningsvillkor

4. Schyssta arbetsvillkor och arbetsförhållanden

Välfärdsjobben förknippas av många ungdomar med schyssta anställningsvillkor. Faktorer som Trygg och säker anställning, Schyssta anställningsvillkor och andra förmåner, Jämställdhet och mångfald samt Balans mellan arbete och familj/fritid kommer högt upp på listan över vad unga associerar till välfärdssektorn.

Kommuner, landsting och regioner samt de flesta arbetsgivare som jobbar på deras uppdrag har tydliga regler för vad som gäller för en anställning. I moderna kollektivavtal fastställs de anställdas förmåner och rättigheter i form av reglering av arbetstider, ledighetsförmåner, försäkringar, pension och möjligheter till medinflytande.

Kommuner, landsting och regioner arbetar löpande med att tillmötesgå de anställdas önskemål när det gäller arbetstid, både vad gäller sysselsättningsgrad och förläggning av arbetstid. Antalet heltidsanställda ökar kontinuerligt och av de deltidsanställda är fyra av fem anställda på minst 80 procent.

Av naturliga skäl kan man också räkna med en trygg anställning i välfärdssektorn. Risken att efterfrågan på välfärdstjänster skulle minska är obefintlig. Tvärtom ökar efterfrågan ständigt i takt med samhällsutvecklingen, den demografiska utvecklingen och ökade tekniska möjligheter.



Vad kan vi göra för att bli ännu bättre?

Flera av de stora välfärdsyrken som finns i undersökningen uppfattas som roliga och utvecklande. Ändå är det få unga som associerar välfärdsjobben med utvecklingsmöjligheter. På sikt behöver sektorn dessutom rekrytera många nya medarbetare, så intresset för att jobba i välfärdssektorn behöver öka. Därför måste arbetsgivarna bli bättre på att:

- › **Marknadsföra ”framtidens jobb”.** Den tekniska utvecklingen påverkar i allra högsta grad jobben inomvård, skola och omsorg. Här sker en ständig utveckling – precis som hos internetoperatörer och mobiltelefonföretag.
- › **Möta medarbetarnas förväntningar på en individuell och differentierad lön.** En större skillnad mellan de lägsta och högsta lönerna gör det möjligt att särskilt premiera de medarbetare som bidrar till verksamhetens mål och utveckling. En sådan utveckling skulle också, tillsammans med en tydligare beskrivning av mindre karriärsteg, tydliggöra möjligheten till framtida löneutveckling inom ett yrke.
- › **Bidra till en mer nyanserad debatt om vår gemensamma sektor.** Seglivade myter om sektorn måste ersättas med fakta. Bättre image och stolta medarbetare ökar intresset och därmed rekryteringsbasen till välfärdsjobben.
- › **Sprida välfärdssektorns goda arbetsmarknadsutsikter, liksom sektorns förmånliga villkor.** Redan i dag förknippar många unga välfärdssektorn och dess yrken med flera positiva egenskaper, bland annat schyssta arbetsvillkor samt trygk och säker anställning. Detta måste spridas till fler.
- › **Bli synliga som potentiella arbetsgivare för både ungdomar och de som ska vägleda dem i deras studie- och yrkesval.** Det måste bli tydligt att det är här framtidens jobb finns!
- › **Finns där ungdomarna finns.** Välfärdssektorn och dess jobb marknadsförs bäst på ungdomars egna arenor. Några exempel kan vara tydligare närvaro på rekryteringsmässor, större synlighet i skolan, fler praktikplatser och sommarjobb, samt en förmåga att ta vara på de ungdomar som visar intresse för att arbeta med vår gemensamma välfärd.

Om undersökningen

Rapporten är resultatet av en webbundersökning som Ungdomsbarometern gjort på uppdrag av SKL. I enkäten tillfrågades 1500 unga mellan 15 och 24 år.

De svarande är jämnt fördelade på åldersklasser och kön. 43 procent studerar på högstadie- eller gymnasienivå, 25 procent läser på universitetet, 19 procent arbetar och 5 procent är arbetslösa.

I undersökningen har ungdomarna gett sin syn på välfärden, och de yrken som finns inom välfärden, ur olika perspektiv.

Ungdomarna har beskrivit inom vilka områden de skulle kunna tänka sig att arbeta i framtiden. Branscher inom välfärden, som skola, omsorg och vård, har presenterats tillsammans med branscher som media, IT och handel.

Den första delen av undersökningen innehåller frågor om välfärdssektorn i sin helhet. Välfärdssektorn har här definierats på följande sätt: ”Inom välfärden finns exempelvis yrken inom skola, utbildning, barn- och äldreomsorg och vård”.

Den andra delen av undersökningen utgår från tio specifika yrken. Sju av dessa är yrken inom vad som förknippas med välfärdens kärna: utbildning, vård och omsorg, medan tre är yrken där välfärdens arbetsgivare konkurrerar med andra branscher om ungdomarnas intresse och kompetens.

När det gäller frågorna kring yrken har ungdomarna fått beskriva både de positiva och de negativa egenskaperna som de förknippar med respektive yrke. Bedömningen av yrkenas attraktivitet blir därmed säkrare.

De olika ingångarna i frågorna kan i vissa fall ge intryck av att svaren inte är konsekventa och överensstämmande.



JOBB SOM GÖR SKILLNAD

Rapporten "Jobb som gör skillnad" bygger på en enkätundersökning genomförd av Ungdomsbarometern på uppdrag av Sveriges Kommuner och Landsting. Syftet med undersökningen är att kartlägga ungdomars syn på välfärdssektorn och de jobb som finns där. Enkäten har besvarats av 1 500 ungdomar mellan 15 och 24 år. Den generationsväxling som vi står inför gör unga till en viktig målgrupp när välfärdssektorn fram till 2019 behöver anställa 420 000 nya medarbetare.

Sveriges Viktigaste Jobb ska bidra till att öka kunskapen om jobben i välfärdssektorn och diskutera de arbetsgivarutmaningar som kommuner och landsting står inför. Den här rapporten ingår i det arbetet.

Ladda ner på webbutik.skl.se