



# Offentliga sektorns rekryteringsproblem hotar tillväxt och omställning



Sveriges  
Ingenjörer

## Sammanfattning

I denna rapport visas att de offentliga arbetsgivarnas låga attraktionskraft riskerar att bromsa upp både digitalisering och klimatomställning i näringslivet. Myndigheter som Svenska kraftnät, Trafikverket och Energimyndigheten, och även statliga bolag som Vattenfall har en nyckelroll i omställningen. I dagens hårda konkurrens om nyckelkompetens finns en uppenbar risk att dessa offentliga arbetsgivare inte klarar sina uppdrag.

Företagens största tillväxthinder har under flera år varit att hitta rätt kompetens. Ingenjörerna tillhör de yrkesgrupper som är mest efterfrågade på arbetsmarknaden. Enligt den senaste Arbetskraftsbarometern från SCB, där arbetsgivarnas efterfrågan på utbildning undersöks, utgjorde ingenjörutbildningar 5 av de 10 utbildningsinriktningar där störst andel arbetsgivare bedömer att antalet anställda kommer att öka på tre års sikt.

Det här innebär att de offentliga arbetsgivare som nu behöver växa och attrahera nyckelkompetens måste göra det i en hård konkurrens med det privata näringslivet. Det finns inte heller någon stor grupp av arbetslösa ingenjörer. Bland Sveriges Ingenjörers medlemmar har arbetslösheten legat under en procent det senaste året.

Vi har i denna rapport undersökt vilka möjligheter de offentliga arbetsgivarna har att klara sig i denna konkurrens. Resultaten är alarmerande. Medan drygt 60 procent av ingenjörerna i privat sektor menar att deras karriärmöjligheter är goda, är motsvarande andel knappt 50 procent i statlig sektor och drygt 40 procent i kommuner och regioner.

Vidare kan vi visa att medan ingångslönerna är likartade i de olika sektorerna är lönen efter 20 år i yrket 10 000 kronor högre för ingenjörer anställda i privat sektor, jämfört med vad fallet är för ingenjörer som är anställda i offentlig sektor.

Vår bedömning är att det kommer bli svårt för de offentliga arbetsgivarna att utföra sina uppgifter både vad gäller digitalisering och klimatomställning om inte såväl löner som villkor förbättras kraftigt. Det gäller särskilt för erfarna ingenjörer.

I det här sammanhanget är också utmaningen större för de offentliga arbetsgivarna, eftersom pensionsavgångarna förväntas bli ett betydligt större problem i de offentliga verksamheterna. Vi kan i denna rapport visa att andelen ingenjörer som är 50 år eller äldre ligger över 40 procent i såväl staten som i kommuner och regioner. I den privata sektorn ligger motsvarande andel under 30 procent. Det här innebär att de offentliga arbetsgivarna måste ersättningsrekrytera en betydligt större andel av sina erfarna medarbetare jämfört med de privata arbetsgivarna.

I förlängningen hotar de offentliga arbetsgivarnas lägre attraktionskraft hela klimatomställningen, men problemen är påtagliga redan nu. Svenska kraftnät är en av få myndigheter som publicerar sina rekryteringsmål. Myndigheten har som mål att växa med 80 %, men vår analys visar att de enbart lyckades nå drygt 70 procent av sitt rekryteringsmål 2021, och att de under 2022 inte ens nådde halva sitt rekryteringsmål. Givet att myndigheten ska ansvara för att vårt kraftsystem ska vara hållbart, säkert och kostnadseffektivt visar det att rekryteringsproblemen kan leda till stora konsekvenser för hela samhället. De offentliga arbetsgivarna måste öka sin attraktionskraft och dessa insatser måste genomföras snabbt.

## Inledning

Ingenjörer är en attraktiv grupp på arbetsmarknaden och konkurrensen är stenhård om ingenjörskompetensen. Arbetslösheten bland ingenjörer är den lägsta på tio år och de efterfrågas inom alla arbetsmarknadssektorer. Självklart är det positivt med en god arbetsmarknad för ingenjörer, men det medför samtidigt att det kan bli en utmaning för de som behöver rekrytera i större omfattning.

Rekryteringsbehoven inom den offentliga sektorn är enorma. Kommuner och regioner står inför stora tekniska utmaningar och hela samhällen behöver ställas om för att bli mer hållbara. Tusentals nya medarbetare behövs och till stor del är det ingenjörskompetens som det är störst behov av. Även staten efterfrågar ett stort antal ingenjörer de närmaste åren, då främst inom energi, infrastruktur och försvar. Rekryteringarna blir en verksamhetskritisk fråga, och om man inte lyckas attrahera rätt kompetens blir det svårt att klara framtidens utmaningar.

