



Kommunesektorens arbeidsgivermonitor **2012**



Innhold

3

Forord

4

**Arbeidskraft
og rekruttering**

9

**Arbeidsgiver-
strategier og
ledelse**

12

**Utdanning og
kompetanse**

16

Heltid/deltid

18

**Sykefravær,
nedsatt funksjons-
evne og
avgangsalder**

20

Innvandring

22

**Lønns- og
arbeidsvilkår**

24

**Dypdykk 2012:
Ungdoms utdannings-
og yrkesvalg**

Forord

For første gang presenterer KS «Kommunesektorens arbeidsgivermonitor». Monitoren er en statistikk- og faktapublikasjon som årlig skal beskrive utviklingen og tilstanden på sentrale arbeidsgiverrelaterte områder i kommuner og fylkeskommuner.

Arbeidsgivermonitoren skal gi økt kunnskap og forståelse av sentrale problemstillinger og muligheter i arbeidsgiverpolitikken, og gi regelmessig svar på spørsmål som tidligere ikke har vært systematisk belyst og sett i sammenheng. Monitoren skal også være til nytte i planlegging, iverksetting og oppfølging av arbeidsgiverpolitikken i kommunesektoren. Nøkkeltall for den enkelte kommune og fylkeskommune gjøres tilgjengelig via www.ks.no, slik at kommuner og fylkeskommuner kan sammenlikne seg med et lands- og fylkesgjennomsnitt.

Monitoren vil ha syv faste hovedområder: 1) arbeidskraft og rekruttering, 2) arbeidsgiverstrategier og ledelse, 3) utdanning og kompetanse, 4) heltid/deltid, 5) sykefravær, nedsatt funksjonsevne og avgangsalder, 6) innvandring og 7) lønns- og arbeidsvilkår. I tillegg vil monitoren hvert år suppleres med et utvalgt tema. Denne gangen har KS valgt å trekke frem 10. klassingers kunnskap og holdninger til kommunal sektor, samt deres tanker om fremtidige utdannings- og yrkesvalg.

Arbeidsgivermonitoren er hovedsakelig basert på tilgjengelige statistikk-kilder som KS' PAI-register (Personaladministrativt Informasjonssystem) og SSB. Disse kildene vil årlig suppleres med en landsomfattende spørreundersøkelse blant landets rådmenn og fylkesrådmenn. For å innhente sistnevnte data har KS inngått et samarbeid med Ipsos MMI. Høsten 2012 har 200 rådmenn og 14 fylkesrådmenn svart på spørreundersøkelsen. Dataene er representative for kommunesektoren som sådan.

Kommunesektoren står overfor en rekke krevende utfordringer knyttet til bl.a. å rekruttere og beholde nødvendig arbeidskraft, redusere sykefraværet og utvikle en kultur hvor heltid er det vanlige. KS ønsker at monitoren innhold skal bidra til økt kunnskap om sektoren, og skape diskusjon og debatt om hvordan kommuner og fylkeskommuner kan møte dagens og fremtidens arbeidsgiverutfordringer på en god måte.

Januar 2013


Sigrun Vågeng

Adm. dir.

Arbeidskraft og rekruttering

Kommuner og fylkeskommuner vil møte store utfordringer med å sørge for tilstrekkelig arbeidskraft i årene framover. Nasjonalt ser det ut til å bli størst mangel på utdanningsgruppene helsefagarbeidere, ingeniører, lærere og sykepleiere. Det er imidlertid store forskjeller fra kommune til kommune når det gjelder hvor stor utfordringen er med å rekruttere og holde på arbeidskraft.

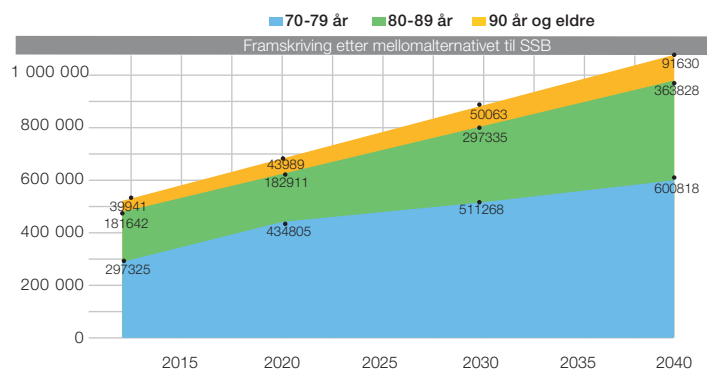
Demografisk utvikling

Behovet for kommunale tjenester følger i stor grad den demografiske utviklingen. SSBs prognoser for befolkningsutvikling viser store geografiske forskjeller med hensyn til hvilke utfordringer som kommunesektoren vil møte.

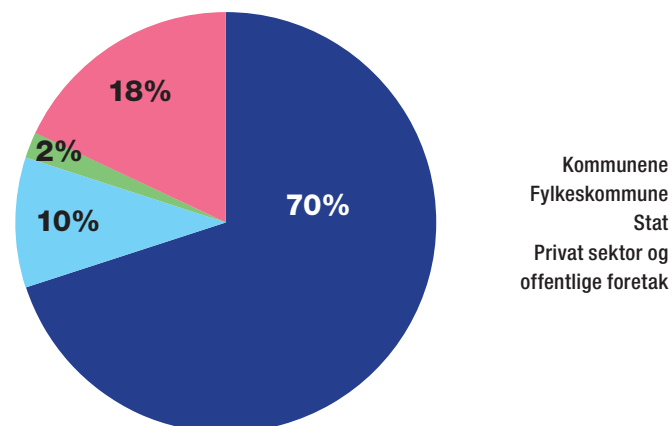
SSB opererer med alternative prognoser for befolkningsutvikling i Norge. De ulike alternativene blir beregnet ut fra komponentene: fruktbarhet, levealder, innenlands flytting (mobilitet) og nettoinnvandring. Dersom en legger mellomalternativet til grunn, er befolkningsveksten i perioden 2012-2030 beregnet til å bli 17 prosent og passere 6 millioner før 2030. Veksten blir størst i de eldste aldersgruppene. Mens antallet personer over 70 år i dag er nærmere 520.000, vil antallet være nær 860.000 i 2030, og 1.056.000 i 2040. Høy levealder betyr at folk er ved god helse og at vi har gode velferdsordninger. Men flere eldre betyr også at det blir flere som blir syke og som har behov for helse- og omsorgstjenester. I tillegg utgjør yngre brukere (under 67 år) en stadig større andel av brukerne av pleie- og omsorgstjenester.

I 1950 var det sju yrkesaktive bak hver pensjonist, mens det i dag er 2,7. Prognosene viser at det i 2060 vil være 1,7 yrkesaktive bak hver pensjonist.

Figur 1: Fremskrevet folkemengde i aldersgruppen 70 år og over. 2010-2040. Mellomalternativet. Kilde: SSB 2012.



Figur 2: Sysselsatte i Norge etter sektor. Kilde: SSB 2011.



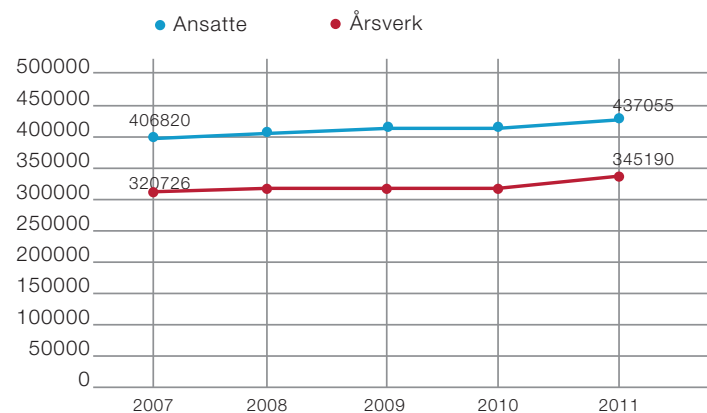
Sysselsatte i kommunesektoren

Kommuner og fylkeskommuner er arbeidskraftintensive virksomheter. Totalt hadde kommunesektoren 437.055 ansatte i 2011. Siden mange arbeider deltid, tilsvarer dette 345.190 årsverk (PAI). Om lag 20 prosent av alle sysselsatte i Norge arbeider i kommunesektoren (SSB 2011).

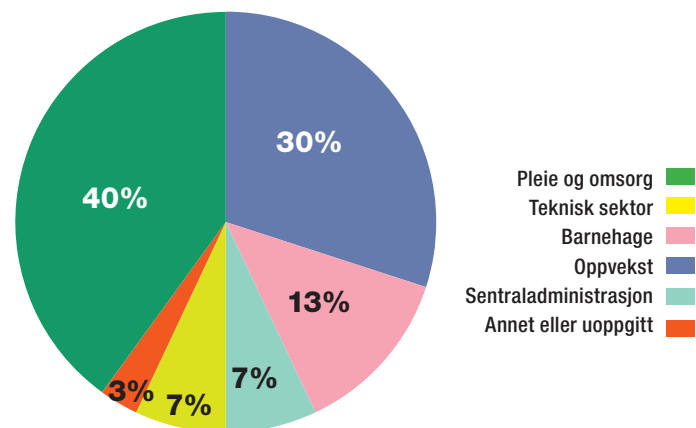
Antall årsverk i kommunene i 2011 var 308.142, og ble utført av 395.409 arbeidstakere. I fylkeskommunene ble 37.047 årsverk utført av 41.646 ansatte (PAI).

I 2011 var det 6.500 flere årsverk i kommuner og fylkeskommuner samlet enn i 2010 (PAI 2012). Den prosentvise økningen har vært størst i barnehager og i pleie og omsorg. Videregående opplæring utgjør mer enn 80 prosent av årsverkene i fylkeskommunene, dette har holdt seg stabilt siste år.

Figur 3: Utvikling i antall ansatte og årsverk i kommunesektoren. Kilde: PAI 2012.



Figur 4: Årsverk i kommuner etter tjenesteområde. Kilde: PAI 2012.



Alderssammensetning

Gjennomsnittsalder for ansatte i fylkeskommunene er 48,7 år, mer enn halvparten er eldre enn 49 år. I kommunene er gjennomsnittsalderen 44,9 år, her er drøye 40 prosent av de ansatte eldre enn 49 år (PAI). I fylkeskommunene er andelen som er eldre enn 49 år svakt synkende, i kommunene er tendensen motsatt.

Kjønnsdelt arbeidsmarked

I OECD-området er det bare Island som har høyere yrkesdeltakelse blant kvinner enn Norge (OECD 2011). I 2011 var kvinneandelen i kommunene 79 prosent og i fylkeskommunene 58 prosent (PAI). Kvinner utgjør over 90 prosent av alle ansatte i barnehagene og i pleie- og omsorgssektoren, og over 80 prosent av alle lærere på barnetrinnet i grunnskolen er kvinner. Blant førskolelærere, helsefagarbeidere og sykepleiere er kvinneandelen rundt 90 prosent. Blant lederne i skolesektoren og i teknisk sektor er menn i klart flertall. I helse- og sosialsektoren er kjønnsfordelingen mellom kvinner og menn i lederstillinger relativt jevn. I 2005 var kvinneandelen blant rådmenn 14 prosent. I 2011 hadde kvinneandelen blant rådmenn steget til 21 prosent.

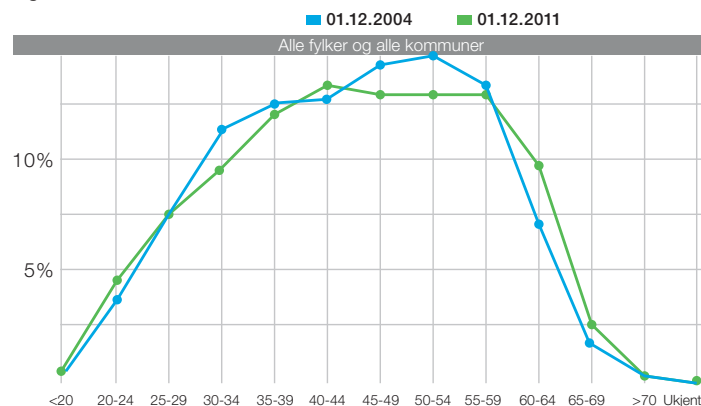
24 prosent av kommunene og fylkeskommunene har iverksatt tiltak for å rekruttere flere menn til kvinnedominerte sektorer, og 12 prosent har iverksatt tiltak for å rekruttere flere kvinner til mannsdominerte sektorer. Det store flertallet, 64 prosent, har ikke iverksatt tiltak for å skape en jevnere kjønnsbalanse i sektoren.

Fylkeskommunene prioriterer tiltak for å rekruttere flere kvinner til mannsdominerte sektorer som teknisk sektor (ingeniører) og videregående skole (realfags- og yrkesfaglærere). Kommunene prioriterer tiltak for å rekruttere flere menn til kvinnedominerte sektorer som oppvekst og utdanning, og helse,- pleie og omsorg.

