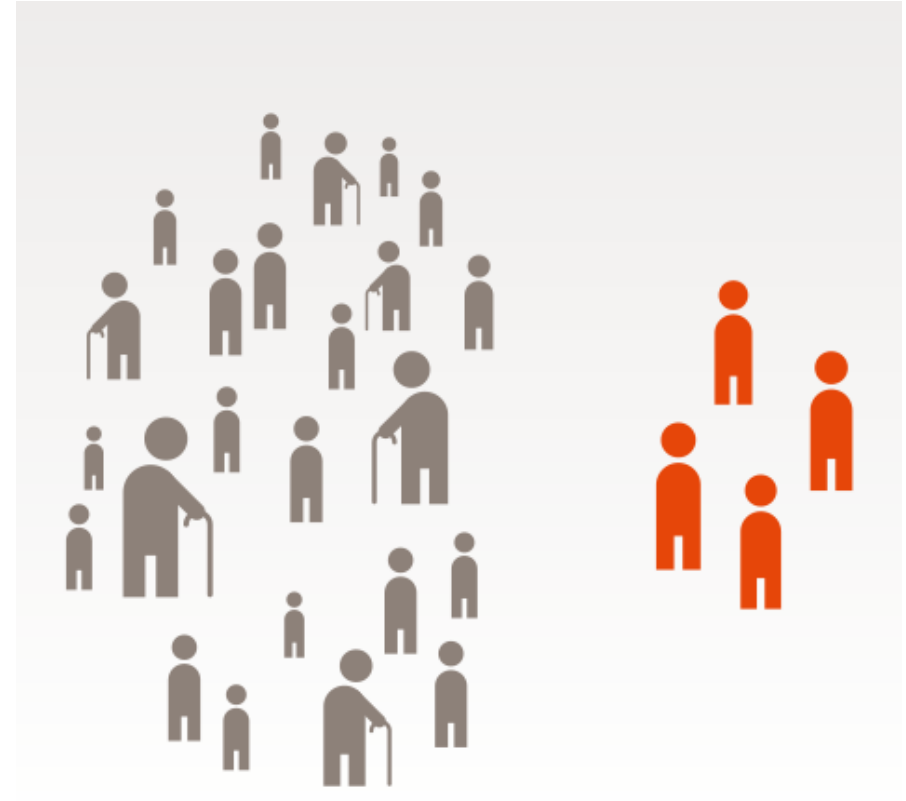




Den demografiska utmaningen



Rekryteringsprognos



- Om inga förändringar görs behöver antalet anställda i välfärdstjänsterna öka med knappt 200 000 personer fram till 2026. Antalet i arbetsför ålder ökar betydligt mindre än antalet barn och äldre.
- Samtidigt är det många som går i pension under perioden (300 000)



1. Fler utbildningsplatser
2. Anpassa utbildningarna
3. Samordna utbildning och arbetsmarknad
4. Flexiblare vägar
5. Jämställda yrkesval
6. Nyanländas kompetens

VISA
KARRIÄR
MÖJLIGHETER

ANVÄND
**KOM-
PETENS
RÄTT**

BREDDA
REKRYTERINGEN

FÖRLÄNG
ARBETS-
LIVET

FLER
JOBBAR
MER

MÖT
**REKRYTERINGS-
UTMANINGEN**

UNDER-
LÄTTA
LÖNE-
KARRIÄR

UT-
NYTTJA
TEKNIKEN

SKAPA
ENGAGE-
MANG

MARKNADS-
FÖR
JOBBen

Använd kompetensen rätt



- Att se över vem som gör vad och fördela arbetsuppgifter och roller på ett nytt sätt mellan olika yrkesgrupper eller att skapa nya yrken kan bidra till att lösa kompetensförsörjningen.
- Nya uppgifter kan bli utvecklande utmaningar för en befintlig eller en "ny" yrkesgrupp.
- Att förändra organisationen och hitta nya lösningar kan bidra till att lösa kompetensutmaningen.

Använd kompetensen rätt- ex nya yrken



Skolan: Nya grupper som elevkoordinator och lärarassistenter avlastar lärare.

Individ- och familjeomsorg: Administratörer avlastar socialsekreterare:

Hälso- och sjukvård: "Vårdnära service" avlastar vårdpersonal, undersköterska med specialistinriktning avlastar sjuksköterskor, sjuksköterskor avlastar läkare

Äldreomsorg: Undersköterska med specialistinriktning och andra former av handledarkompetenser eller "teamledare" samt en tydligare roll för hur vårdbiträden kan komplettera övriga yrkesgrupper