Samtidigt är konkurrensen om ingenjörerna särskilt hård. SCB:s senaste Arbetskraftsbarometer visar att ingenjörsutbildningar utgjorde 5 av de 10 utbildningsinriktningar med störst andel arbetsgivare som förväntade sig en ökning av antalet anställda på tre års sikt.

I den här rapporten har vi därför undersökt vilka möjligheter de offentliga arbetsgivarna har att rekrytera ingenjörer. Hur upplevs karriärmöjligheterna? Hur är lönenivåerna jämfört med den privata sektorn? Analysen grundar sig på intervjuer med förtroendevalda vid utvalda myndigheter, en enkätundersökning bland Sveriges Ingenjörers medlemmar och en ny sammanställning av Sveriges Ingenjörers lönestatistik.

## Rekryteringsbehov i den offentliga sektorn

Det finns ingen fullständig sammanställning av rekryteringsbehovet av ingenjörer inom den offentliga sektorn under de närmaste åren. Men det finns ändå tydliga tecken på att behovet kommer vara mycket omfattande. SKR gjorde nyligen en prognos som visade att drygt 400 000 personer behöver rekryteras inom en 10-årsperiod för att både täcka pensionsavgångar och ökade behov inom vård, skola och omsorg.<sup>1</sup> Inom kommunerna är det främst välfärdspersonal som behöver rekryteras, men en enkätundersökning som redovisades i Altinget visade att 10 procent av de intervjuade kommundirektörerna ansåg att det var personal inom teknik/samhällsbyggnad som var svårast att rekrytera.<sup>2</sup>

Bland statliga arbetsgivare har satsningar på digitalisering och klimatomställning, och inte minst satsningarna inom försvaret, lett till ett kraftigt ökat behov av personal med teknisk kompetens.

Vattenfall AB räknar med att anställa 1 500 personer, huvudsakligen ingenjörer och tekniker.<sup>3</sup> Även de statliga myndigheterna har fått ett kraftigt ökat behov av att rekrytera ingenjörer. Klimatomställningen ställer nya krav på myndigheter som Svenska kraftnät och Trafikverket. Samtidigt har de nya satsningarna på att stärka försvaret gjort att myndigheter som Totalförsvarets forskningsinstitut FOI, Försvarets materielverk FMV och Försvarmakten också kommit in i expansiva skeden.

”Vi behöver styra om från förvaltande till expansion, något som är nytt för oss.”

Kristofer Hallgren, förtroendevald för Saco-S på FOI

Några exempel på rekryteringar som ska göras den närmsta tiden inom offentlig sektor är Trafikverket med en rekryteringsprognos på närmare 2 000 nya medarbetare under 2022-2023, Svenska kraftnät som ska rekrytera 800, FOI 200 och FMV som ska rekrytera mellan 150 och 200 nya medarbetare. Merparten av dessa är ingenjörer.<sup>4</sup>

”Hittills i år har vi anställt 118 nya medarbetare och de kommande två åren ska ökningstakten vara ännu högre – totalt 800 nya medarbetare.”

Hanna Brolinson, förtroendevald för Saco-S på Svenska kraftnät

Den kunskap och kompetens som ingenjörerna besitter är värdefull. För att tillräckligt många kvalificerade medarbetare ska söka sig till den offentliga sektorn, och vilja stanna kvar, måste arbetsgivarna bli mer attraktiva. Det handlar till syvende och sist om att kunna konkurrera med privat sektor.

---

<sup>1</sup> [Välfärdens kompetensförsörjning](#) Rapport från SKR december 2022

<sup>2</sup> [Här är yrkena som kommunerna har svårast att rekrytera](#) Artikel i Altinget 2022-11-17

<sup>3</sup> [Vattenfall storsatsar – behöver massrekrytera ingenjörer](#) Artikel i Ny Teknik 2022-05-01