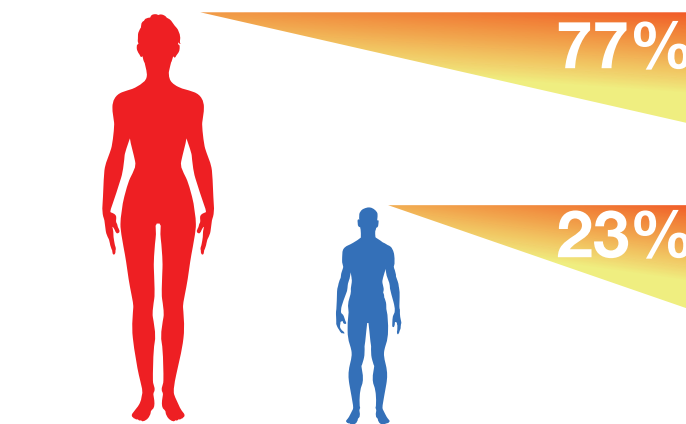
Av de tiltak som er iverksatt for å utvikle en jevnere kjønnsbalanse får «Aktiv og bevisst rekruttering» høyest score. «Utarbeidelse av overordnet strategi» og «Søkere fra det underrepresenterte kjønn prioriteres der to søkere er like godt kvalifiserte» er også tiltak som både kommuner og fylkeskommuner ser ut til å benytte seg hyppig av.

De fleste fylkeskommuner mener de «i ganske stor grad» har oppnådd de ønskede resultatene med iverksatte tiltak, mens et flertall av kommunene mener de «i liten grad» har oppnådd de ønskede resultatene.

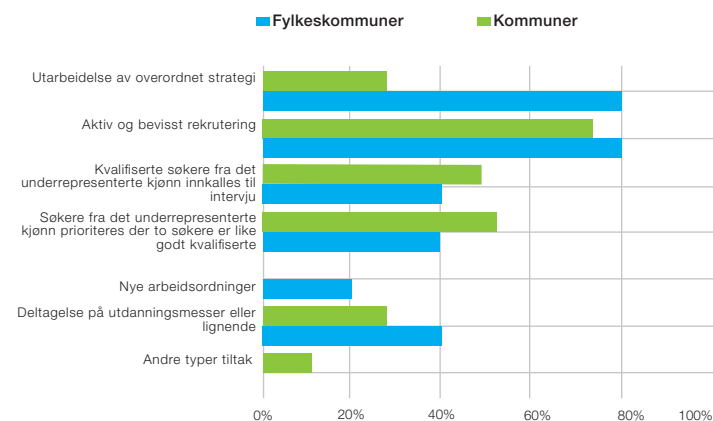
Figur 5: Andel ansatte i kommunesektoren i prosent etter aldersgrupper. 2004 og 2011. Kilde: PAI 2012.



Figur 6: Kjønnsfordelingen blant ansatte i kommunesektoren. Kilde: PAI 2012.



Figur 7: Tiltak som er iverksatt i kommuner og fylkeskommuner for å skape en jevnere kjønnsbalanse. Kilde: Ipsos MMI 2012.



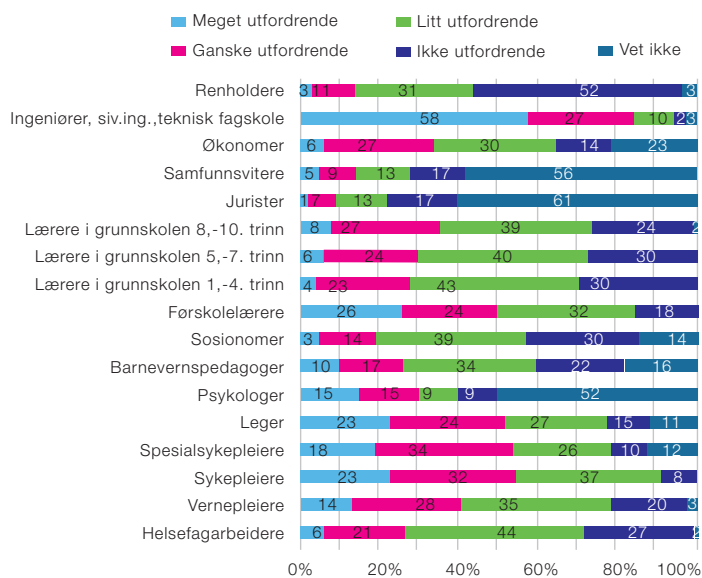
Dagens rekrutteringsutfordringer

Kommunene mener det spesielt er ingeniørene, sivilingeniørene og personell med teknisk fagskole som er vanskelig å rekruttere. Hele 85 prosent av rådmennene opplever det som «meget» eller «ganske» utfordrende å rekruttere disse yrkesgruppene. Kommunene mener også at det er krevende å rekruttere førskolelærere, sykepleiere, spesialsykepleiere, leger og ledere.

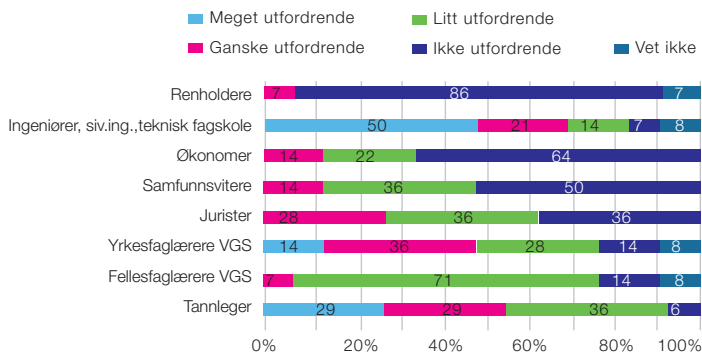
I fylkeskommuner er det også ingeniørene, sivilingeniørene og personell med teknisk fagskole som er vanskeligst å rekruttere. 71 prosent av fylkesrådmennene sier det er «meget» og «ganske» utfordrende å rekruttere ingeniørgruppen. 58 prosent av fylkeskommunene opplever det dessuten som «meget» og «ganske» krevende å rekruttere tannleger. Det kan også se ut til at yrkesfaglærere i videregående skole er vanskelig å få tak i. Her er det 50 prosent av fylkeskommunene som har «meget» og «ganske» store rekrutteringsutfordringer. Mange fylkeskommuner svarer også at det er utfordrende å rekruttere ledere.

Det er store geografiske forskjeller i rekrutteringsutfordringene. Kommunene og fylkeskommunene i Nord-Norge har i all hovedsak større rekrutteringsutfordringer enn kommunene og fylkeskommunene i Sør-Norge.

Figur 8: Rekrutteringsutfordringer i kommuner. Kilde: Ipsos MMI 2012.



Figur 9: Rekrutteringsutfordringer i fylkeskommuner. Kilde: Ipsos MMI 2012.



Rekrutteringsbehov 2020

KS har utarbeidet en rekrutteringsmodell til bruk for kommuner og fylkeskommuner. For å kunne beregne rekrutteringsbehovet framover tar modellen utgangspunkt i en rekke forutsetninger som bl.a. alderssammensetningen i befolkningen og blant de ansatte, gjennomsnittlig stillingsstørrelse, turnover/avgang, sykefravær og permisjoner.

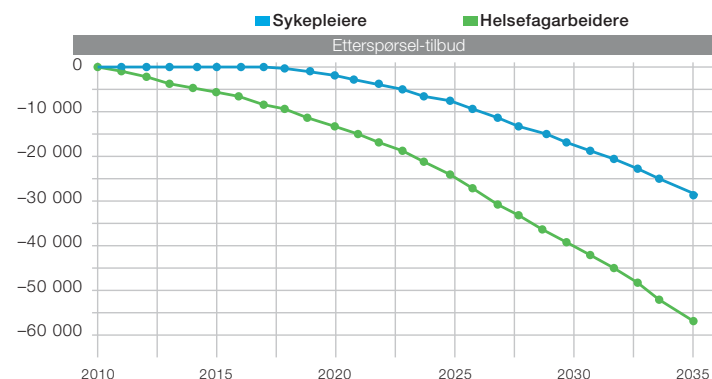
I perioden 2010 til 2020 antas det at antall ansatte må øke med 38.200 personer og antall årsverk med 39.500. Når veksten i antall årsverk antas å være sterkere enn veksten i antall personer, skyldes dette at det antas at de ansatte fremover vil arbeide i større stilling enn tidligere. Dette er i tråd med hva statistikken har vist de senere årene.

Antall ansatte i barnehagestillinger antas å øke med 6.000 personer, som tilsvarer en vekst på 14,9 prosent. Antall ansatte i helse-/sosial-/omsorgssektorstillinger antas å øke med 13.800 personer, og antall ansatte i undervisningsstillinger antas å øke med 6.500 personer. Dette tilsvarer en vekst på hhv. 8,7 prosent og 5,5 prosent.

Rekrutteringsbehov 2035

SSB har beregnet tilbud og etterspørsel etter ulike typer helse- og sosialpersonell og lærere fram mot 2035. Det er spesielt helsefagarbeidere, sykepleiere og allmennlærere det vil bli underskudd på. Helse- og omsorgssektoren kan mangle så mange som 57.000 helsefagarbeidere og 28.000 sykepleierne i 2035, mens skolesektoren kan mangle nesten 23.000 allmennlærere i 2035.

Figur 10: Framskrivning av behov for sykepleiere og helsefagarbeidere, 2010-2035, referansealternativet. Kilde: SSB 2012.



KS mener

- Kommunesektoren står overfor betydelige utfordringer med å skaffe tilstrekkelig arbeidskraft. Det er ikke mulig å dekke behovet bare ved nyrekruttering. Et sentralt tiltak for å dempe rekrutteringsbehovet fremover vil være å utvikle og benytte den arbeidskraften sektoren allerede har, bl.a. ved å mobilisere og utvikle de ansattes kompetanse, øke avgangsalderen og redusere sykefraværet.
- Innovasjon, organisasjonsutvikling og utnyttelse av teknologi som både ivaretar effektivitets- og kvalitetshensyn er avgjørende for å sikre at kommunesektoren i fremtiden skal fortsette å levere gode tjenester. Endrede arbeidsmåter og

endret organisering av tjenestene, som nye partnerskap, nye brukerroller og entreprenørskap, er en del av dette bildet.

- KS vil iverksette tiltak for økt rekruttering av menn til velferdsyrker. KS vil også iverksette tiltak for å styrke kvinners tilknytning til arbeidslivet.

Arbeidsgiverstrategier og ledelse

Det store flertallet av fylkeskommunene og 65 prosent av kommunene har en arbeidsgiverstrategi på plass. 76 prosent av kommunene har forankret strategien i kommunestyret, mens 46 prosent av fylkeskommunene har forankret strategien i fylkestinget. Medarbeiderundersøkelser viser høy tilfredshet med nærmeste leder blant ansatte i kommunene. Medarbeidere i kommuner og fylkeskommuner er også gruppen i norsk arbeidsliv som scorer høyest på arbeids glede.

Arbeidsgiverstrategi som verktøy

En avklart og vedtatt arbeidsgiverpolitikk, konkretisert gjennom en strategi eller plan tydeliggjør de handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver står for. Den kan bevisstgjøre politikerne i deres arbeidsgiveransvar, knytte organisasjonen tettere sammen, og skape en felles kultur. En avklart og vedtatt arbeidsgiverpolitikk kan også ha omdømmestyrkende effekt.

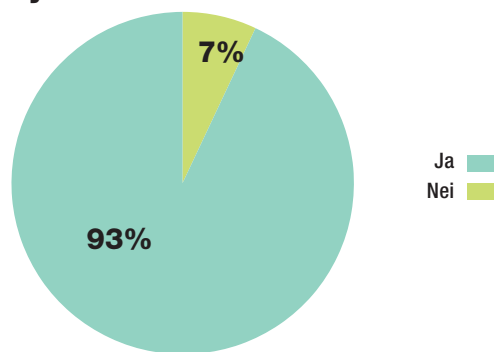
65 prosent av kommunene og 93 prosent av fylkeskommunene har vedtatt en arbeidsgiverstrategi. Samtidig er det stor regional variasjon. Blant kommunene i Finnmark har 86 prosent vedtatt en arbeidsgiverstrategi, mens tilsvarende gjelder for 38 prosent av kommunene i Vest-Agder.

God forankring og eierskap rundt arbeidsgiverstrategien er i tidligere undersøkelser trukket frem som en vesentlig faktor for å oppnå effekt. Blant kommunene er strategien hyppigst forankret i rådmannens ledergruppe (79 prosent), kommunestyret (76 prosent), tillitsvalgte (74 prosent), administrasjonsutvalg (60 prosent), øvrig ledelse (60 prosent), HR (50 prosent), formannskap (47 prosent) og ansatte (29 prosent).

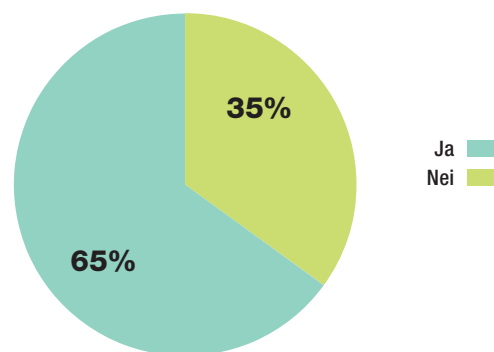
I fylkeskommunene er strategien i like stor grad forankret i fylkesrådmannens ledergruppe som blant tillitsvalgte og administrasjonsutvalg (69 prosent). Deretter følger HR (62 prosent), øvrige ledere (54 prosent), fylkesting (46 prosent), og ansatte (39 prosent).

