

Mangel på arbejdskraft i den offentlige sektor

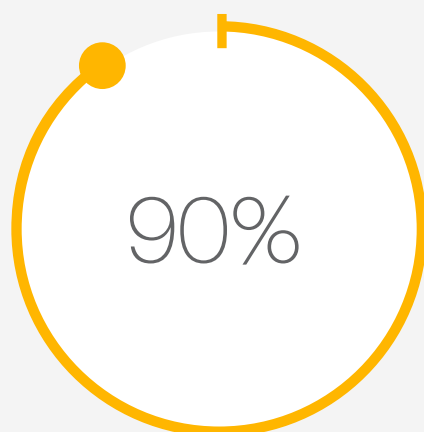
Løsninger, gevinster og barrierer

Spørgeundersøgelse i den offentlige sektor, juni 2023

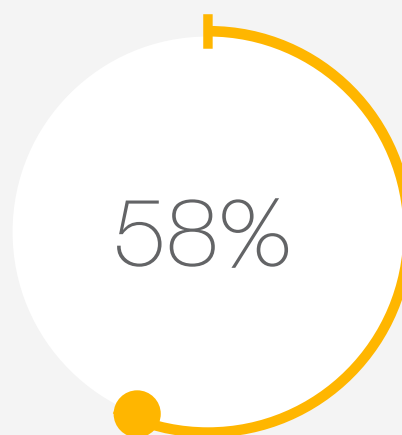


9 ud af 10 ledere i den offentlige sektor oplever jævnligt, at de ikke kan rekruttere medarbejdere med de rette kompetencer

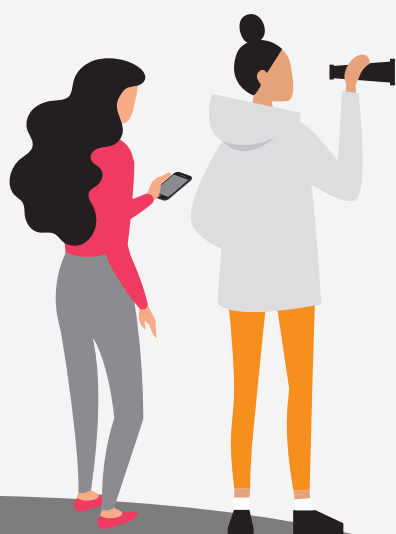
Mangel på kvalificeret arbejdskraft er en problemstilling, der går på tværs af stat, regioner og kommuner. 9 ud af 10 ledere i den offentlige sektor fortæller således, at de jævnligt ikke kan rekruttere medarbejdere med de rette kompetencer, og 58 % har udfordringer med at fastholde medarbejdere.