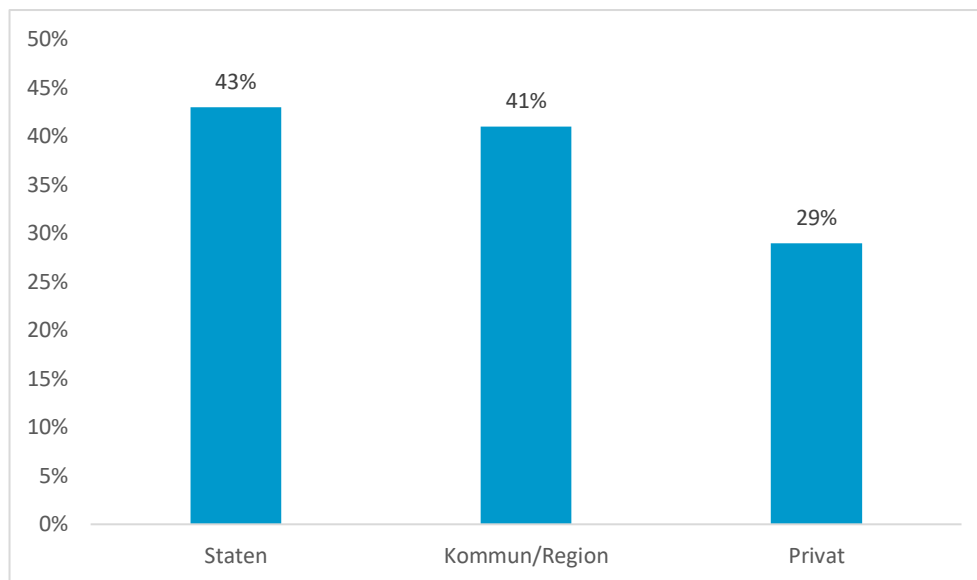
<sup>4</sup> [Myndigheter med växtvärk – så här gör de för att hantera den](#) Artikel i Ingenjören 2022-09-19

”När många vill åt ingenjörskompetensen, och arbetsmarknaden för ingenjörer växer, blir det viktigare att profilera sig som en attraktiv arbetsgivare.”

Kristofer Hallgren, förtroendevald för Saco-S på FOI

En stor utmaning för de offentliga arbetsgivarna är att de inte bara behöver nyrekrytera. Bland ingenjörerna har de också ett stort behov av ersättningsrekryteringar. Över 40 procent av ingenjörerna är 50 år och äldre, medan motsvarande andel i privat sektor är under 30 procent.

*I offentlig sektor återfinns en högre andel äldre ingenjörer*



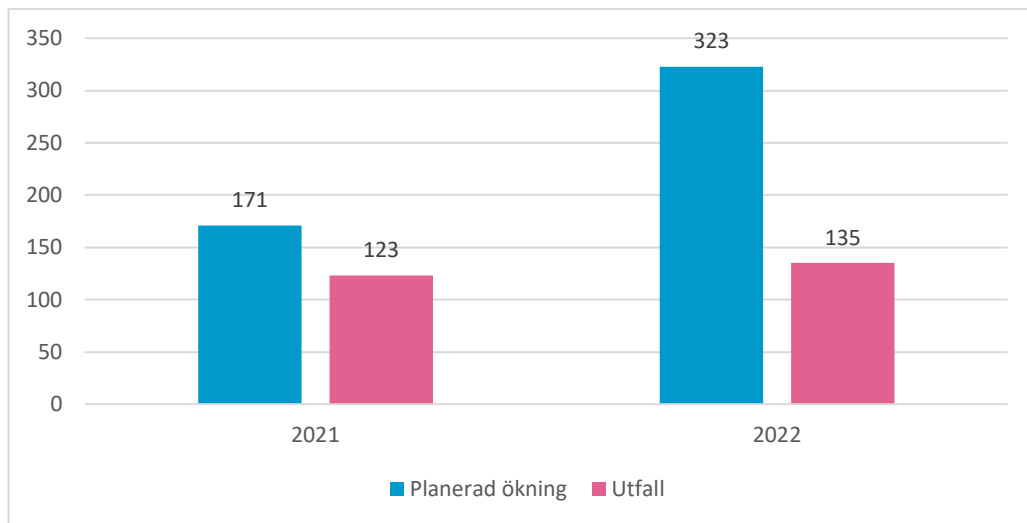
Statistik över andelen ingenjörer som är 50 år eller äldre

Källa: Sveriges Ingenjörers medlemsstatistik

Att myndigheterna klarar sina rekryteringsuppdrag har stor betydelse. Svenska kraftnät är systemansvarigt för kraftsystemet i Sverige. Trafikverket har en nyckelroll när transportsystemen elektrifieras och för underhållet av vägar och järnvägar. FOI, FMV och Försvarsmakten ska tillsammans ansvara för upprustningen av det svenska försvaret.

