

Kraftsamling för välfärdens kompetensförsörjning

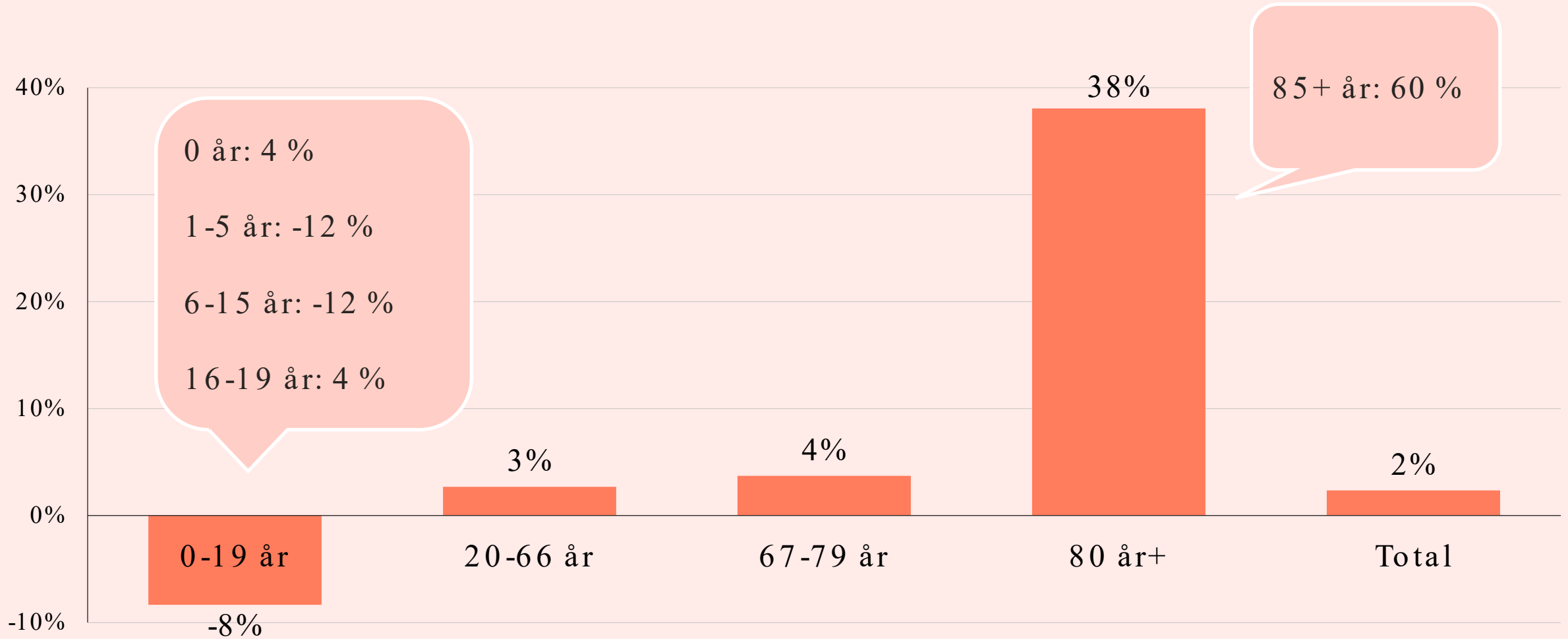
Action plan med samlat stöd för att bättre ta tillvara befintliga
medarbetares kompetens

SKR:s beredning för kompetensförsörjning

Ett erbjudande om samlat stöd

- Syftar till att bättre omhänderta befintliga medarbetares kunskap och kapacitet – tre prioriterade områden som ger störst effekt för kompetensförsörjningen
- Angreppssätt förtroendevalda till förtroendevalda för att underlätta lärande av varandra och möjliggöra att det ska hända mer
- Kraftsamling tillsammans där förtroendevalda ser över beslut och eventuellt fattar nya - och chefer och HR stärks av tydligheten och får mandat att arbeta aktivt med dessa områden