Figur 11: Har kommunen/fylkeskommunen en vedtatt arbeidsgiverstrategi?
Kilde: Ipsos MMI 2012.

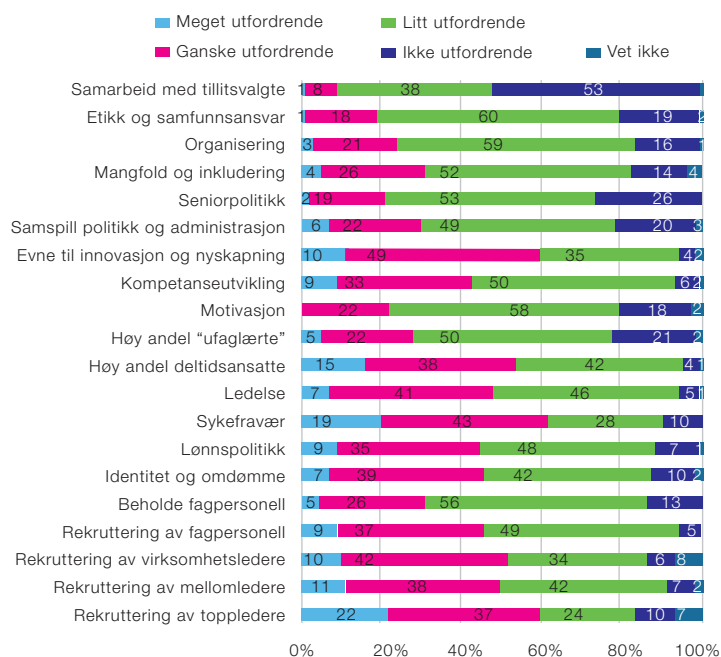
Fylkeskommuner



Kommuner



Figur 12: Opplevs følgende arbeidsgivertema som utfordrende for kommunen i dag, i tilfelle hvor utfordrende? Kilde: Ipsos MMI 2012.



De største arbeidsgiverutfordringene i sektoren

Det er stor variasjon i hvilke arbeidsgiverutfordringer man opplever å stå overfor i henholdsvis kommuner og fylkeskommuner. I kommunene er de største arbeidsgiverutfordringene knyttet til evne til nyskaping og innovasjon, høyt sykefravær, høy andel deltidsansatte, samt rekruttering av toppledere. Kommunene ser derimot få utfordringer når det gjelder samarbeid med tillitsvalgte.

I fylkeskommunene er de største arbeidsgiverutfordringene knyttet til å rekruttere ledere, og særlig toppledere, identitet og omdømme, samt evne til nyskaping og innovasjon. I likhet med kommunene mener fylkeskommunene at de ikke står overfor spesielt store utfordringer når det gjelder samarbeid med tillitsvalgte.

Tilfredshet med nærmeste leder

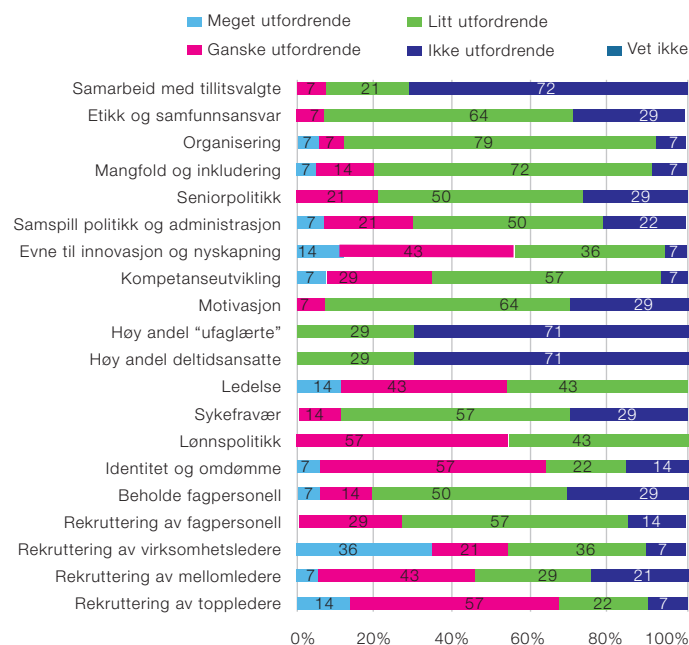
Medarbeiderundersøkelsene som gjennomføres ved hjelp av www.bedrekommune.no dokumenterer at medarbeiderne i kommunene er godt tilfredse med lederne sine. På en skala fra 1 til 6 var den gjennomsnittlige scoren for tilfredshet med nærmeste leder 4,8.

Tilfredshet med nærmeste leder er basert på spørsmål om nærmeste leder i) gir klart uttrykk for hva som forventes av den enkelte i jobben, ii) gir tilstrekkelig tilbakemelding på jobben som gjøres, iii) har innsikt i jobben som gjøres, iv) er lydhør overfor den enkeltes synspunkter og v) tar spørsmål om etikk på arbeidsplassen alvorlig. På alle parameterne har det vært en positiv utvikling fra 2011 til 2012. Størst positiv utvikling har det vært på spørsmålet om nærmeste leder gir klar uttrykk for hva som forventes av den enkelte i jobben.

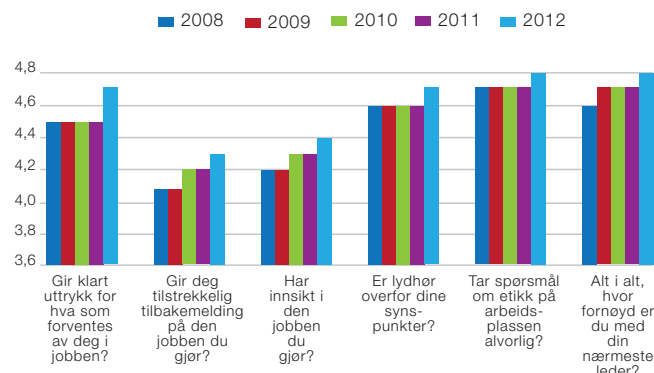
I medarbeiderundersøkelsen stilles det også spørsmål om medarbeidernes tilfredshet med kommunens overordnede administrative ledelse, dvs. rådmannen og hans/hennes ledergruppe. Den gjennomsnittlige scoren for overordnet ledelse var 3,8 i 2012. Dette er et nivå som har holdt seg relativt stabilt de siste årene.

Analysen av medarbeiderundersøkelsene viser at det som i størst grad påvirker den enkeltes tilfredshet med sin jobbsituasjon er arbeidsplassens omdømme. Andre faktorer som påvirker er deretter trivsel og samarbeid på jobben, nærmeste leder og det å ha utviklende arbeidsoppgaver (Agenda 2009).

Figur 13: Opplevs følgende arbeidsgiver tema som utfordrende for fylkeskommunen i dag, i tilfelle hvor utfordrende? Kilde: Ipsos MMI 2012.



Figur 14: Tilfredshet med nærmeste leder. Medarbeiderne bedt om å ta stilling til følgende: På en skala fra 1 (svært liten grad) til 6 (svært stor grad) - I hvilken grad opplever du at din nærmeste leder. Kilde: KS 2012.



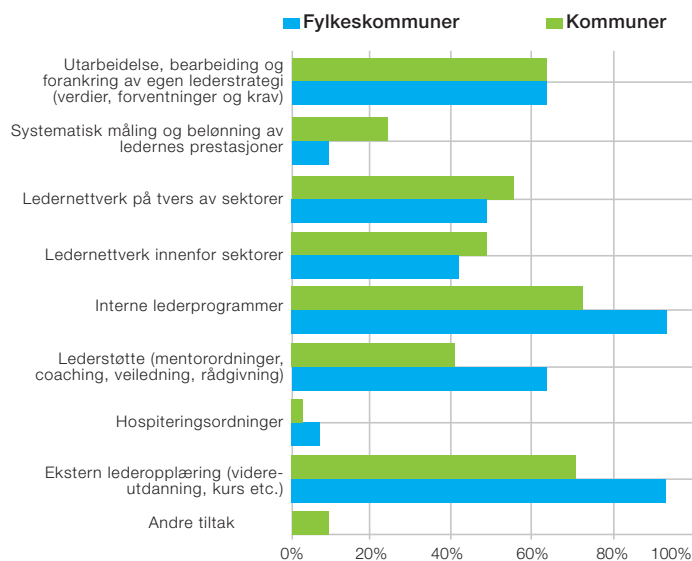
Tiltak for å styrke lederkompetansen

Samtlige fylkeskommuner og hele 88 prosent av kommunene har iverksatt tiltak for å styrke lederkompetansen. De tiltakene som kommuner og fylkeskommuner i størst grad benytter seg av er ekstern lederopplæring (kurs, videreutdanning etc.) og interne lederprogrammer. Et annet utbredt tiltak er utarbeidelse, bearbeidning og forankring av egen lederstrategi.

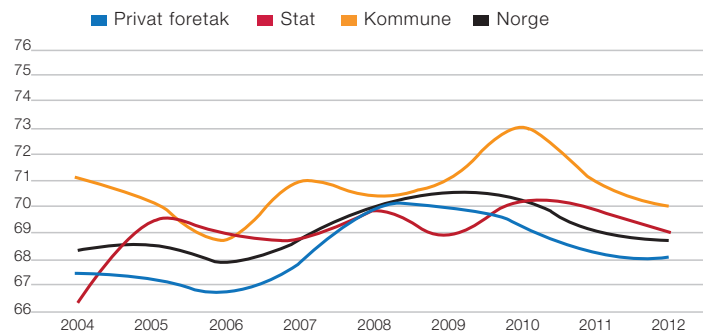
Arbeidsglede i kommunesektoren

European Employee Index (EEI) for 2012 viser at ansatte i kommuner og fylkeskommuner har den høyeste arbeidsgleden i Norge. Arbeidsgleden er beregnet ut fra en indeks som baserer seg på spørsmål knyttet til de syv innsatsområdene: omdømme, overordnet lederskap, nærmeste leder, samarbeid, det daglige arbeidet, lønns- og ansettelsesforhold, og faglig og personlig utvikling.

Figur 15: Iverksatte tiltak for å styrke kompetansen blant ledere i kommuner og fylkeskommuner. Kilde: Ipsos MMI 2012.



Figur 16: Utvikling i arbeidsglede mellom ulike sektorer i Norge. Kilde: Ennova 2012.



KS mener

- En tydelig arbeidsgiverstrategi er viktig for å styrke kommuner og fylkeskommuners evne til å beholde, utvikle og rekruttere medarbeidere. Arbeidsgiverstrategien bør forankres politisk og KS anbefaler at kommunestyret/fylkestinget behandler og vedtar en egen arbeidsgiverstrategi og at denne oppdateres regelmessig.

- God og tydelig ledelse er vesentlig for at kommunal sektor skal løse sitt oppdrag. KS vil bidra til medlemmenes arbeid med å utvikle ledelse for å rekruttere og utvikle medarbeidernes kompetanse, samt for å identifisere endringsbehov og initiere endringsprosesser.
- KS anbefaler medarbeiderundersøkelser for systematisk kunnskap om de ansattes arbeidssituasjon og trivsel som grunnlag for utvikling og forbedringstiltak lokalt.

Utdanning og kompetanse

Kommunesektoren er kompetanseintensiv, med mange ulike utdanningsgrupper og -nivåer. De største utdanningsgruppene er profesjonsyrker som sykepleiere, lærere, førskolelærere og vernepleiere. Medarbeiderundersøkelser viser at kommunene legger til rette for kvalifisering til formell kompetanse, kompetanseutvikling og læring på arbeidsplassen.

Utdanningsnivå

Utdanningsnivået i kommuner og fylkeskommuner er sammenlagt. De ansatte representerer mange ulike yrkesgrupper med utdanning på ulike nivåer.

Over 40 prosent av de ansatte i kommunesektoren har utdanning på universitets-/høyskolenivå, lavere grad. Disse utgjør de største utdanningsgruppene, og omfatter profesjoner som sykepleiere, lærere, førskolelærere, vernepleiere og fysioterapeuter. I fylkeskommunene er også ansatte med utdanning på universitets- og høyskolenivå, høyere grad, en stor utdanningsgruppe. Denne gruppen er derimot den minste i kommunene.

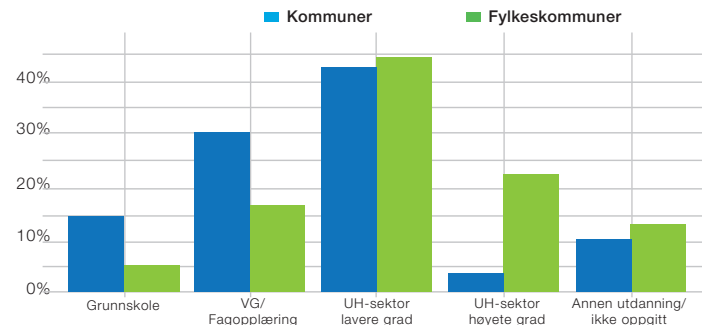
Medarbeidere med utdanning på videregående skoles nivå utgjør nesten 30 prosent av de ansatte i kommunene. Denne gruppen omfatter i hovedsak fagbrev innenfor helse- og oppvekstfag. I fylkeskommunene er det færre fagarbeidere. Her utgjør ansatte med utdanning på dette nivået vel 16 prosent.