Expansionen av dessa myndigheter har bara börjat. Frågan är om de kommer att kunna växa i den takt de planerar. Det finns redan nu oroande tendenser. De flesta myndigheter redovisar inte sina expansionsplaner. Men Svenska kraftnät är ett undantag. I årsredovisningen 2021 konstaterades att målet var att öka antalet tillsvidareanställda med 171 personer men ökningen stannade vid 123 personer. Under 2022 förväntades antalet tillsvidareanställda öka med 323, men ökningen stannade vid 135, vilket motsvarar betydligt mindre än hälften av målet.

### Svenska kraftnät har rekryterat betydligt färre än planerat



Planerad ökning av antalet tillsvidare anställda på Svenska kraftnät och verkligt utfall

Källa: Svenska kraftnät

Svenska kraftnäts svårigheter visar på de utmaningar som de offentliga arbetsgivarna står inför. Genom att det i många fall är ingenjörer som ska rekryteras måste de vara minst lika attraktiva som de privata arbetsgivarna. Det som ligger i vågskålarna, utöver att jobben känns meningsfulla och viktiga, är till exempel löner, olika möjligheter till karriärutveckling och andra förmåner som möjligheten till distansarbete.

Att bli chef är ett sätt att göra karriär och att bli specialist inom sitt yrkesområde kan vara ett annat. Om möjlighet inte finns att klättra på karriärstegen kan mer avancerade arbetsuppgifter, mer inflytande, eller förtroende från chefen att representera i olika arbetsgrupper vara sätt att göra karriär.

## Ökade karriärmöjligheter behövs i offentlig sektor

Attraktionskraften hos arbetsgivare beror på flera faktorer. Det handlar bland annat om innehållet i arbetet, lön och övriga villkor. Även de framtida karriärmöjligheterna har stor betydelse.

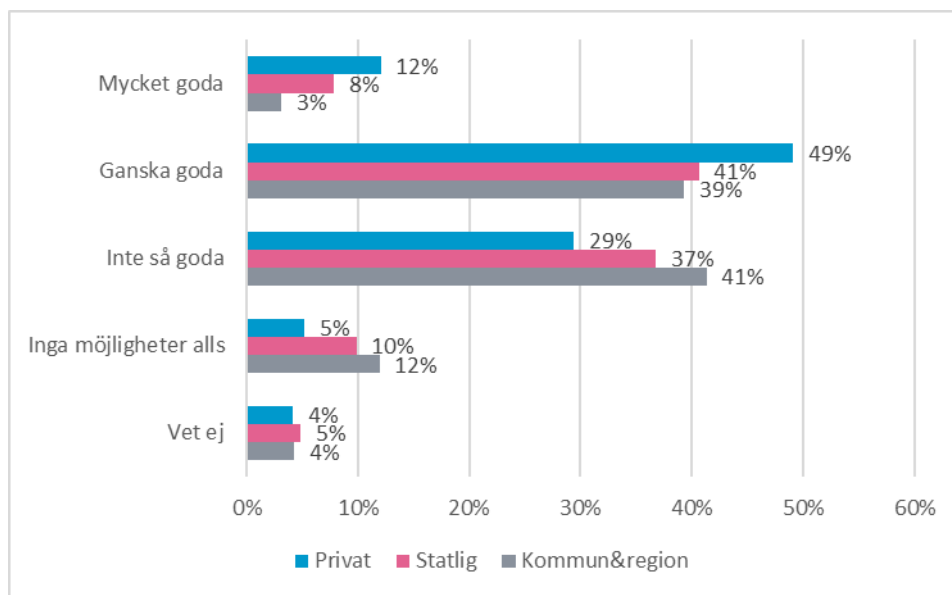
”För många upplevs det som att det inte finns några riktiga karriärvägar, annat än att bli chef. Det finns ett upplevt glastak.”

Stefan Hållander, förtroendevald för Saco-S på FMV

För att undersöka hur karriärmöjligheterna upplevs för offentligt anställda jämfört med privat anställda har vi till denna rapport frågat ett urval av Sveriges Ingenjörers medlemmar. Svaren visar att karriärmöjligheterna upplevs som betydligt sämre i den offentliga sektorn.

Bland ingenjörerna i den privata sektorn anger över 60 procent att karriärmöjligheterna är mycket eller ganska goda. Bland statligt anställda är andelen knappt 50 procent och i kommuner och regioner bara drygt 40 procent.