Befolkningsförändring 2023-2033



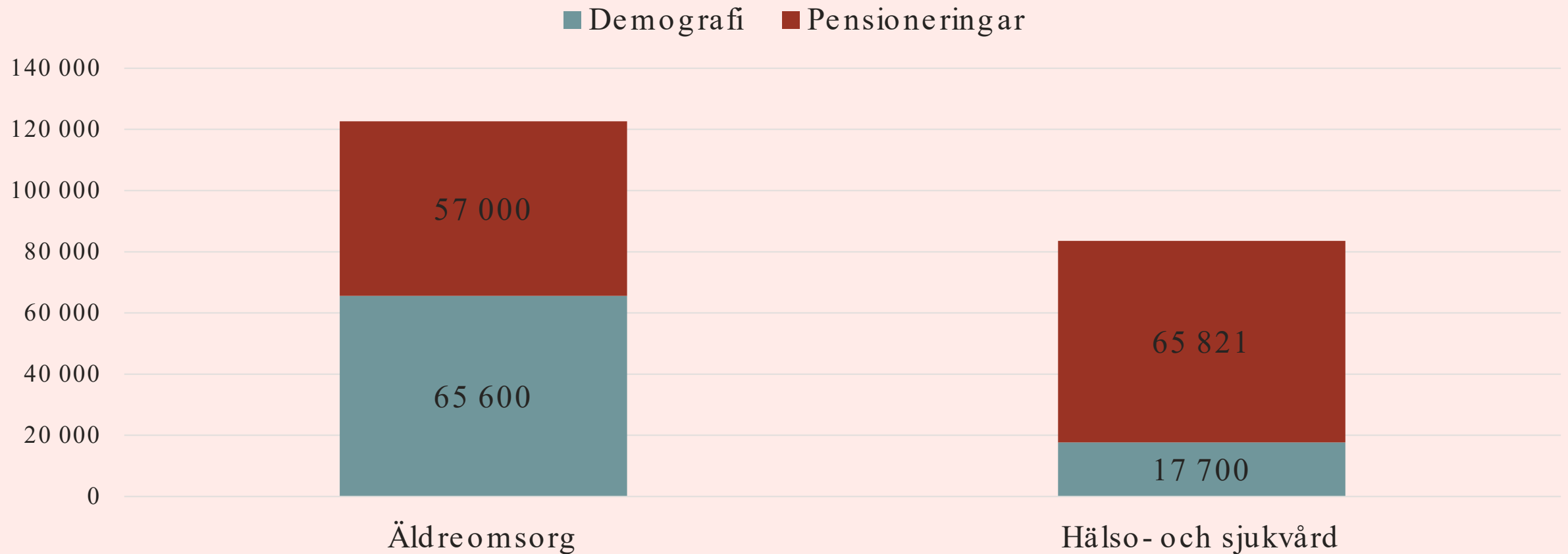
Med fokus på befintlig personal

- Om inget förändras behöver antalet anställda öka med 32 procent inom äldreomsorgen fram till 2033, till följd av en åldrande befolkning. Även inom hälso- och sjukvården ökar behovet av fler anställda.
- Hälften av ökningen av sysselsatta fram till 2033 skulle behövas inom äldreomsorgen för att möta de ökade behoven. Det är inte möjligt på en arbetsmarknad där såväl privat som offentlig sektor har brist på kompetens.
- Samtidigt minskar behoven inom förskola och grundskola till följd av minskade barnkullar, vilket gör omställning till en prioriterad fråga inom sektorn.
- Övriga Europa har samma demografiska utmaningar.

→ Vi behöver fokusera på befintlig personal!



Stora rekryteringsbehov inom vård och omsorg 2023-2033





Potentialen – rekryteringsbehovet i äldreomsorgen kan minska genom:

Ett förlängt
arbetsliv till 66
år:

**- 15 000
anställda**

Deltids-
arbetande
arbetar
+3h/vecka:

**- 8100
anställda**

Minskad
sjukfrånvaro:

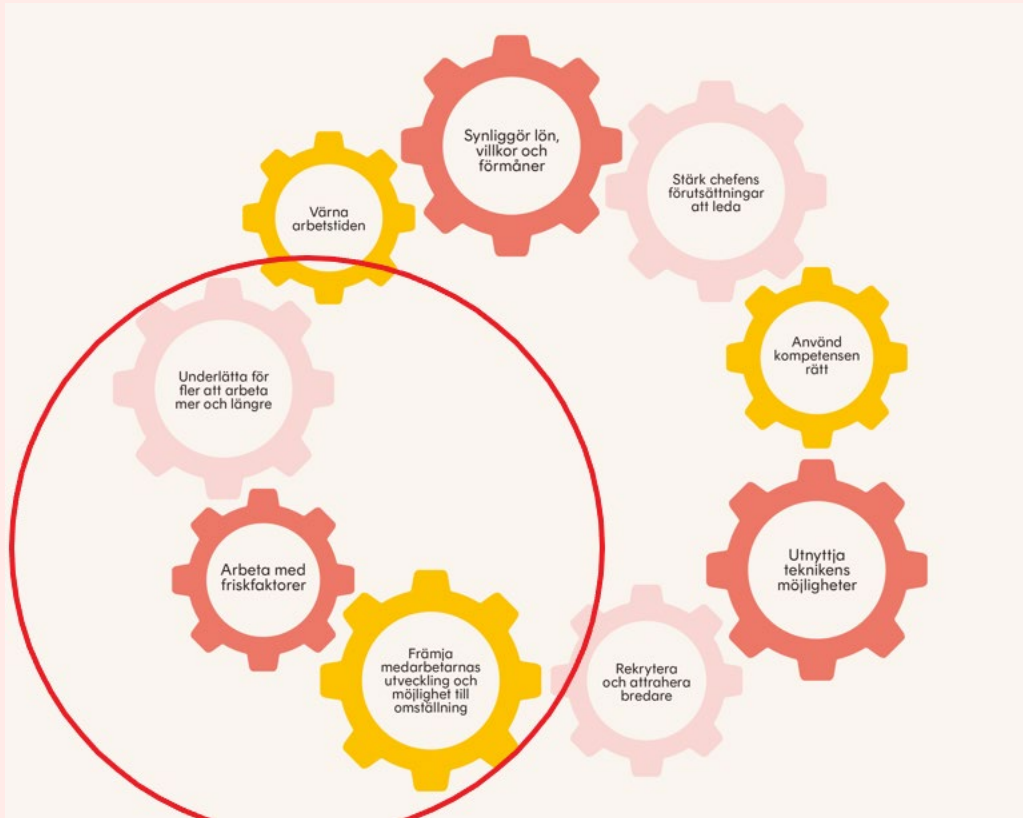
**- 5 900
anställda**

Dela lika på
föräldra-
ledighet:

**- 2000
anställda**

→ Härigenom säkrar vi bemanningen i välfärdssektorn!

Säkra välfärdens kompetensförsörjning



Kraftsamling för välfärdens kompetensförsörjning

SKR:s beredning för kompetensförsörjning har tagit fram ett stöd till andra förtroendevalda, med målet att främja utvecklingen inom tre dellösningar på kompetensutmaningen:

- Arbeta med friskfaktorer
- Arbeta heltid och arbeta längre
- Arbeta med tidig omställning

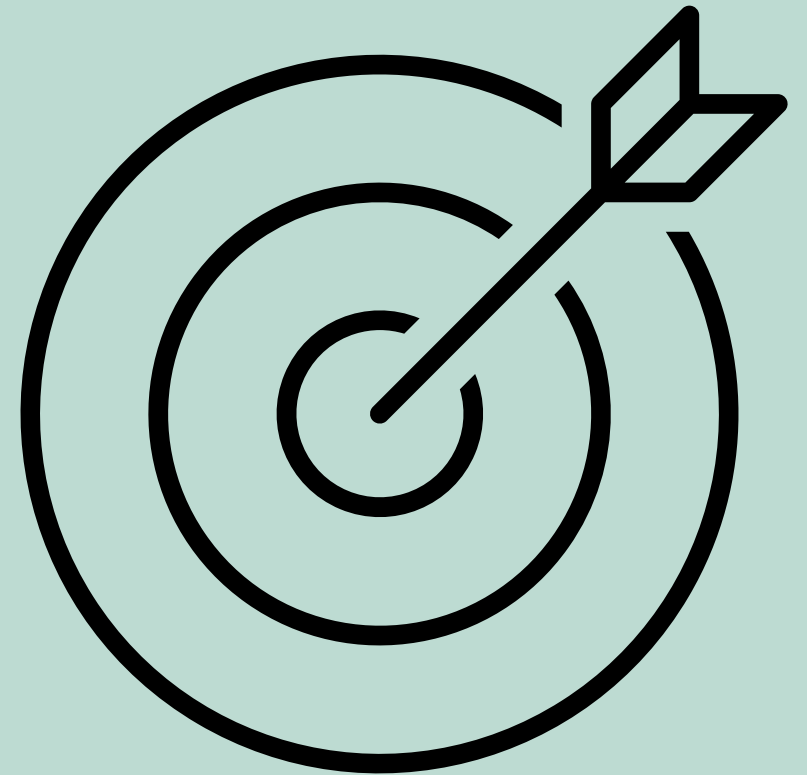
Tre prioriterade områden

1. **Arbeta med friskfaktorer:** Forskning visar att när vissa organisatoriska förutsättningar, så kallade friskfaktorer, finns på plats och fungerar väl så påverkas arbetsmiljön positivt. Medarbetare mår bra, utvecklas och attraktiviteten för yrket ökar.
2. **Arbeta heltid och arbeta längre:** Tre av fyra medarbetare i välfärden är kvinnor. Kvinnor är i hög grad frånvarande från arbetsmarknaden främst på grund av deltidarbete, föräldradidighet, sjukfrånvaro och ett kortare arbetsliv. Rätt satsningar ökar kvinnors närvaro på arbetsmarknaden och säkrar kompetensförsörjningen.
3. **Arbeta med tidig omställning:** Omställning, kompetensutveckling och yrkesväxling är avgörande åtgärder för att säkra kompetensförsörjning i välfärden.

1. Arbeta med friskfaktorer

Framgångsfaktorer

1. Ge uppdrag om friskfaktorer
2. Uppgradera arbetsmiljöarbetet
3. Rusta organisationen med kunskap
4. Satsa på chefers förutsättningar
5. Efterfråga resultat

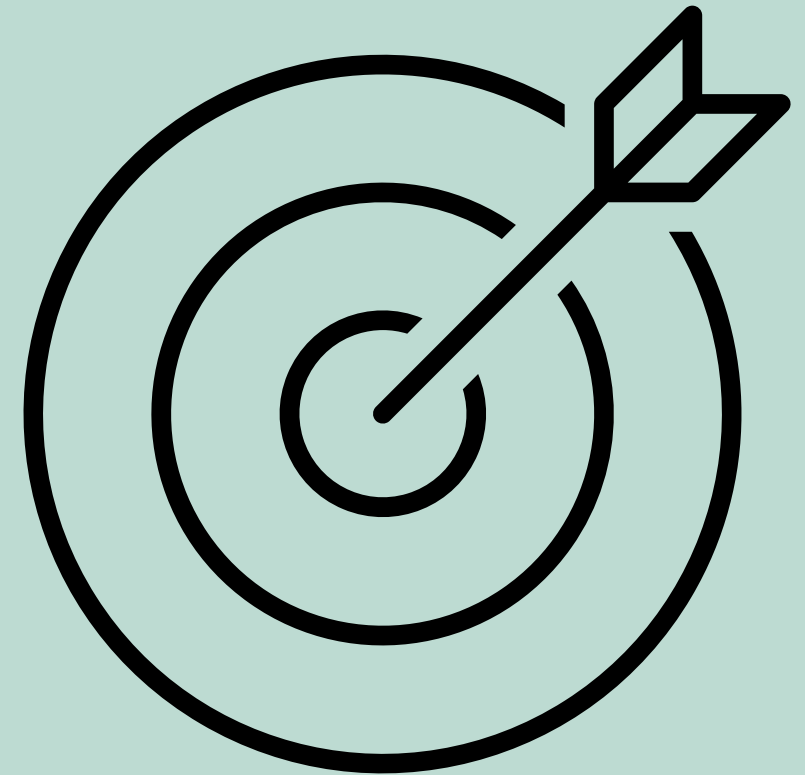


2. Arbeta heltid och arbeta längre



Framgångsfaktorer

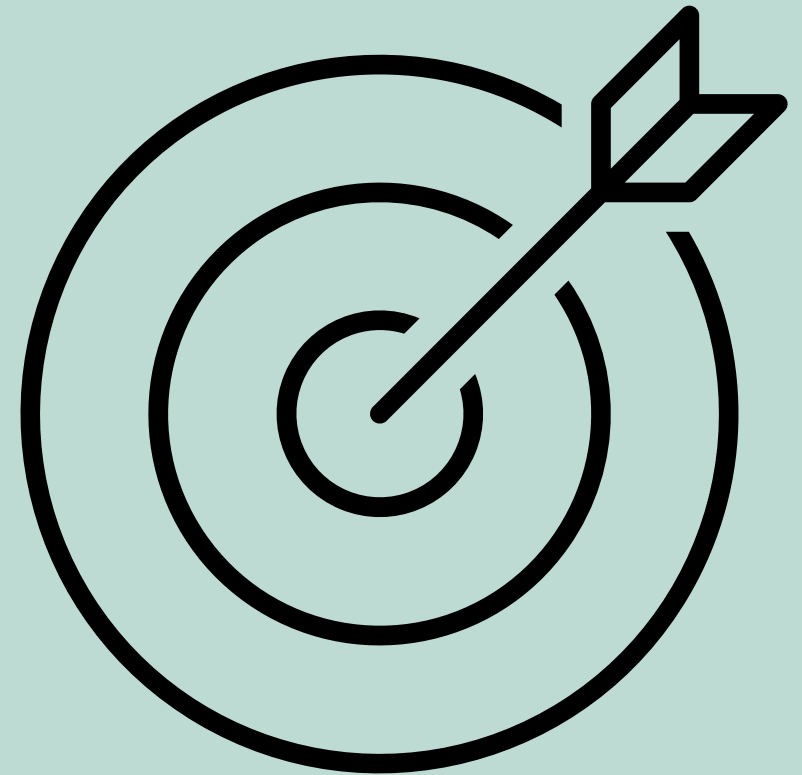
1. Arbeta heltid, längre och mer hållbart
2. Politiska beslut om heltid
3. Heltid som en långsiktig investering
4. Förtroendevalda som driver på den positiva utvecklingen
5. Främja insatser för ett förlängt arbetsliv



3. Arbeta med tidig omställning

Framgångsfaktorer

1. En kompetensförsörjningsstrategi som främjar tidig omställning
2. Aktivt arbete med Omställningsfonden
3. Satsningar inom och mellan verksamheter
4. Karriär och utvecklingsmöjligheter
5. Politiska beslut om insatser som främjar tidig omställning



...nu är det fokus på action!

- Nu kraftsamlar förtroendevalda över partigränserna över hela landet
- Många arbetar med frågorna sedan tidigare
- Det behövs nya beslut och uppföljning för att få mer att hända
- Vi har all fakta och vi vet hur man gör - det finns framgångsfaktorer och framgångsrika exempel
- Vi har samlat dessa där det gör störst effekt

Möjliggör positiv utveckling

- Ge kommun-/regionövergripande uppdrag om friskfaktorer i budget och andra styrdokument.
- Fatta beslut om heltidsarbete som norm (inte deltidarbete som en möjlighet) och ge verksamheten mandat att införa heltidsorganisationer
- Fatta beslut som förbättrar förutsättningarna till omställning och kompetensutveckling för medarbetare i kommuner och regioner.

→ Analysera nuläge – sätt konkreta mål - mät och följ upp - gör tillsammans!



Vad händer nu?

- Statistiken talar sitt tydliga språk – finns mycket kvar att göra
- Behöver växla upp arbetet, förtroendevalda som i högre grad driver utvecklingen, styr arbetet mot rätt prioriteringar
- De som har kommit långt har mycket att tillföra
- Mäta om satsningen ger önskad effekt och att utvecklingen får en skjuts inom dessa prioriterade områden
- [Action plans webbplats](#)

Heltidsresan 2016-2024

RESULTAT

- Andelen heltidsanställda inom Vård och Omsorg inom kommunen ökat från 57 % till 78 %, andelen heltidsarbetande från 48 % till 66 %
- Det har tillkommit 320 000 fler arbetade timmar pga. av att de som arbetar inom Vård och Omsorg arbetar mer, 55 000 fler kvinnor har en heltidslön
- 87 % inför 2024 heltid i hela eller vissa verksamheter inom kommunen (3 % "klara")*
- Ca 10 % inför inte heltid, pga.:*
 - Otillräckligt budgetutrymme, rädsla att överskrida budget
 - Otydliga eller avsaknad av politiska beslut och bristande politiskt engagemang
 - Upplevda svårigheter med och brist på kompetens om hållbar och flexibel schemaläggning
 - Medarbetarnas motivation och valfrihet och tung arbetsmiljö

Heltidsresan 2016-2024

TRE SLUTSATSER FÖR FRAMTIDEN

1. Krävs besked om kostnader kopplat till heltidsinförandet
2. Krävs ett krafttag kring återhämtning och förutsägbarhet i schemalaggingen
3. Krävs politiska beslut, vilja och engagemang

SKR:s arbetsgivar- politiska jämställdhets- program 2024

[Ladda ner programmet här](#) eller använd
QR-koden