I kommunene er det også mange ansatte som har utdanning på grunnskolenivå. Denne gruppa er liten i fylkeskommunene. Ansatte med uoppgitt utdanning er tilnærmet lik i kommuner og fylkeskommuner.

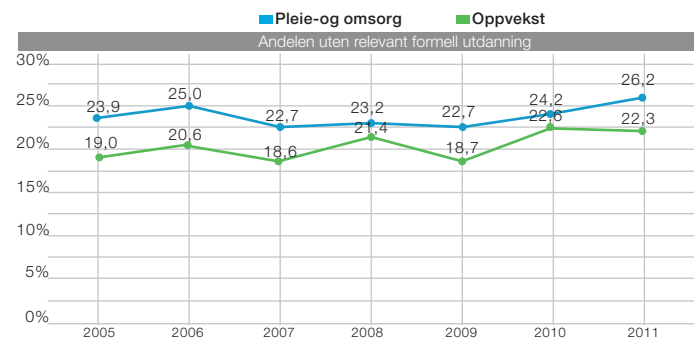
Utvikling i andel uten relevant formell utdanning

I kommunesektoren er det en høy andel ansatte i de store sektorene oppvekst og pleie- og omsorg som ikke har relevant formell utdanning, hhv. vel 22 og vel 26 prosent (PAI 2011). For pleie- og omsorgssektoren har andelen økt det siste året, mens den for oppvekst har gått noe ned. Mange rekrutteres til kommunesektoren uten å ha relevant formell utdanning. De fleste kommuner har derfor ordninger for å kvalifisere egne ansatte.

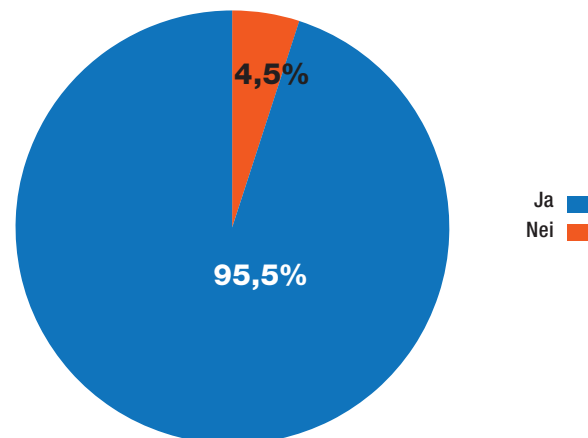
Figur 17: Utdanningsnivå i kommuner og fylkeskommuner. Kilde: PAI 2012.



Figur 18: Utvikling i andel uten relevant formell utdanning innen utvalgte sektorer i kommuner og fylkeskommuner. Kilde: PAI 2012.



Figur 19: Oppfordrer og tilrettelegger kommunen for at medarbeiderne kan ta fagbrev? Kilde: Ipsos MMI 2012.



Fagbrev og kompetanseutvikling

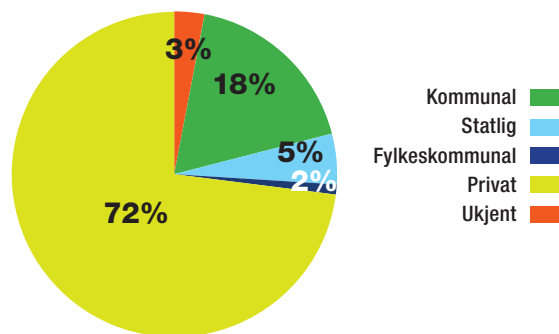
Samtlige fylkeskommuner og 95 prosent av kommunene svarer at de oppfordrer og tilrettelegger for at medarbeidere kan ta fagbrev. Det er særlig innenfor helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget at de ansatte oppfordres til å ta fagbrev, mens det i fylkeskommunene særlig er renholdsoperatørfaget det satses på.

Utvikling i lære plasser

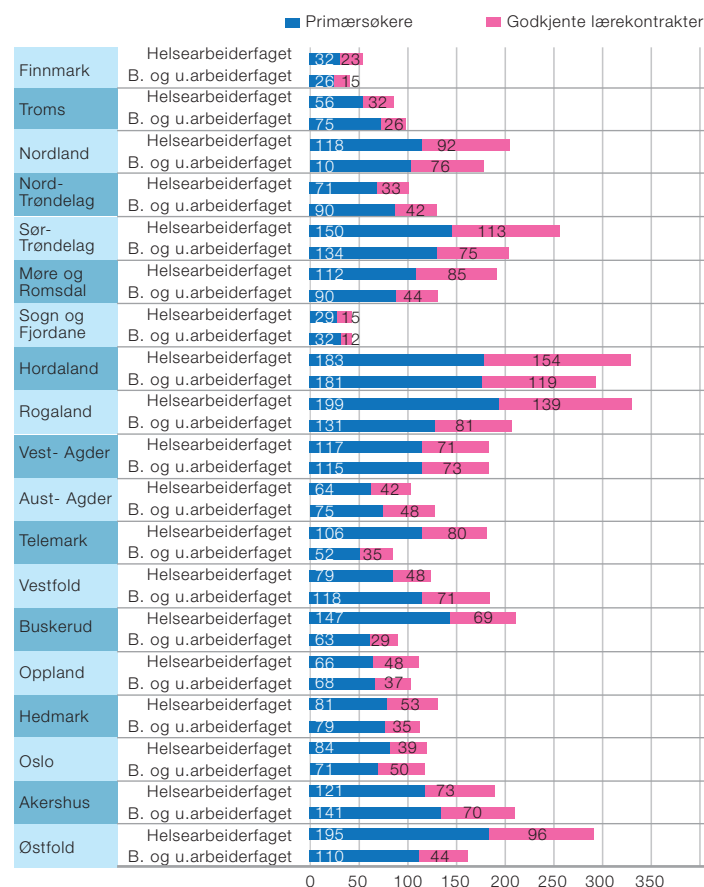
Det har vært en økning i antall lærekontrakter de siste tre år. Pr. 1. november 2012 er det godkjent totalt 15.834 lærekontrakter, hvorav 11.284 kontrakter er inngått med unge med ungdomsrett. Det betyr at drøye 64 prosent av søkerne til lære plass har fått godkjent lærekontrakt i år, noe som er en liten økning sammenlignet med 2011. Det har både vært en økning i antall søkere til lære plass i år og i godkjente lærekontrakter.

Det er samtidig en stor variasjon i antall søkere til lære plass og godkjente lærekontrakter både mellom fylker og mellom utdanningsprogram. Det er fortsatt en stor andel unge som ønsker lære plass, men som ikke får det.

Figur 20: Godkjente lærekontrakter fordelt etter sektorer. Kilde: Udir 2012.



Figur 21: Antall søkere og antall godkjente lærekontrakter til barne- og ungdomsarbeiderfaget og helsefagarbeiderfaget etter fylke. Kilde: Udir 2012.



Privat sektor står for den største andelen godkjente lærekontrakter, mens kommunesektoren er nummer to. Sammenligner man andelen sysselsatte i privat sektor (70 prosent) og kommunesektoren (20 prosent) med andelen lærekontrakter i de to sektorene, er det interessant å se at kommunesektoren står for nær den samme andel lærekontrakter som privat sektor.

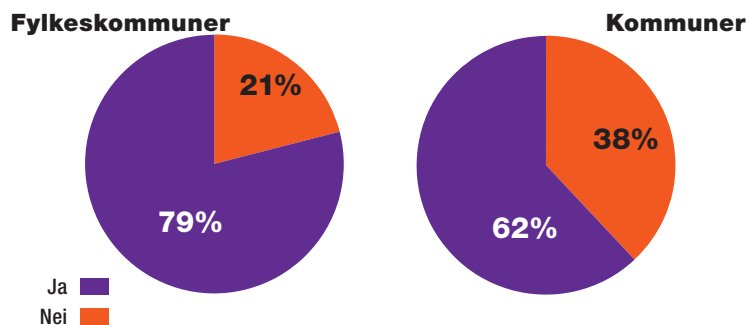
De største lærefagene i kommunene er helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget. I helse- og oppvekstfagene er det pr. 1.11.2012 tegnet totalt 2.492 lærekontrakter, hvorav 1.581 med lærlinger med ungdomsrett. Innen disse fagene er det også stor variasjon mellom fylkene i andel søkere og inngåtte lærekontrakter.

Flertallet av landets rådmenn og fylkesrådmenn svarer at de som arbeidsgivere og lærebedrift har iverksatt tiltak for å øke antall lærekontrakter.

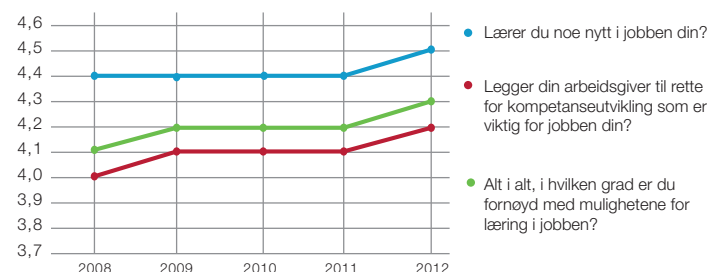
Læring på arbeidsplassen

Medarbeiderundersøkelsen på www.bedrekommune.no viser at kommunene er arbeidsgivere som legger til rette for læring på arbeidsplassen, og satser på kompetanseutvikling- og mobilisering av medarbeiderne. De ansatte oppgir at de i høy grad lærer noe nytt gjennom jobben sin, at arbeidsgiver legger til rette for kompetanseutvikling som er viktig for jobben, og at de alt i alt er fornøyd med mulighetene for læring på arbeidsplassen. Andelen som svarer at de er godt fornøyd på dette området, har også hatt en svak økning fra 2011 til 2012.

Figur 22: Har kommunen/fylkeskommunen som arbeidsgiver og lærebedrift iverksatt tiltak for å øke antall lærekontrakter? Kilde: Ipsos MMI 2012.



Figur 23: Læring i jobben. Medarbeiderne bedt om å ta stilling til følgende: På en skala fra 1 (svært liten grad) til 6 (svært stor grad) - I hvilken grad...

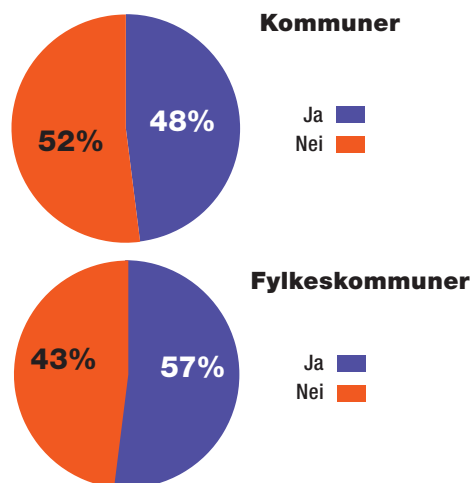


Samarbeid med universitets- og høyskolesektoren

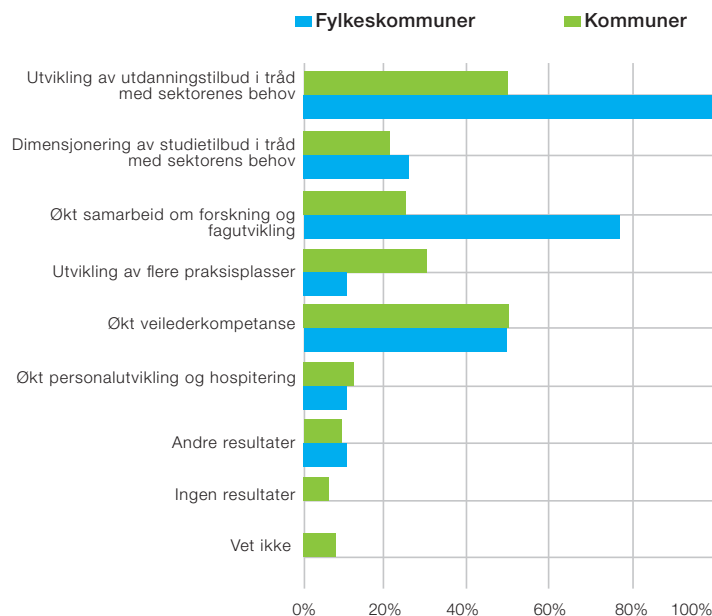
Drøye 57 prosent av fylkeskommunene og nær halvparten av kommunene har inngått ulike samarbeidsavtaler (partnerskap/intensjonsavtaler) med universitets- og høyskolesektoren. Kommunene samarbeider med UH-sektoren om helse,- pleie og omsorg, oppvekst og utdanning, samt i noen grad innenfor teknisk sektor. Fylkeskommunene på sin side samarbeider i hovedsak innenfor oppvekst og utdanning.

Både fylkeskommuner og kommuner ser resultater av samarbeidet, særlig med tanke på relevans og kvalitet i utdanningene ut fra sektorens behov, men også med tanke på forskning og fagutvikling. Økt veilederkompetanse og utvikling av praksisplasser er også positive resultater av samarbeidet. Avtalene legger også i noen grad grunnlag for økt personalutvikling og hospitering.

Figur 24: Har kommunen/fylkeskommunen inngått samarbeids-/partnerskaps-/intensjonsavtaler med universitets- og høyskolesektoren?
Kilde: Ipsos MMI 2012.



Figur 25: Hvilke resultater har kommunen/fylkeskommunen oppnådd gjennom samarbeidet? Kilde: Ipsos MMI 2012.



KS mener

- For at UH-sektoren skal tilby oppdatert kunnskap i tråd med kommunesektorens behov, må samarbeidet mellom utdanningsinstitusjonene og kommunene i større grad enn i dag videreutvikles og formaliseres. Det er viktig at UH-sektoren dimensjonerer utdanningene i tråd med arbeidslivets og kommunesektorens behov.
- KS anbefaler at kommuner og fylkeskommuner jobber for å finne nye løsninger for å opprette tilstrekkelige og varierte praksisplasser, og ha systemer og ressurser til å følge opp studentene.
- Kommuner og fylkeskommuner bør lage kompetanseutviklingsplaner der læring på arbeidsplassen og bedre bruk av de ansattes kompetanse inngår som et viktig element. Kommuner og fylkeskommuner bør også legge til rette for alternative karriereveier som gir gode fagfolk alternative til lederkarriere.
- Alle kommuner og fylkeskommuner bør ha lærlinger, øke antall lærekontrakter og ta inn lærlinger i flere relevante fag. For å lykkes med å få flere voksne til å ta fagbrev, må det legges til rette for alternative modeller for fagarbeiderutdanning.

Heltid/deltid

Kommunesektoren bærer preg av en deltidskultur, særlig i pleie- og omsorgssektoren. Mye deltid er uheldig for kvaliteten på tjenestene og gjør det vanskeligere å rekruttere tilstrekkelig og kompetent arbeidskraft i sektoren. Rekrutteringsbehovet for ulike yrkesgrupper vil reduseres vesentlig om stillingsstørrelsene økes.

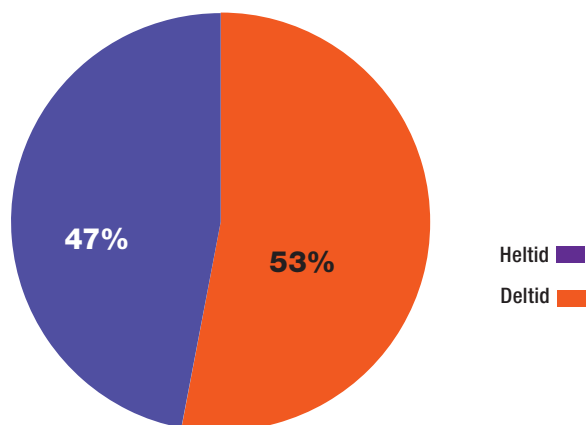
Heltid og deltid i kommunesektoren

Over halvparten av de ansatte i kommunene jobber deltid. I fylkeskommunene jobber ca. en tredel deltid. Særlig i pleie- og omsorgssektoren er det en utbredt deltidskultur, med nærmere 70 prosent i deltidsstillinger. I halvparten av kommunene arbeider mer enn tre av fire i pleie- og omsorgssektoren deltid (Fafo 2012). Størst andel på heltid finner vi i de store byene og i kommuner i Finnmark.

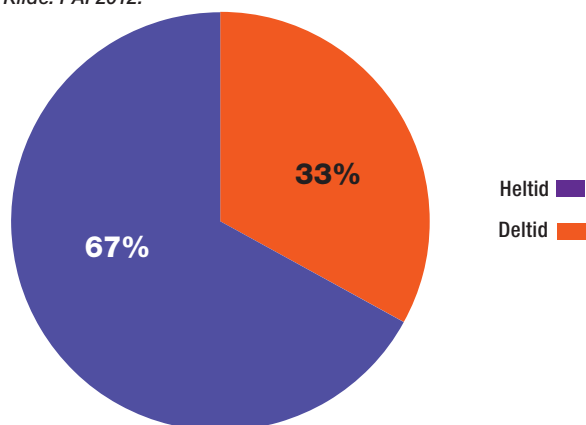
Hvem jobber deltid?

Deltidsandelen er høyest blant ansatte under 30 år. Denne gruppen har også lavest gjennomsnittlig stillingsprosent. De yngste arbeidstakerne utgjør imidlertid en lav andel av de ansatte totalt sett, det store antallet deltidsansatte er å finne i aldersgruppene over 30 år. Ansatte med grunnskoleutdanning har lavest gjennomsnittlig stillingsprosent. Høyest stillingsprosent i kommunene har ansatte med høyskoleutdanning. Dette viser at selv om det gjennomgående er en utbredt deltidskultur i kommunesektoren, og særlig i pleie- og omsorgssektoren, er deltid og stillingsstørrelser ujevnt fordelt mellom ulike grupper ansatte.

Figur 26: Andel heltids- og deltidsansatte i kommunene. Kilde: PAI 2012.



Figur 27: Andel heltids- og deltidsansatte i fylkeskommunene. Kilde: PAI 2012.



Tiltak for å øke stillingsstørrelsene

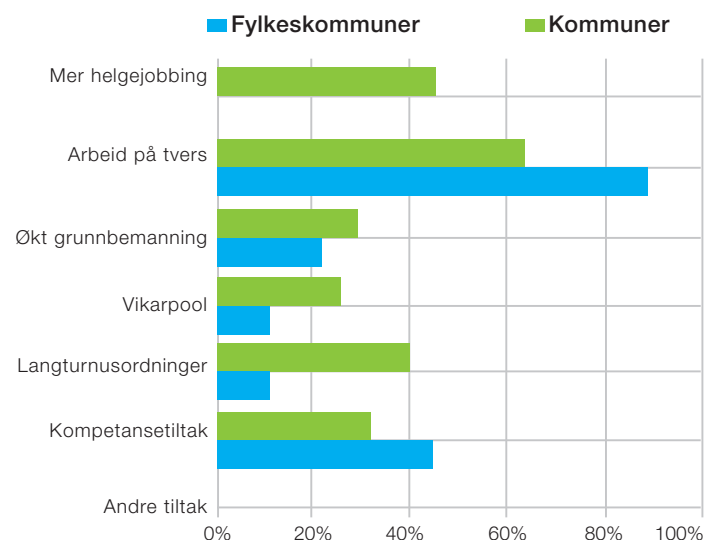
Over 70 prosent av fylkeskommunene og over 80 prosent av kommunene oppgir at de har iverksatt tiltak for å øke andelen heltidsstillinger. Det er prøvd ut en rekke tiltak. Arbeid på tvers, mer helgejobbing og ulike former for langturnusordninger er de tiltakene som er prøvd ut i størst omfang i kommunene. I fylkeskommunene er det arbeid på tvers og kompetansetiltak som er mest brukt for å redusere andel deltidsstillinger.

Til tross for at det store flertallet av både kommuner og fylkeskommuner oppgir at de har prøvd ut tiltak for å øke heltidsandelen, er det en liten andel som sier at tiltakene faktisk har hatt effekt. Manglende resultater skyldes ofte svakhet i forankring, bevisstgjøring av mål og hensikt, og prioritering av ressurser (Faf0 2012).

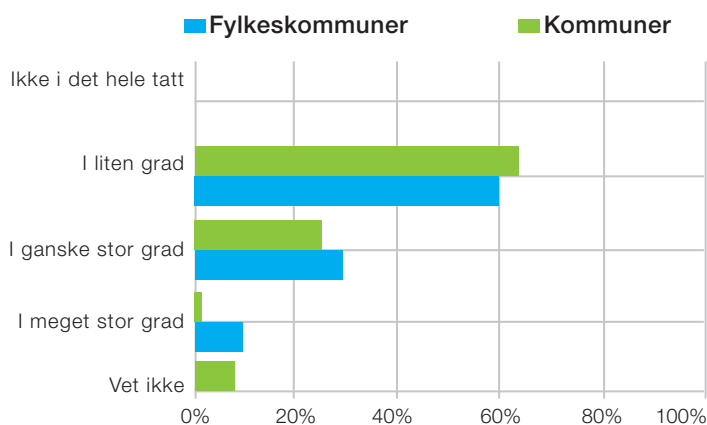
Større stillinger - redusert rekrutteringsbehov

Større stillinger og mer heltid i kommunesektoren vil føre til et vesentlig redusert rekrutteringsbehov i årene framover. KS' rekrutteringsmodell viser at om stillingsstørrelsen til undervisningspersonell i skolen økes fra 86,8 prosent i 2011 til 93,9 prosent i 2021, trenger man ikke å rekruttere flere innenfor denne faggruppen. For sykepleiere må stillingsstørrelsen økes fra 76,9 prosent i 2011 og opp til 88,8 prosent i 2021 for at det ikke skal være behov for å rekruttere over 3.000 flere sykepleiere. For fagarbeidere (inkl. helsefagarbeidere) må stillingsprosenten økes fra 68,8 prosent i 2011 og til 79,8 prosent i 2021 for at det ikke skal være behov for å rekruttere over 8.000 flere fagarbeidere.

Figur 28: Hva gjør kommunen/fylkeskommunen for å legge til rette for at flere arbeider heltid? Kilde: Ipsos MMI 2012.



Figur 29: I hvilken grad har kommunen/fylkeskommunen gjennom tiltaket/ tiltakene klart å øke andelen som arbeider heltid? Kilde: Ipsos MMI 2012.



KS mener

• KS jobber for at heltid skal være hovedregelen i kommunal sektor. Det er viktig å utvikle og iverksette arbeidstidsordninger som bedre ivaretar brukernes

behov for kvalitet og forutsigbarhet, samt sektorens behov for arbeidskraft. Nye arbeidstidsordninger gir større muligheter til heltidsstillinger.

Sykefravær, nedsatt funksjonsevne og avgangsalder

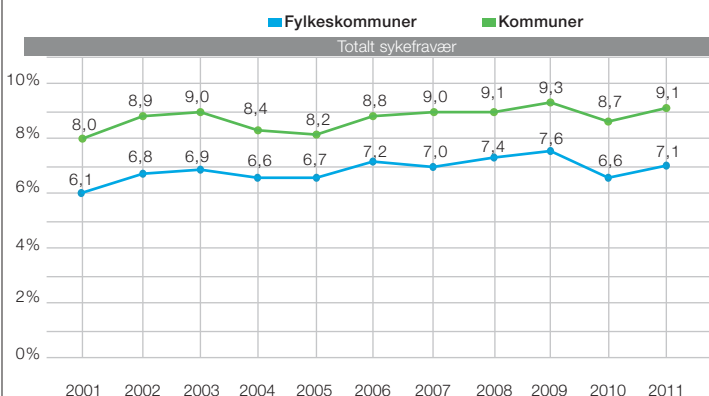
Kommunesektoren har et høyt sykefravær. Kvinner har gjennomgående langt høyere fravær enn menn. Sammenlignet med andre sektorer har kommunesektoren også en høy andel ansatte med redusert funksjonsevne, og gjennomsnittsalderen til de ansatte er høy. Gjennomsnittlig avgangsalder har økt de siste årene. Kommunesektoren støtter opp om IA-avtalen, og er inkluderende arbeidsplasser som legger til rette for at medarbeidere kan stå i jobb.

Sykefravær i kommunesektoren

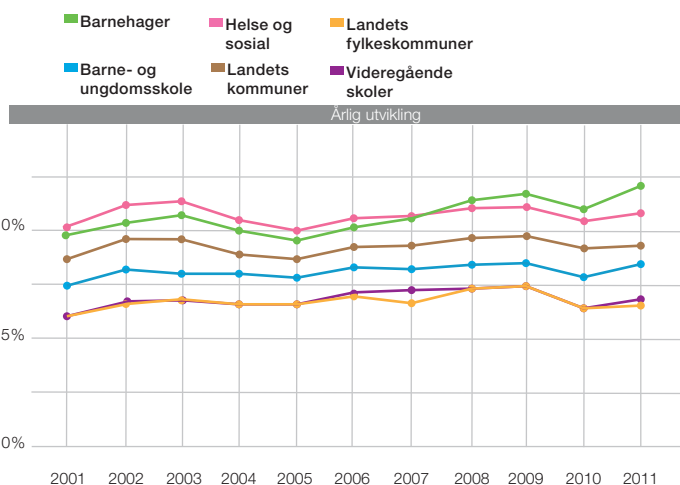
Kommunesektoren hadde samlet i 2011 et sykefravær på 8,2 prosent. Sykefraværet er høyest i kommunene. For å nå målet i IA-avtalen om 20 prosent reduksjon i sykefraværet i forhold til nivået 2001, må sykefraværet i kommunesektoren ned til 6,7 prosent i 2013.

Pleie- og omsorgssektoren og barnehagene har det høyeste sykefraværet, hhv. 10 og 11 prosent. Dette er også der kvinneandelen er høyest. Kvinner har 60 prosent høyere sykefravær enn menn, uavhengig av sektor, utdanningsnivå, inntekt og antall barn. Partene i arbeidslivet, forskere og myndigheter har satt kvinners sykefravær på dagsorden, uten at man har kommet til noen entydig forklaring på det høye fraværet.

Figur 30: Samlet sykefravær i kommuner og fylkeskommuner. Kilde: PAI 2012.



Figur 31: Samlet sykefravær innen ulike sektorområder i kommuner og fylkeskommuner. Kilde: PAI 2012.



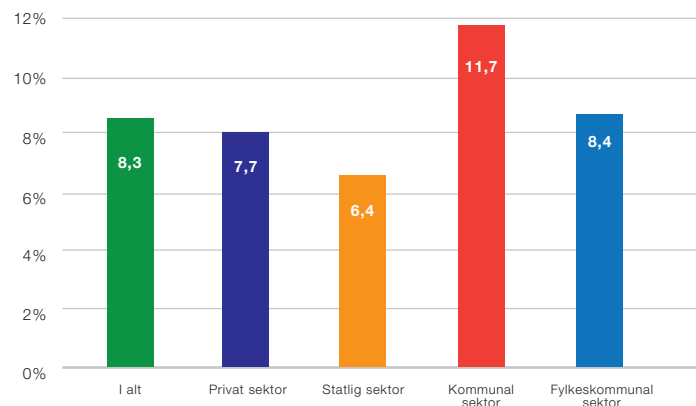
Sysselsatte med nedsatt funksjonsevne

Kommunesektoren har den høyeste andelen ansatte med nedsatt funksjonsevne, sammenlignet med privat og statlig sektor. Kommunesektoren legger til rette for at ansatte som har eller får redusert funksjonsevne skal kunne fortsette i arbeid. Særlig innenfor helse- og sosialtjenester er andelen med nedsatt funksjonsevne høy (SSB 2012).

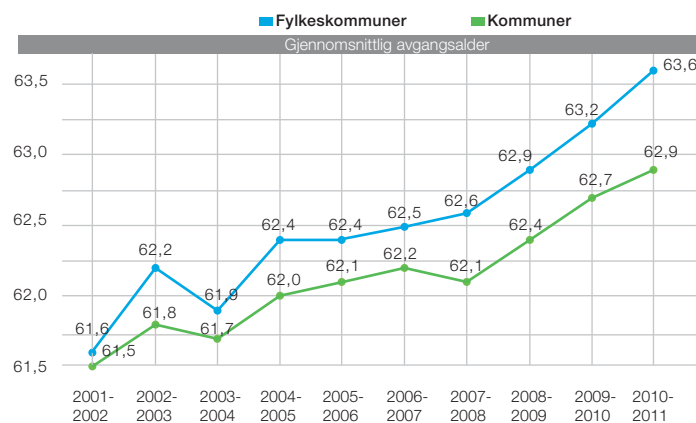
Avgangsalder

Kommunesektoren har de siste årene hatt en svært positiv utvikling i gjennomsnittlig avgangsalder for personer over 55 år. I 2011 var avgangsalderen i kommunene på 62,9 år og i fylkeskommunene på 63,6 år. Det har de siste årene vært en høy bevissthet om seniorpolitikk i kommunesektoren. 9 av 10 kommuner og fylkeskommuner oppgir at de har en aktiv seniorpolitikk (Econ Pöyry 2011).

Figur 32: Andel sysselsatte med nedsatt funksjonsevne etter sektor. Prosent. Kilde: SSB 2012.



Figur 33: Gjennomsnittsalder for de som sluttet i løpet av det siste året av den aktuelle perioden og som var minst 55 år pr. 1. desember i det første året av perioden. Kilde: PAI 2012.



KS mener

- For å sikre tilstrekkelig arbeidskraft i årene framover, er det vesentlig å være gode arbeidsgivere som tar vare på de ansatte gjennom god ledelse og godt arbeidsmiljø. Kommunene og fylkeskommunene inkluderer virksomheter. Samtidig er det fortsatt mye arbeidskraft å hente ved at sykefraværet reduseres, flere med nedsatt funksjonsevne rekrutteres og avgangsalderen økes.
- Lederne har nøkkelroller i arbeidet med å redusere sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Det er avgjørende at ledere jobber sammen med medarbeidere for å utvikle et godt og helsefremmende arbeidsmiljø.

Innvandring

Andelen ansatte med innvandrerbakgrunn i kommune-sektoren øker, og var i 2011 på 9,7 prosent. Sysselsettingsandelen blant innvandrerne ligger imidlertid klart under sysselsettingsandelen i befolkningen generelt, og det er et stort potensial for å utnytte arbeidskraften i innvandrerbefolkningen bedre.

Sysselsatte innvandrere

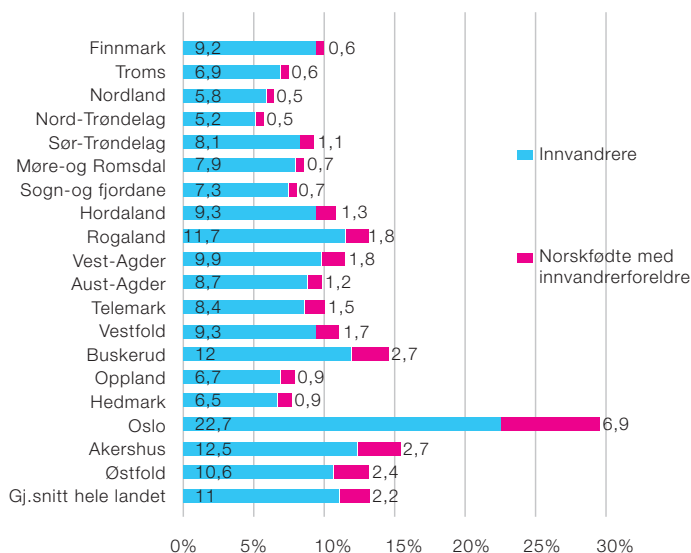
Ved inngangen til 2012 var det 547.000 innvandrere og 108.000 norskfødte med innvandrerforeldre i Norge. Disse utgjorde 13,1 prosent av befolkningen i 2012. Innvandrerne kommer fra 291 ulike land og selvstendige regioner. Flest innvandrere er det fra Polen, Sverige, Pakistan og Somalia. Det bor innvandrere i alle norske kommuner, men klart flest bor det i Oslo og i de mest sentralt beliggende kommunene i Akershus og Buskerud.

Sysselsettingen i befolkningen totalt var 69,1 prosent 4. kvartal 2011, mens andel sysselsatte innvandrere var 62,8 prosent (SSB). Det er store forskjeller i sysselsettingsnivå mellom ulike innvandrergrupper. Den registrerte arbeidsledigheten blant bosatte innvandrere i Norge var 6,6 prosent i august 2012. I den øvrige befolkningen var arbeidsledigheten på samme tidspunkt 2,0 prosent (SSB).

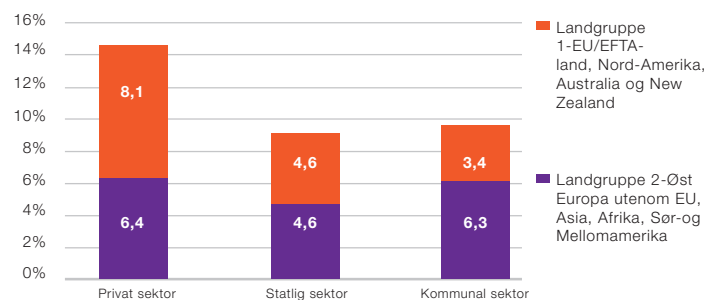
Privat sektor har en høyere andel ansatte med innvandrerbakgrunn totalt sett. I kommunesektoren er imidlertid andelen ansatte fra landgruppe 2 nesten på høyde med andelen en finner i privat sektor. Forskning peker på at de sektorvise forskjellene i sysselsetting må sees i sammenheng med de forskjellige utdanningskravene man finner innenfor sektorene. I privat sektor er færre av yrkene klassifisert som akademiske yrker eller høyskoleyrker, enn i kommunal/fylkeskommunal sektor og statlig sektor (Olsen 2009).

En kartlegging som KS har gjort i Oslo, Bergen, Trondheim, Stavanger og Kristiansand viser at kommunene som arbeidsgivere iverksetter mange tiltak for å øke rekrutteringen av personer med minoritetsbakgrunn. Eksempler på dette er å kalle inn minst en innvandrertil intervju dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen, oppfordre personer med minoritetsbakgrunn til å søke stillinger i den generelle delen av annonseteksten, forsøk med anonymisering av jobbsøknader, tilrettelagt norskopplæring for den enkelte ansatte, traineeordninger for innvandrere med høyere utdanning, og lederutdanning for ansatte med innvandrerbakgrunn som ønsker lederstillinger.

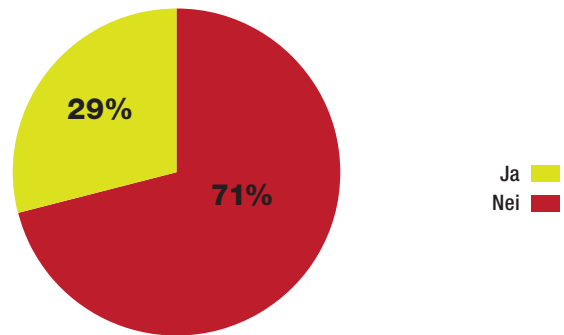
Figur 34: Innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn som andel av befolkningen etter fylke. Prosent. Kilde: SSB 2012.



Figur 35: Lønnstakere etter landbakgrunn og sektor. Prosent av alle ansatte. Kilde: SSB 2011.



Figur 36: Har kommunen som arbeidsgiver iverksatt tiltak for å rekruttere arbeidsinnvandrere? Kilde: Ipsos MMI 2012.



Arbeidsinnvandring

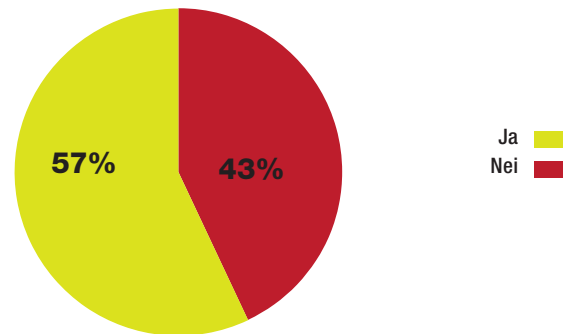
I dagens konjunktursituasjon er Norge et attraktivt land for mange arbeidsinnvandrere og de siste årene har det vært en kraftig økning i arbeidsinnvandring av både faglært og ufaglært arbeidskraft. Den høye arbeidsinnvandringen har bidratt til å dempe arbeidskraftmangelen i Norge totalt sett, men det har til nå vært lite oppmerksomhet på hvordan kommuner og fylkeskommuner som arbeidsgiver har klart å ta i bruk arbeidsinnvandreres arbeidskraft og kompetanse.

29 prosent av kommunene rapporterer at de har iverksatt tiltak for å rekruttere arbeidsinnvandrere til sektoren. I rekrutteringsarbeidet benytter mange kommuner seg av bemanningsbyråer og samarbeid med NAV Eures. Deltakelse på rekrutteringsmesser i Norge og i utlandet, samt stillingsutlysninger på andre språk, er også tiltak som er brukt. Kommunene har rekruttert flest arbeidsinnvandrere til helsesektoren, pleie- og omsorgssektoren, teknisk sektor og oppvekst og utdanning.

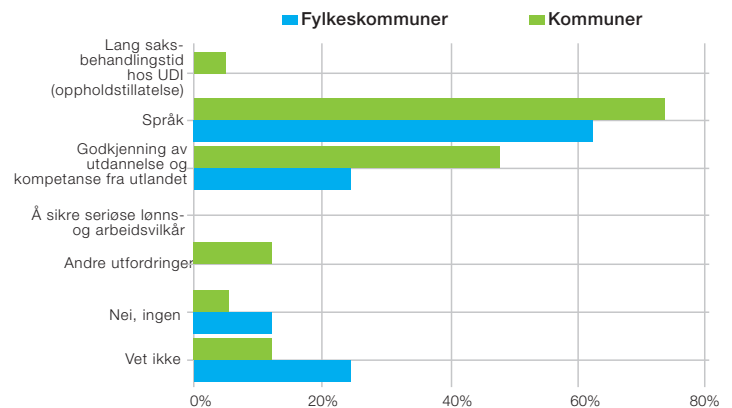
Blant fylkeskommunene er det 57 prosent som svarer at de har iverksatt tiltak for å rekruttere arbeidsinnvandrere til sektoren. Deltakelse på rekrutteringsmesser i Norge og i utlandet, samt samarbeid med NAV Eures er tiltak som ofte blir benyttet. Videregående skole og administrasjon er sektorene som arbeidsinnvandrere oftest rekrutteres til.

Både kommuner og fylkeskommuner svarer at den største utfordringen i arbeidet med å rekruttere arbeidsinnvandrere er språk/mangelfulle norskkunnskaper. Den nest største utfordringen er godkjenning av utdanning og kompetanse fra utlandet.

Figur 37: Har fylkeskommunen som arbeidsgiver iverksatt tiltak for å rekruttere arbeidsinnvandrere? Kilde: Ipsos MMI 2012.



Figur 38: Opplever kommunen/fylkeskommunen utfordringer i arbeidet med å rekruttere arbeidsinnvandrere, i så fall hvilke? Kilde: Ipsos MMI 2012.