*Möjligheterna till karriärutveckling upplevs som sämre i offentlig sektor än i privat*



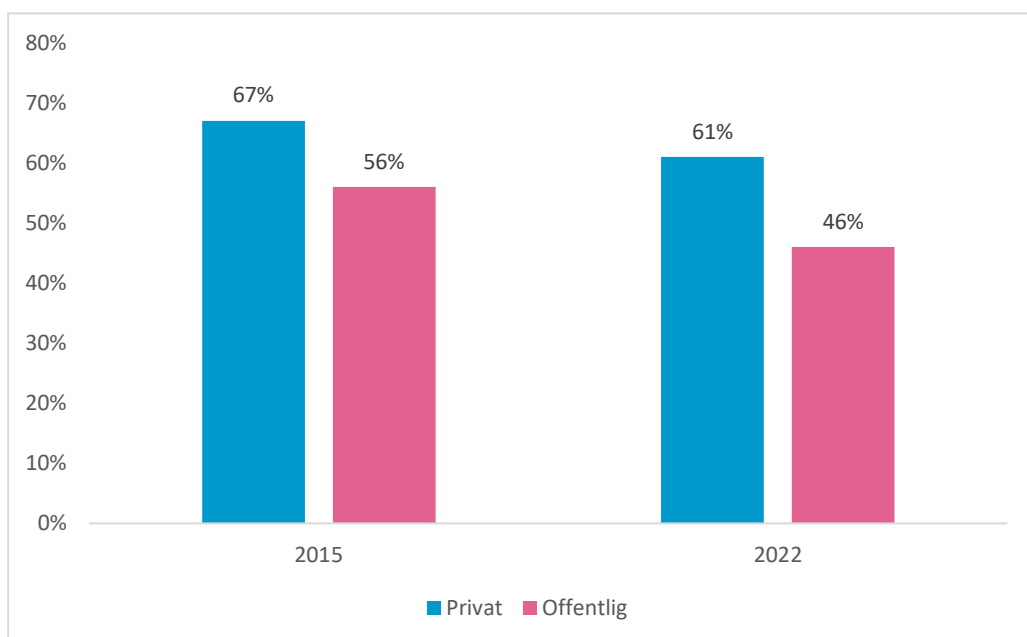
Fråga: Hur upplever du dina möjligheter till karriärutveckling på din nuvarande arbetsplats?

Källa: Ingenjörbarometern 2022

## Över tid har möjligheterna till karriärutveckling inte förbättrats

Under 2015 ställdes motsvarande fråga till Sveriges Ingenjörers medlemmar. Tyvärr visar utvecklingen att de upplevda karriärmöjligheterna försämrats under de senaste sju åren. Givet de rekryteringsutmaningar som den offentliga sektorn står inför är det oroande att gapet mellan karriärmöjligheterna inom den privata och offentliga sektorn ökat under dessa år.<sup>5</sup>

*I offentlig sektor är andelen ingenjörer som upplever goda karriärmöjligheter mindre än i privat sektor och gapet ökar*



Fråga: Hur upplever du dina möjligheter till karriärutveckling på din nuvarande arbetsplats? (Svarsalternativen mycket goda och ganska goda har slagits ihop till goda.)

Källa: Ingenjörbarometern 2022 respektive rapporten Ingenjören och jämställdhet från Sveriges Ingenjörer

<sup>5</sup> [Ingenjören och jämställdhet](#) Rapport från Sveriges Ingenjörer



## Högre löner nödvändiga för rekrytering i offentlig sektor

För att attrahera ingenjörerna och därmed klara de rekryteringsutmaningar man står inför behöver man i offentlig sektor närma sig de löner som finns i den privata sektorn. Det gäller både för att rekrytera nya medarbetare och för att behålla de man redan har.

”När vi rekryterar från privat sektor och de kommer in på en högre lönenivå halkar de som jobbat länge efter. Detta känns såklart orättvist och skapar missnöje.”

Hanna Brolinson, förtroendevald för Saco-S på Svenska kraftnät

Sveriges Ingenjörers lönestatistik visar att det finns löneskillnader på tusentals kronor i månaden mellan offentlig och privat sektor.

