

Diskussionspunkt 1

Fram till 2025, hur ser ni på utmaningarna att rekrytera personal? Vilka utmaningar är tydligast/viktigast att adressera och planera för?

- Vad behöver ni, kommuner och regioner, särskilt tänka på för att kunna agera proaktivt?
- Vad behöver ni få ut av rekryteringstjänster för att kunna möta utmaningarna?

Diskussionspunkt 2

För att ni som kund ska kunna få bästa möjliga stöd i rekryteringsprocesserna:

- Hur skulle ni önska att det gick att beställa rekryteringstjänster? Vad skulle ge bästa möjliga resultat för er?
- Vilka är framgångsfaktorerna för att skapa ett så bra avtal som möjligt för alla parter?
- Vilka är fallgroparna – vad bör vi undvika?

Diskussionspunkt 3

Tidigare avtal omfattade samtliga moment i rekryteringsprocessen och var uppdelat på branschområden och geografiska delområden.

- Vilka andra uppdelningar är möjliga? Vilka är mest relevanta? Vad skapar mest nytta för er?
- Hur ska vi paketera för att det ska bli enkelt och bäst för er?
- Vad vill ni inte ha?

Diskussionspunkt 4

Hur tror ni ert behov kommer se ut/förändras de kommande 5 åren?

- Förändringar i själva rekryteringsprocessens omfattning och innehåll?
- Nya verktyg med digitalisering/AI/robotisering?
- Förändringar i vad man lägger vikt vid och tid på?
- Förändringar i ert beställningsmönster? Er organisation? i era prioriteringar?
- Förändringar hos kandidaterna?

Diskussionspunkt 5

Det offentliga behöver ha ut ”mer av mindre” och samtidigt bygga för en hållbar framtid med siktet inställt på målsättningarna i Agenda 2030

- I vilken del av processen skulle ni få ut mest av externt stöd?
- På vilket sätt kan det som görs i, och kommer ut ur, rekryteringsprocessen/ rekryteringstjänsterna aktivt bidra till målsättningarna i Agenda 2030?

Diskussionspunkt 6

Vilket typ av externt stöd skulle ni ha mest nytta av för att möta de utmaningar som finns gällande att rekrytera och behålla personal i den offentliga sektorn?

- Hur attraherar vi framtidens talanger till välfärdssektorn? Generation Y och Z
- Hur får vi fler att vilja och kunna arbeta längre?
- ”Lära genom hela livet” hur påverkar det rekryteringsprocessen?
- Vilka verktyg/arbetsätt kommer att vara viktiga i det arbetet? Vad behöver vi då tänka på i paketering och omfattning?

Diskussionspunkt 7

Konkurrens om arbetskraften – hur ska offentlig sektor konkurrera?

Vad behöver man tänka på kring exempelvis Employer branding och Recruitment marketing?

Vad behöver i så fall vara med i avtal om rekryteringstjänster?

Filmen om SKLs rekryteringsstrategier lyfter bland annat att det är viktigt att skapa engagemang kring och marknadsföra jobb inom kommunsektorn. Hur kan ni bidra i arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare?