

Kompetensförsörjning i en snabbt föränderlig omvärld

Hur arbetar Krafteringen med detta?

Karin Olholt

HR

Kort om Kraftringen

- Närmare 600 anställda (28% / 72%), med medelåldern 44 år
- Homogena grupper
- Bra på internrekrytering (30%)
- Personalomsättningen ligger stadigt på ca 10%
- Drygt 30% har endast varit anställda 1-2 år (dvs anställdes under pandemin)
- Drygt 18% är 57+ år
- Investeringstakten påverkar
- Digitaliseringen påverkar, nya roller och kompetenser behövs



Omvärlden

■ Arbetsmarknaden:

- Mer rörlig än tidigare
- Svårt attrahera och hitta rätt kompetens
- Färre unga med yrkeskompetens
- Större pensionsavgångar de närmaste åren
- Digitalisering och AI kommer ställa nya krav

■ Yngre generationen (Millenials, Gen Z):

- Introduktion avgörande
- Transparent ledarskap
- Löpande feedback och dialog
- Utmanande arbetsuppgifter, personlig utveckling
- Byter jobb oftare
- Lön och förmåner allt viktigare
- Trygghet och stabilitet
- Samhällsansvar, miljö- och hållbarhet



Vårt tillvägagångssätt

- Strukturerat arbete kring kompetensförsörjning
- Tätt samarbete med affären
- Koppla kompetensförsörjningen till affärens behov och utmaningar
- Hitta eldsjälarna i organisationen
- Etablera samarbeten externt, ex vis med skolor, universitet m fl
- Samarbeten inom branschen och nätverkande för gemensamma satsningar – tillsammans kan vi påverka och få genomslag



Kraftringens kompetensförsörjning

- en process i fyra steg

ANALYSERA FRAMTIDA
KOMPETENSBEHOV



DEFINIERA UTVECKLINGS-
BEHOVET



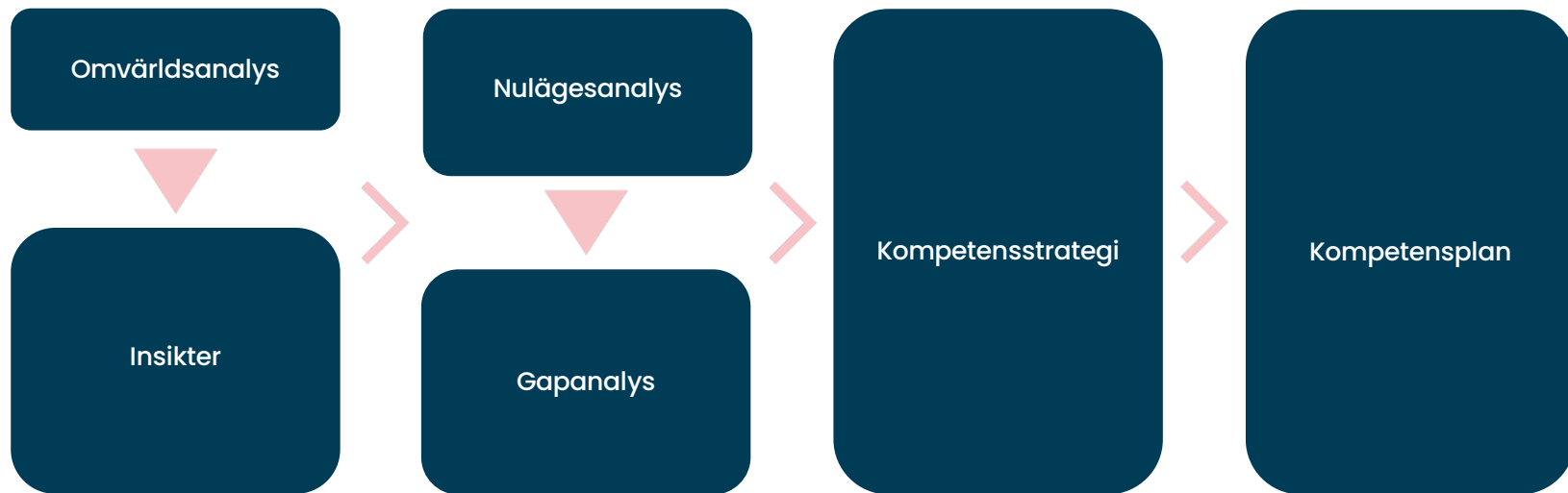
TA FRAM KOMPETENS-
STRATEGI



OPERATIONALISERA,
GENOMFÖR & FÖLJ UPP



Avstamp i Kraftringens syfte, vision och mål på 5-10 års sikt



Ledarskap och kultur



Vi jobbar enligt ARUBA- modellen

A Attrahera

R Rekrytera

U Utveckla

B Behålla

A Avveckla



People & Culture vision

Vi har medarbetare i ständig utveckling som tillsammans skapar en hållbar framtid med kunden i fokus



Säkerheten Främst
Kundfokus

Tillitsbaserat Ledarskap – Våra ledarkompetenser: Leda och utveckla mig själv, mitt team och verksamheten

Medarbetarskap – Vår värdegrund: Mod, Ansvar, Engagemang

Social Hållbarhet – Mångfald, jämställdhet & inkludering



Summering

- Arbeta strukturerat med kompetensförsörjning som involverar alla delar i ARUBA
- Ha örat mot marken för att kunna förutse de snabba förändringarna och trenderna i branschen – och anpassa strategin därefter
- Proaktivitet och flexibilitet kommer vara avgörande för att kunna bibehålla en konkurrenskraftig position