### Ny analys visar avstannad löneutveckling i offentlig sektor

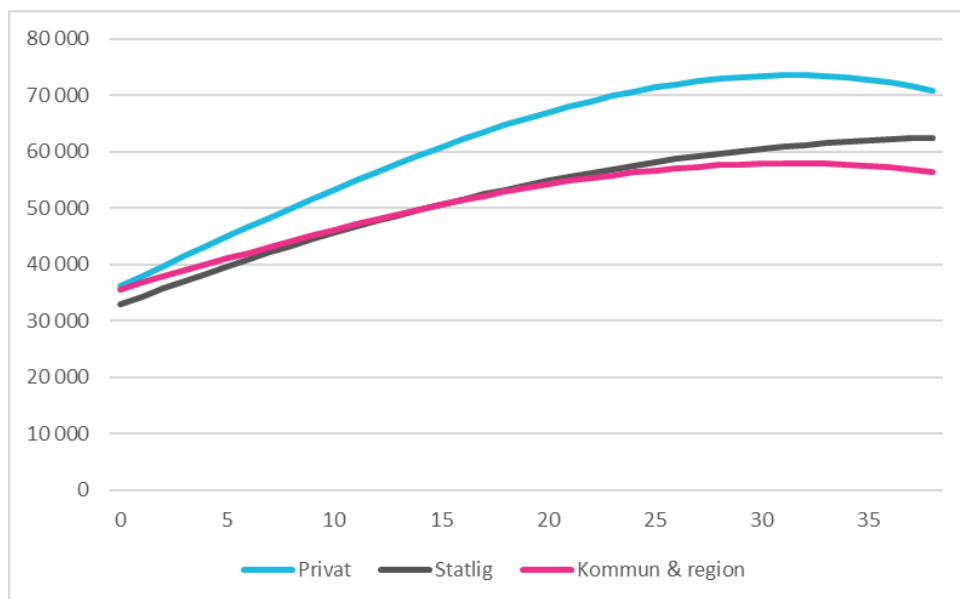
Varje år tar Sveriges Ingenjörer fram en rekommenderad ingångslön för civil- respektive högskoleingenjörer och den ligger på samma nivå oavsett arbetsmarknadssektor. En nygjord analys av svaren från Sveriges Ingenjörers löneenkät visar att det i början av ingenjörernas karriär är en förhållandevis liten skillnad mellan lönerna i de olika arbetsmarknadssektorerna, men att lönerna i privat sektor redan efter ett par år stiger snabbare. Detta gäller både för civil- och högskoleingenjörer.

”Initialt när man börjar jobba handlar det om vilka uppgifter man har och vilken lön det är. När man väl varit anställd några år blir man besviken på löneutvecklingen.”

Stefan Hållander, förtroendevald för Saco-S på FMV

Vad båda diagrammen på nästa sida visar är att inom privat arbetsmarknadssektor är lönekurvan mycket brantare än vad den är för ingenjörer såväl inom staten som inom kommuner och regioner. Löneutvecklingen stannar med andra ord av snabbare inom den offentliga sektorn jämfört med den privata. Efter 20 år skiljer det 10 000 kronor mellan offentlig och privat sektor. Detta oavsett om ingenjören har en civil- eller högskoleexamen.

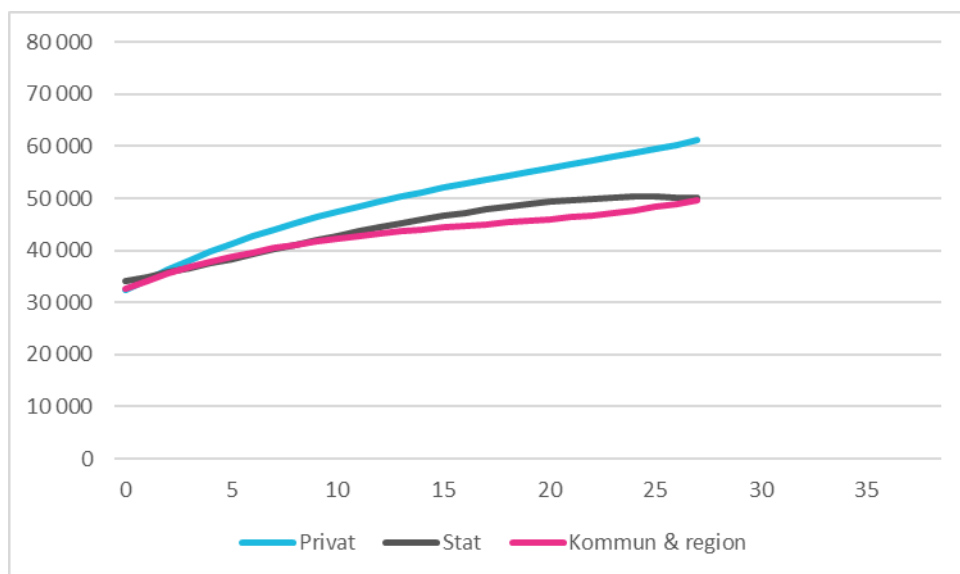
Efter 20 år är löneskillnaden mellan offentlig och privat sektor 10 000 för civilingenjörer