KS mener

- Ulikheter og mangfold i alder, kjønn, utdanning, kultur og tenkemåter er viktige forutsetninger for at virksomheter kan opprettholde og utvikle kvalitet i tjenestetilbudet over tid.
- Det er et ubrukt arbeidskraftpotensial i innvandrerbefolkningen, og KS vil iverksette tiltak for økt etnisk mangfold i kommunesektoren. Det må legges til rette for at arbeidsgivere lettere og mer effektivt kan kontrollere og vurdere innvandreres medbrakte kompetanse.

- Arbeidsinnvandring har bidratt til å dempe mangelen på arbeidskraft, og vil også være et virkemiddel framover. Kommunesektoren må være seg bevisst de etiske utfordringene som kan oppstå når man rekrutterer fra land som trenger kompetent arbeidskraft selv. Det er også viktig at kommuner og fylkeskommuner er oppmerksom på risikoen for «sosial dumping» ved å rekruttere utenlandsk arbeidskraft via underleverandører og bemanningsforetak.

Lønns- og arbeidsvilkår

Lønn er en av flere faktorer som har betydning for å beholde og rekruttere arbeidstakerne. Tall fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene 2012 viser at lønnsutviklingen for ansatte i KS-området i perioden 2006-2011 var på linje med lønnsutviklingen i de øvrige store forhandlingsområdene. Lønnsutgiftene utgjør mer enn 60 prosent av kommunenes driftsbudsjett, og det er viktig at man sørger for en målrettet disponering av lønnsmidlene.

Lønnsutvikling i kommunesektoren

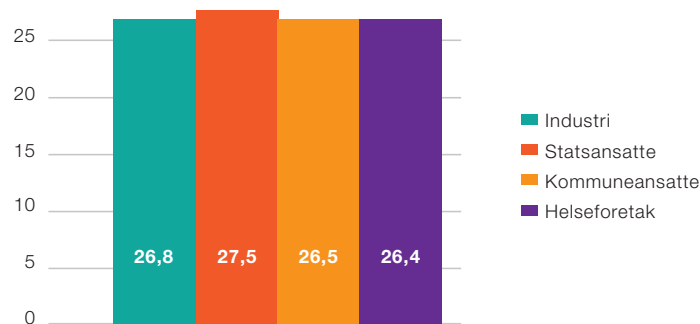
Den samlede lønnsveksten for ansatte i KS-området var i perioden 2006-2011 på 26,5 prosent. Dette tilsvarer en årlig gjennomsnittlig vekst på 4,8 pst. Til sammenlikning var årslønnsvekst for statsansatte i samme periode 27,5 prosent, noe som tilsvarer en årlig gjennomsnittlig vekst på 5,0 prosent.

For sysselsatte i kommunesektoren med universitets- og høyskoleutdanning lengre enn fire år var lønnveksten i perioden 2006-2011 noe høyere enn for tilsvarende grupper i industrien, staten og helseforetakene.

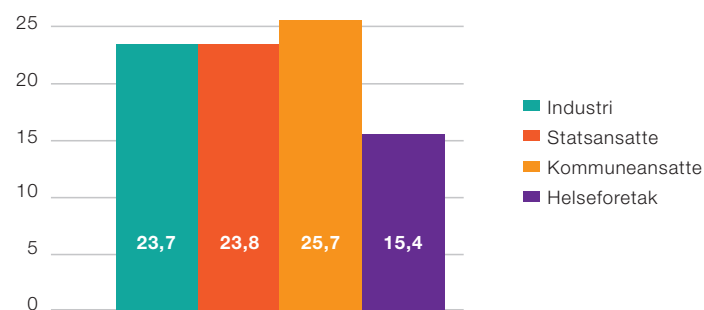
Den prosentvise lønnsveksten for de kommuneansatte med universitets- og høyskoleutdanning til og med fire år i perioden 2006-2011 var 24,1 prosent. Ansatte med tilsvarende utdanningsnivå i staten, industrien og helseforetakene hadde i tilsvarende periode en noe høyere lønnsvekst.

Den prosentvise lønnsveksten for sysselsatte med utdanning på videregående skolenivå i kommunesektoren var 27,4 prosent i perioden 2006-2011. Kun ansatte med tilsvarende utdanningsnivå innen helseforetakene hadde høyere lønnsutvikling.

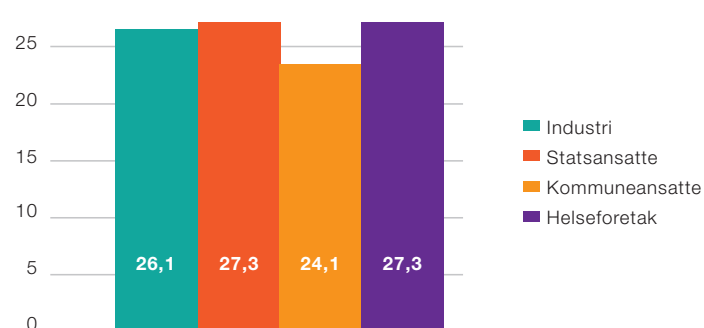
Figur 39: Samlet årslønnsvekst 2006-2011 i prosent for noen store forhandlingsområder. Per årsverk. Kilde: TBU 2012.



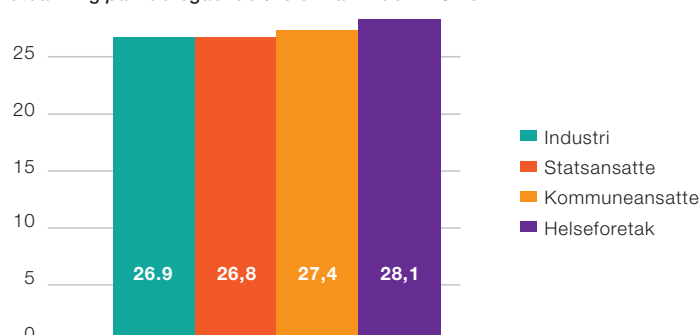
Figur 40: Samlet prosentvis lønnsvekst fra 2006-2011 for heltidsansatte med universitets- og høyskoleutdanning lengre enn 4 år. Kilde: TBU 2012.



Figur 41: Samlet prosentvis lønnsvekst fra 2006-2011 for heltidsansatte med universitets- og høyskoleutdanning til og med 4 år. Kilde: TBU 2012.



Figur 42: Samlet prosentvis lønnsvekst fra 2006-2011 for heltidsansatte med utdanning på videregående skolenivå. Kilde: TBU 2012.



Lønnsnivå i kommunesektoren

Gjennomsnittlig årslønn pr. årsverk for kommuneansatte var i 2011 kr 415 700. Det er et lavere gjennomsnittlig lønnsnivå i kommunesektoren enn i industrien, staten og helseforetakene. Noe av dette skyldes forskjeller i utdanningsnivå mellom sektorer. Det er f.eks. flere arbeidstakere med lavere utdanning i kommunesektoren enn i staten.

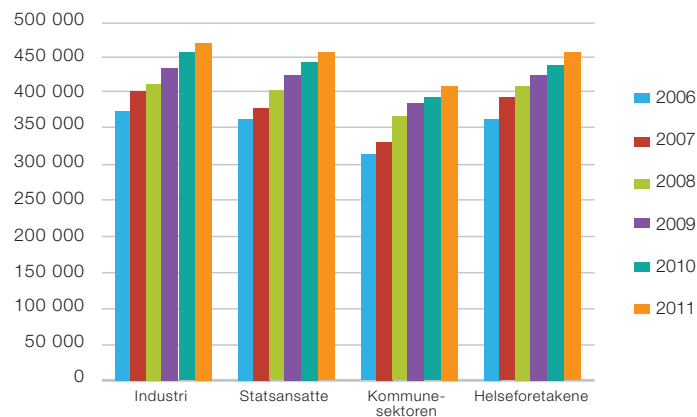
Kvinner har en gjennomsnittlig årslønn på 409.200 kr og menn en gjennomsnittlig årslønn på 447.100 kr (TBU). Kvinners årslønn utgjør 91 prosent av menns årslønn. Ulikt lønnsnivå mellom kvinner og menn skyldes i hovedsak ulik stillingsplassering og utdanning. F.eks. er et klart flertall av assistentene i kommunesektoren kvinner, men et klart flertall av de øverste lederne er menn. Dersom like mange kvinner som menn hadde vært assistenter eller ledere, ville over 98 prosent av lønnsforskjellen vært forklart.

Lønns- og arbeidstidsordninger

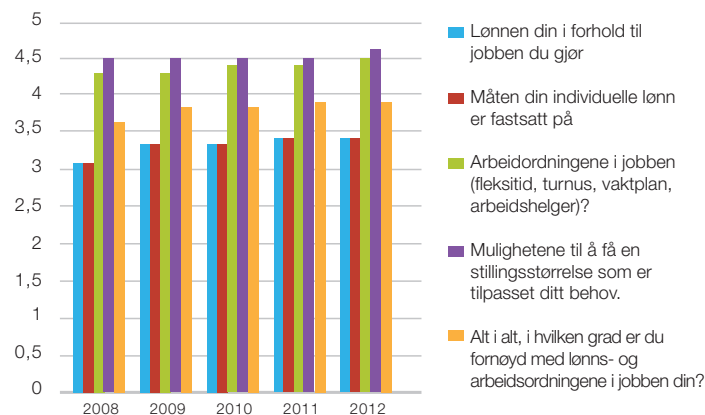
Medarbeiderundersøkelser (www.bedrekommune.no) viser at de ansatte i kommunene er godt fornøyd med arbeidstidsordningene i jobben (fleksitid, turnus, vaktplan og arbeidshelger), og muligheten til å få en stillingsstørrelse som er tilpasset den enkeltes behov. Medarbeiderne er minst fornøyd med måten den individuelle lønnen er fastsatt på, og lønnen i forhold til jobben som gjøres. På disse spørsmålene er snittscore 3,4 på en skala fra 1-6 hvor 6 viser høyest tilfredshet.

Når medarbeiderne svarer på spørsmål om i hvilken grad de samlet sett er fornøyd med lønns- og arbeidstidsordningene i jobben er scoren 3,9 på en skala fra 1-6 hvor 6 viser høyest tilfredshet. Det har vært en positiv utvikling å spore siden 2008. Da var scoren på spørsmålet 3,6.

Figur 43: Faktisk lønnsnivå i ulike sektorer. Kilde: TBU 2007-2012.



Figur 44: Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger. Medarbeiderne bedt om å ta stilling til følgende: På en skala fra 1 (svært liten grad) til 6 (svært stor grad) – I hvilken grad er du fornøyd med... Kilde: KS 2012.



KS mener

- Lønnspolitikken må bidra til at sektoren fremstår som konkurransedyktig og mer attraktiv på arbeidsmarkedet.
- Minstelønnsystemet må videreutvikles for å bli et enda bedre verktøy for sentral og lokal lønnsfastsettelse. Kommunene og fylkeskommunene/bedriftene må bruke sin lokale lønnspolitikk for å bli konkurransedyktige og tilpasses det lokale arbeidsmarkedet og lokale arbeidskraftutfordringer.
- Lønnsystemet gir arbeidsgiverne mulighet til å bruke lønn som ett av flere virkemidler for å konkurrere om etterspurt kompetanse. I praksis begrenses handlingsrommet av kommunenes økonomi. Det er lønnsforskjeller mellom

kommuner og mellom yrkesgrupper, spesielt i pressområder. Dette krever økt aksept for ulikheter. Lønn som virkemiddel ved rekruttering virker best sammen med andre arbeidsvilkår/virkemidler.

- Kommunesektoren arbeider med å fremme likebehandling og forhindre diskriminering i sektoren, herunder sikre at kvinner og menn skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. I KS-området utgjør gjennomsnittlig lønn for kvinner 91 prosent av gjennomsnittlig lønn for menn, noe som er vesentlig bedre enn i privat sektor. Sammenlikner en kvinners og menns lønn innenfor samme stillingsgruppe, er forskjellen liten eller ingen.

Dypdykk 2012: Ungdoms utdannings- og yrkesvalg

Over halvparten av 10. klassingene kjenner ikke til forskjellen mellom privat og offentlig sektor, og en av tre kjenner ikke til yrker som kommunen kan tilby. For flertallet av 10. klassingene spiller det imidlertid ingen rolle om den fremtidige arbeidsgiveren er privat eller offentlig. De unge tror at kommunen er en trygg, meningsfull og spennende arbeidsgiver. Det viser resultatene fra en landsrepresentativ spørreundersøkelse blant 640 10. klassinger som Ipsos MMI har utført på oppdrag fra KS høsten 2012.

Valg av utdanning

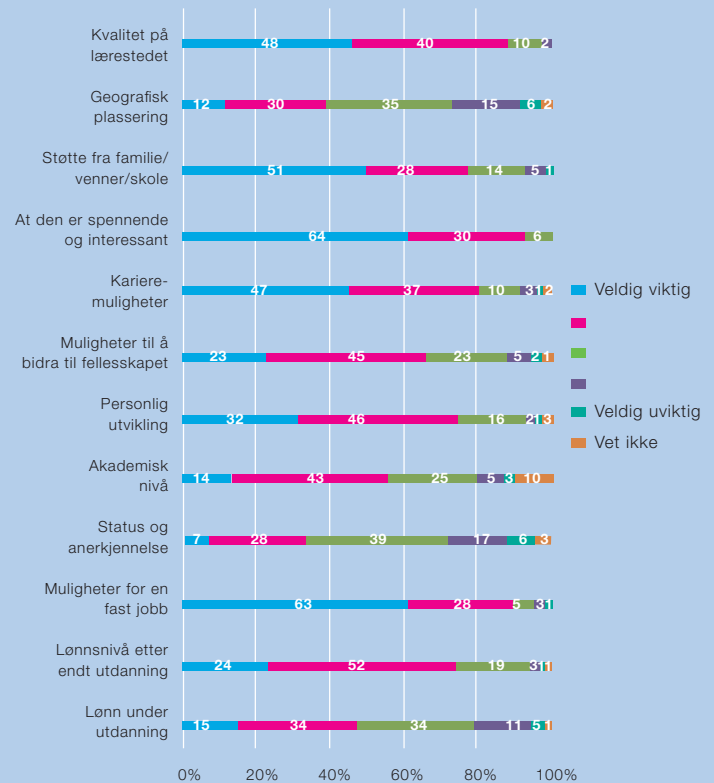
10. klassingene mener foreldre er de klart viktigste rådgivere når det kommer til valg av utdanning og yrke, etterfulgt av ungdommenes egne vurderinger og rådgiveren på skolen. Videre er venner, kontaktlæreren eller andre lærere på skolen, samt søsken, med på å påvirke 10. klassingenes utdannings- og yrkesvalg.

Siden høsten 2008 har faget «Utdanningsvalg» vært obligatorisk for elevene på ungdomstrinnet. Faget skal bl.a. være med på å forberede elevene på de valgmulighetene de har i videregående opplæring. 74 prosent av de spurte 10. klassingene synes «Utdanningsvalg» har satt dem bedre i stand til å ta valg om hva de skal gjøre etter ungdomsskolen.

De unge mener at det viktigste for valg av utdanning er at utdanningen er spennende og interessant. Deretter kommer muligheten for en fast jobb, kvaliteten på lærestedet, og karrieremuligheter. Status og anerkjennelse er det som betyr minst for ungdommene når de velger utdanning.

10. klassingene er spurt om balansegangen mellom skole (teori) og praksis på en arbeidsplass (erfaring) i videregående skole. Her svarer 33 prosent at de synes det er mest attraktivt å være mest på skolen, men også å jobbe litt på en arbeidsplass. 27 prosent svarer det er mest attraktivt å være like mye på skolen og en arbeidsplass. 21 prosent svarer at de synes det er mest attraktivt å være mest på en arbeidsplass, men også lære litt teori på skolen, mens 18 prosent foretrekker kun å lære teori på skolen.

Figur 45: Spørreundersøkelse blant 10. klassinger. Spørsmål: Hvor viktig eller uviktig er følgende forhold når du skal velge utdanning? Jeg vil at du svarer på en skala fra 1 til 5, der 1 er veldig uviktig og 5 er veldig viktig. Kilde: Ipsos MMI 2012.



Valg av yrke

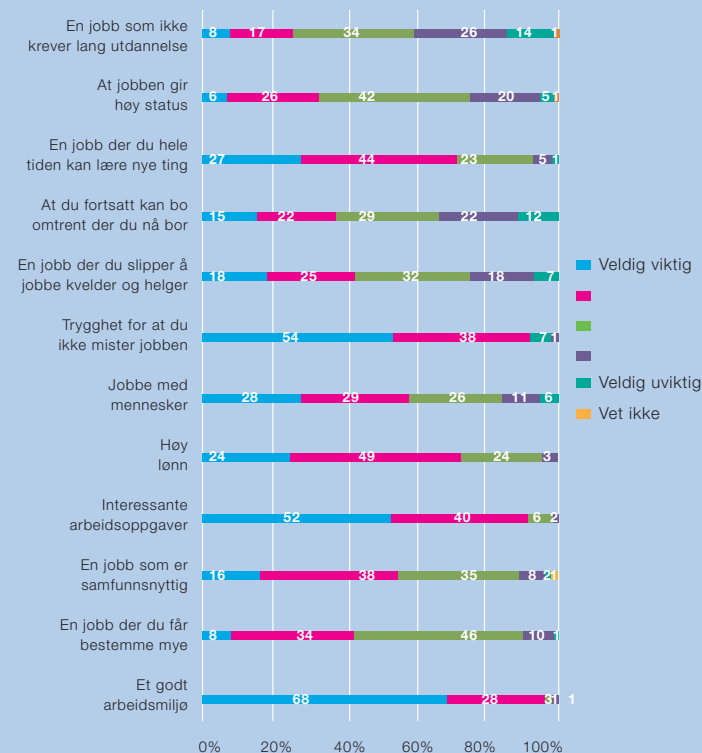
Halvparten av 10. klassingene opplever at de har veldig god oversikt over yrkesmulighetene som finnes. Av kommunale yrker har ungdommene best kjennskap til undervisningsstillinger (lærer, lektor) og helse/sosial/omsorgsstillinger (sykepleiere, leger, helsefagarbeidere, sosionomer, helsesøstre). 1 av 3 10. klassinger kjenner imidlertid ikke til noen kommunale yrker. Dette tyder på at det er stort rom for å lære ungdommene mer om yrkesmulighetene i sektoren. Hele 69 prosent mener det er viktig å besøke eller få besøk av ulike arbeidsplasser for å finne ut av hva de skal jobbe med i fremtiden.

Ungdommene er spurt om ulike forhold som kan ha betydning for yrkesvalg. Ungdommene rangerer godt arbeidsmiljø, interessante arbeidsoppgaver og faste jobber som viktigst for valg av yrke. Dette er verdier som kommunale arbeidsplasser ofte blir forbundet med.

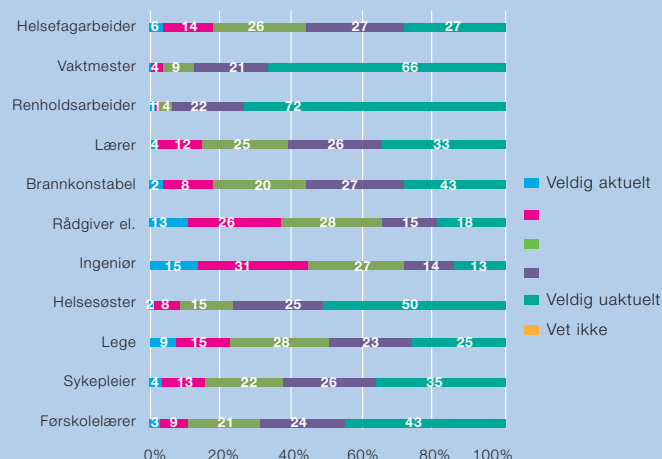
Ingeniøryrket er det mest aktuelle yrket blant ungdommene. Hele 46 prosent anser dette som et aktuelt yrke. Deretter følger rådgiver/saksbehandler og lege hvor det henholdsvis er 39 og 24 prosent som mener dette er aktuelle yrker. 20 prosent av 10. klassingene anser helsefagarbeideryrket som aktuelt, mens 17 prosent vurderer sykepleieryrket som aktuelt.

Undersøkelsen dokumenterer at tradisjonelle kjønnsrollemønstre fortsatt manifesterer seg i ungdoms yrkesvalg. Jenter ønsker i større grad enn gutter å bli sykepleier, helsesøster, rådgiver/saksbehandler eller lærer. Guttene foretrekker i større grad enn jentene yrker som ingeniør og brannkonstabel.

Figur 46: Spørreundersøkelse blant 10. klassinger. Jeg skal nå lese opp noen forhold som kan tenkes å ha betydning for hva slags yrke du skal velge i fremtiden. Jeg vil at du skal svare hvor viktig eller uviktig du synes hvert enkelt forhold er på en skala fra 1 til 5, der 1 er veldig uviktig og 5 er veldig viktig. Kilde: Ipsos MMI 2012.



Figur 47: Spørreundersøkelse blant 10. klassinger. Nå skal jeg lese opp noen yrkesgrupper for deg, så vil jeg at du skal si om dette er yrker som du tror er aktuelle eller uaktuelle for deg om noen år. Jeg ber deg svare på en skala fra 1 til 5 hvor 1 er veldig uaktuelt og 5 er veldig aktuelt.

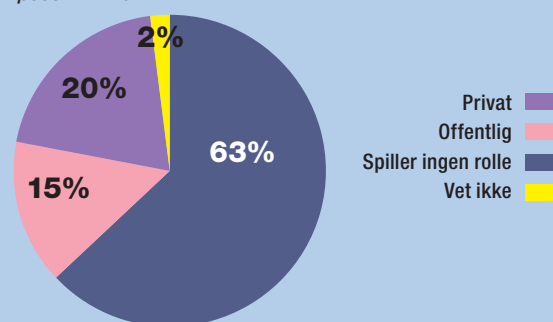


Holdninger til kommunen som arbeidsgiver

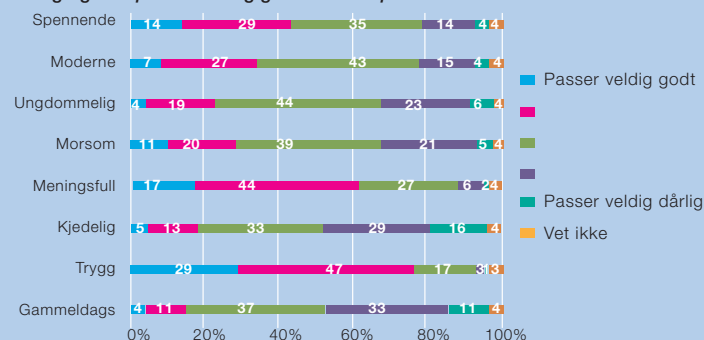
Over 60 prosent av 10. klassingene svarer at de ikke har kjennskap til forskjellen mellom privat og offentlig sektor. Blant dem med kunnskap om forskjellen svarer 63 prosent at det ikke spiller noen rolle om deres fremtidige arbeidsgiver er privat eller offentlig sektor. Resultatet tyder på at mange av unge ikke har forutinntatte meninger om sektortilhørighet.

10. klassingene knytter positive assosiasjoner til kommunen som arbeidsplass. Ungdommene opplever kommunen i stor grad som en trygg, meningsfull og spennende arbeidsgiver. 76 prosent av ungdommene karakteriserer kommunen som en «trygg» arbeidsgiver, 61 prosent anser den som «meningsfull» og 43 prosent som «spennende». Resultatene kan tyde på at ungdommen ikke bare er åpne, men også positive til kommunen som arbeidsgiver.

Figur 48: Spørreundersøkelse blant 10. klassinger. Spørsmål: Hvilken sektor vil du helst jobbe i: privat eller offentlig, eller spiller det ingen rolle? Kilde: Ipsos MMI 2012.



Figur 49: Spørreundersøkelse blant 10. klassinger. Spørsmål: Hvor godt eller dårlig synes du følgende beskrivelser passer på kommunen som arbeidsgiver? Jeg vil at du skal svare på en skala fra 1 til 5, der 1 er passer veldig dårlig og 5 er passer veldig godt. Kilde: Ipsos MMI 2012.



KS mener

- Mange 10. klassinger har positive assosiasjoner til kommunen og fylkeskommunen som arbeidsgiver. Dette er et godt utgangspunkt for å rekruttere flere til kommunesektoren. I løpet våren 2013 etablerer KS et besøkssenter for ungdom som bl.a. skal bidra til å øke de unges kunnskap om jobbmulighetene i kommunesektoren, og få flere til å velge utdannings- og karriereveier som kommuner og fylkeskommuner har behov for.
- Mange unge har for lite kunnskap om kommunale yrker og kommuner og fylkeskommuner bør påvirke unges utdannings- og yrkesvalg gjennom aktivt å oppsøke arenaer der det informeres om utdannings- og yrkesmuligheter. Fagene «Utdanningsvalg» og «Prosjekt til fordypning» kan bidra til å skape interesse for

kommunesektoren som arbeidsplass. Også ved å legge til rette for sommerjobber og jobb-besøk for klasser er det stor mulighet til å gjøre barn og unge mer kjent med jobbmulighetene i sektoren.

- KS mener det er viktig å styrke kommunesektorenes omdømme hos ungdom, og vil opprette et nettverk med unge kommunale ledere for å sikre at de unges perspektiv ivaretas når kommunesektoren skal profileres som en attraktiv arbeidsplass.

Referanser

Agenda 2009: *Medarbeidertilfredshet i kommunene – hva forteller kommunenes medarbeiderundersøkelser?*
Rapport 9. november 2009.

Econ Pöyry 2011: *Seniorpolitikk i kommunesektoren.*
Econ-rapport nr. R-2011-020.

Ennova 2012: *European Employee Index 2012.* Norge.

Fafo 2012: *Hvordan kan kommunene tilby flere heltidsstillinger?*
Fafo-rapport 2012:14.

Olsen, B. 2009: *Innvandrere ansatt i staten. Hvorfor lavere andel enn i privat sektor?* Rapporter 2009:8. Statistisk sentralbyrå.

KONTORADRESSE
POSTADRESSE

Haakon VII's gt. 9, 0161 Oslo
Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo

TELEFON
TELEFAX
E-POST
INTERNETT

24 13 26 00
22 83 22 22
ks@ks.no
www.ks.no

