



EPA

EPA

- Resurs på bredden
 - "Bevakning" – Grannsamverkan EPA
 - TipTapp, enkla hämta lämna tjänster. Med betalningsfunktion (prövad rörande laglighet)
Normalt 18 år, undantag godkänd av bolagets ledningsgrupp
 - "Crusing" på äldreboendet
 - Bra att samverka för att inte dubbelarbeta





Sveriges
Kommuner
och Regioner

SKR ledamöter i länet

Valda till beredningar och övrigt i SKR arbete från länet

- Ta ett grepp så vi inom PKS har en möjlighet att påverka SKR men även regeringen
- Ta tillvara på vårt nationella samarbete





Kompetens och resursförsörjning Jönköpings län - PKS

Bakgrund

- Vi har en gemensam utmaning, som kräver mer än vanliga insatser
- Vår möjlighet är att jobba tillsammans
- 180% = inte möjligt



Medarbetare ställer högre krav på framtidens arbetsplats och med nya generationer kommer även nya förväntningar

Organisationer idag behöver tillgodose behoven och förväntningar från fyra generationer. Prioritering av hälsa och välbefinnande är en tydlig trend där 53% av anställda är mer benägna att prioritera hälsa och välbefinnande framför arbetet än före pandemin. Att prioritera hälsa och välmående är även en förväntan som organisationer måste uppfylla för att förbli attraktiva för Millennials och Generation Z.



Källa: ¹Work Trend Index (2022), ²The EY 2022 Work Reimagined Survey (2022), ³The EY 2021 Work Reimagined Survey (2021)

Källa: CNBC (2018); OECD Data (2016); L. Dyrendahl (n.d.)

Konkurrensen om arbetskraft ökar inom både privat och offentlig sektor, och det är utmanande att hitta rätt kompetens

Konkurrens inom välfärdssektorn

Antal anställda inom välfärden beräknas behöva öka med 91 000 personer mellan 2021-2031.

Vidare tillkommer 319 000 pensionsavgångar under samma period.



300 000

antal **yrkesutbildade som kommer saknas år 2035**



36 %

av näringslivet rapporterade att de har **brist på arbetskraft** i januari 2023



68 %

av Arbetsgivarverkets medlemmar har haft **brist på lämpliga sökanden** (höst 2021), en ökning sedan föregående mätning



3 av 10

rekryteringsförsök i Sverige misslyckades helt under de andra halvan av 2021, dvs ingen person rekryterades till den utannonserade rollen



5 år

är den nuvarande **livslängden på en särskild kompetens**. 1984 var den 30 år.

Med en ökad konkurrens om arbetskraften behöver organisationer säkerställa att de är attraktiva för såväl potentiella framtida anställda som befintliga anställda. Fokus på hållbart arbetsliv blir därmed inte bara viktigt för att säkerställa personal som håller i längden utan för att lyckas attrahera ny personal.

Källa: SKR, Sveriges kommuner och regioner (2022), Arbetsgivarverket (2021), Svenskt näringsliv (2022), Konjunkturinstitutet (2023)

Ett antal områden anses extra relevanta att fokusera på givet de utmaningar som organisationer står inför

Kompetensutveckling & lärande

Kontinuerlig kompetensutveckling kommer behövas på individ- och organisatorisk nivå. Omvärldens föränderlighet ställer krav på att organisationen och medarbetarens kompetens utvecklas i samma takt för att möta föränderliga mål.

Framtida arbetsätt

Utformningen av framtida arbetsätt är en central fråga för myndigheter att arbeta med framåt, där flexibilitet, välmående och inkludering bör stå i fokus. I dagsläget har ännu inte alla arbetsgivare skapat och kommunicerat en formell och tydlig policy eller tagit fram riktlinjer.

Attrahera och behålla

Attrahera och behålla arbetstagare kommer vara en central del för att inte förlora konkurrenskraftig kompetens. Att möta personliga preferenser och behov kommer bli en nyckelfråga för arbetsgivaren.

Digitalisering

Organisationer kommer behöva fortsätta och i en snabbare takt arbeta med digitalisering och automatisering. Tekniska lösningar behöver utvecklas och investeras i, för att skapa rätt förutsättningar för organisationer och medarbetare att kunna samarbeta och arbeta mer effektivt.



Friska
arbetsplatser

Hållbart arbetsliv



Engagerade
arbetsplatser

Lite "ångestsiffror"

- Sverige behöver 180% av tillgänglig ny arbetskraft
- Norrland behöver öka från 500 000 till 600 000 i arbetskraft
- Berlin behöver 400 000 per år i tillskott
- 75% av världens industrier rapporterar resursbrist
- Digital transformation (digitalisering) beräknas netto påverka arbetskraften +4% (dvs fel håll) globalt
- Thailand "importerade" 500 000 för att lösa sin akuta kris



Lite siffror

Det nationella arbetet

- Beredningens första möte 20 april
- "Ständiga föredrag"
- Alla pratar om detta
- Många olika lokala insatser, men ofta ur ARUBA perspektiv
- Fokus 180% => 100%



**Sveriges
Kommuner
och Regioner**

Beredningen för kompetensförsörjning

Call to action

Om vi agerar nu, så har vi större chans att klara av vår utmaning

Olika insamlade idéer

- Gemensamma avdelningar
(med lokal representation där så är lämpligt)
 - Ekonomi
 - HR
 - IT
 - Verksamhetsutveckling
- Gemensamma strategier och planer
- Agila självstyrande team (nya arbetssätt)
- Acceptera 80% är tillräckligt bra inom "admin"
- "Aggressiv förändring" ihop med regeringen för rejäl förenkling av detaljkrav och detaljstyrning (tex riktade statsbidrag mm mm mm)



Förhållningssätt som är genomförandeorienterat

- Etablera en task force / arbetsgrupp för att strukturera ett arbetssätt
- Baserat på fakta (180%) etablera målsättningar i minskning av behovet av "huvuden" - mäta vår framgång
- Vårt län, som har samarbete i vårt DNA har förutsättningar att göra ett gemensamt jobb (vi får inte glömma näringslivet, samma behov)
- Genom hög grad av samverkan nås även en kostnadssänkning, men det är inte vårt primära mål, det är en "spinn off effekt".