Statistiken visar medellön för civilingenjörer baserat på antal år efter examen

Källa: Sveriges Ingenjörers löneenkät 2021

Efter 20 år är löneskillnaden mellan offentlig och privat sektor 10 000 för högskoleingenjörer



Statistiken visar medellön för högskoleingenjörer baserat på antal år efter examen

Källa: Sveriges Ingenjörers löneenkät 2021

Ett annat sätt att visa hur lönerna skiljer sig åt mellan offentlig och privat sektor är att titta på det relativa löneläget. Månadslönen för varje individ i statlig sektor respektive kommuner och regioner jämförs med medellönen i en jämförelsegrupp i hela privata sektorn som har samma examensår samt likvärdig utbildningsnivå och befattningsnivå. Hänsyn tas också till om individerna har rätt till övertidsersättning eller ej. Om lönenivån för statlig sektor respektive kommuner och regioner är exakt densamma som inom privat sektor är det relativa löneläget 100. 2021 var det relativa löneläget för statlig sektor 89,5 och för kommuner och regioner 88,2. De anställda inom statlig sektor hade alltså en lönenivå som är cirka 10 procent lägre än inom privat sektor. För kommuner och regioner är lönenivån cirka 12 procent lägre än inom privat sektor.

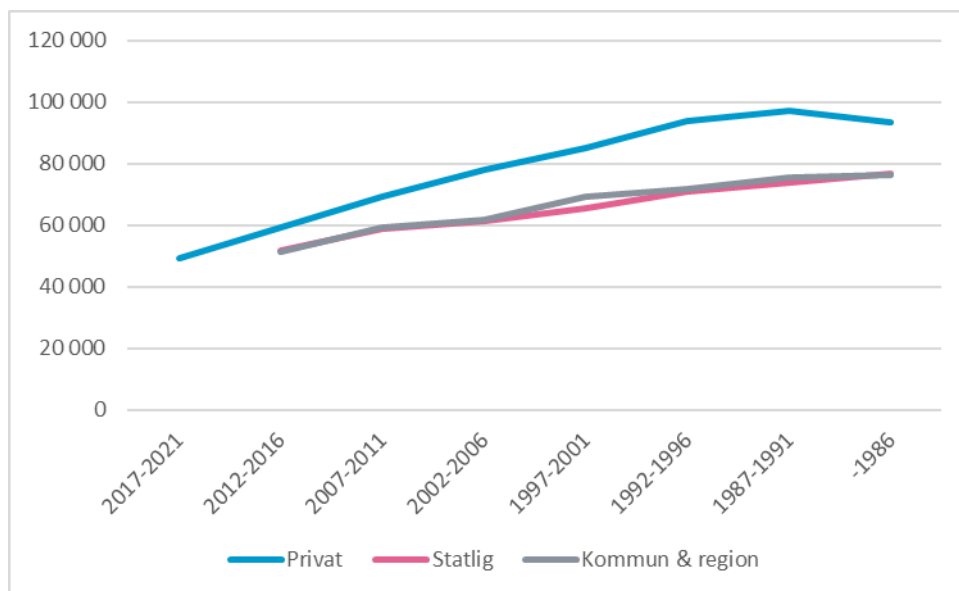
”Lönerna är ofta lägre än i privat sektor, och ser man på den övre kvartilen så är det ytterst få som når dit.”

Stefan Hållander, förtroendevald för Saco-S på FMV

Där det framför allt syns en tydlig skillnad mellan offentlig och privat sektor är för gruppen chefer. Diagrammet nedan visar medellönerna för chefer och där är det väldigt tydligt att löneutvecklingen drar ifrån inom privat sektor.

Det relativa löneläget för chefer inom statlig sektor är 82,8. Med andra ord lönerna är 17 procent lägre än för chefer inom privat sektor. För kommuner och regioner är motsvarande siffra 84,8. Det betyder att lönerna är 15 procent lägre.

*Det kan skilja 20 000 kronor i medellön för chefer i offentlig jämfört med privat sektor*



Statistiken visar medellön för chefer baserat på examensår i 5-årsklasser

Källa: Sveriges Ingenjörers löneenkät 2021

### **Byte av arbetsgivare ger dubbla löneökningen**

Arbetslösheten bland ingenjörer är rekordlåg. Detta gör att arbetsgivare måste erbjuda en bra lön och goda villkor, annars är det någon annan som gör det. Möjligheten finns ju alltid att byta arbete.

Distansarbete ger helt ny flexibilitet och rörlighet på arbetsmarknaden. För individen är det ofta lönsamt att byta arbetsgivare. Inom privat sektor är det vanligare att byta arbete än inom den offentliga. I privat sektor byter strax över 20 procent jobb varje år, detta ska jämföras med kommuner, regioner och staten där cirka 17 procent årligen byter arbete. Dessa arbetsbyten avser alla typer av byten, d.v.s. det är interna arbetsbyten såväl som byte till en annan arbetsgivare. Att byta arbetsgivare eller befattning ger ofta en högre löneökning jämfört med att inte göra det.

Löneökningen är ofta dubbelt så stor för den som byter arbetsgivare under ett år jämfört med den som stannar hos samma arbetsgivare.

Men ska det verkligen krävas ett byte av jobb för att höja lönen? Lönen bör korrigeras för medarbetare som stannar kvar och inte byter tjänst men får ett ökat ansvar inom samma tjänst. Då en medarbetare utvecklas och får ökat ansvar så måste även lönen följa med. Tyvärr är arbetsgivarna dåliga på att premiera detta. När ansvaret ökar ska en översyn av lönen göras.

## Diskussion

Lönen och möjligheten till karriär spelar roll. Med lägre löner och sämre karriärvägar blir rekryteringen till offentlig sektor en jätteutmaning. När lönerna i offentlig sektor inte kan matcha den privata, och varannan ingenjör i offentlig sektor säger att man har dåliga möjligheter till karriär, är det svårt att attrahera medarbetare. I den skarpa konkurrensen om ingenjörerna har en del offentliga arbetsgivare andra utmaningar också. I en del verksamheter krävs säkerhetskontroller vid nyanställningar vilket gör att rekryteringsprocesserna drar ut på tiden och vissa sökande hinner hitta andra anställningar.

Det behövs därför ett stort och genomgripande arbete bland de offentliga arbetsgivarna för att göra sig mer attraktiva. Ett grundkrav är att de offentliga verksamheternas lönenivåer måste närma sig de privata arbetsgivarnas. Karriärvägarna måste bli tydligare. Utöver det måste de offentliga arbetsgivarna satsa på andra sätt att öka sin attraktionskraft.

Det kan handla om ledarskap där arbetsgivaren skapar flexibla och individuella lösningar som medarbetaren värdesätter. Många offentliga arbetsgivare arbetar utefter principer om likabehandling. Det kan till exempel gälla att om vissa anställda måste vara på plats så ska det gälla alla. Det gör att det blir svårare att erbjuda distansarbete för de som önskar det och som har lämpliga arbetsuppgifter för detta.

Överhuvudtaget kommer det att krävas mer individanpassade lösningar för att rekryteringsbehovet ska kunna uppfyllas. Sådana lösningar kan gälla timbankar för de som behöver bättre möjligheter att klara livspusslet, eller för de som under en period behöver kortare arbetstid men inte vill eller kan gå ner i nominell arbetstid. Alla möjligheter till att skapa attraktivare arbetsplatser måste utnyttjas.

## Om undersökningen

Undersökningen som ligger till grund för denna rapport skickades ut till Sveriges Ingenjörers medlemmar i juni 2022. 20 000 ingenjörer fick enkäten och den besvarades av 4 071, vilket ger en svarsfrekvens på 20 procent.

Lönestatistiken är hämtad från Sveriges Ingenjörers årliga löneenkät som skickas ut till förbundets samtliga yrkesverksamma medlemmar. 2021 besvarade 72 300 av 122 100 ingenjörer enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 59 procent.

Citaten i rapporten kommer från dialoger med

- Hanna Brolinson, vice ordförande för Saco-S på Svenska kraftnät
- Kristofer Hallgren, ordförande för Saco-S på FOI
- Stefan Hållander, ordförande för Saco-S på FMV



Sveriges  
Ingenjörer