Har udfordringer med at rekruttere medarbejdere med de rette kompetencer

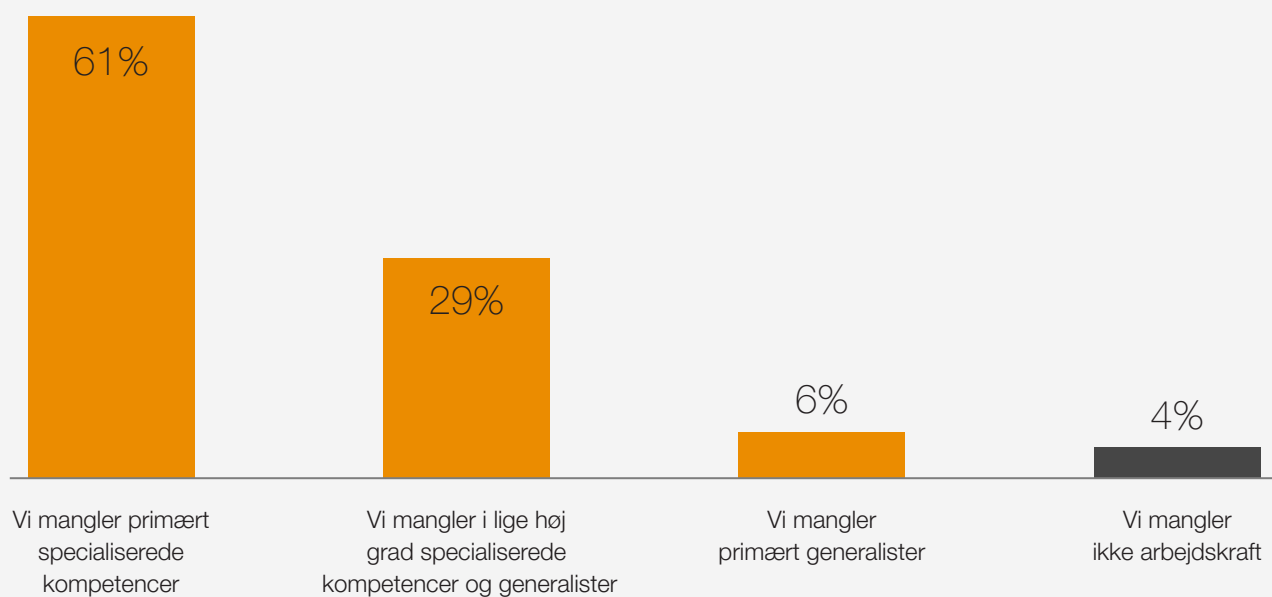


Har udfordringer med at fastholde medarbejdere



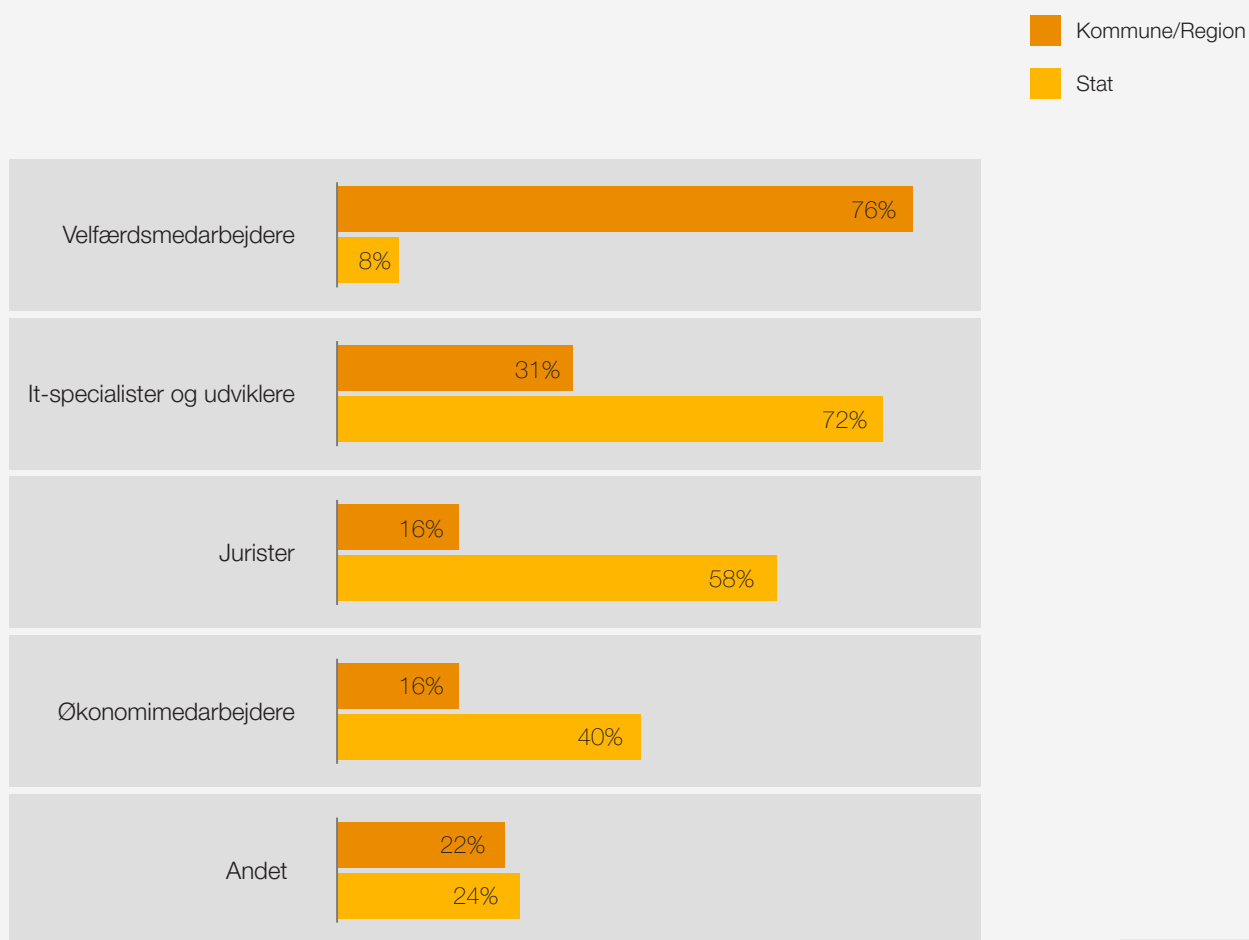
Den offentlige sektor mangler primært specialiseret arbejdskraft

Arbejdskraftsmanglen er især centreret om specialiserede kompetencer. 61 % af de offentlige ledere fortæller, at de primært mangler specialiserede kompetencer, mens 29 % i lige høj grad mangler specialister og generalister.



Kommunerne og regionerne mangler primært velfærdsmedarbejdere, mens staten især mangler it-specialister og økonomimedarbejdere

I kommunerne og regioner fortæller tre ud af fire ledere (76 %), at de mangler velfærdsmedarbejdere, mens der i staten især er mangel på it-specialister og udviklere (72 %) samt jurister (58 %) og økonomimedarbejdere (40%).



Oplevede konsekvenser i relation til mangel på arbejdskraft i den offentlige sektor

“

Vi kan ikke levere på de politisk fastsatte mål for offentlige ydelser

“

Vi risikerer at begå alvorlige fejl

“

Vi vil opleve mere stress og flere opsigelser

“

Vi kan ikke give borgere med komplekse udfordringer den rette hjælp

“

Vi kan ikke levere på vores daglige opgaver, selv om finansieringen er på plads

“

Vi kan ikke levere på den digitale transformation, vi står over for

“

Vi kommer til at nedprioritere udviklingen af medarbejdere

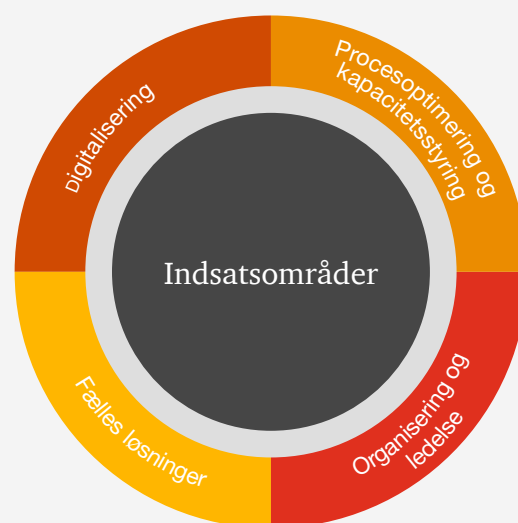
Alle citater er udvalgte fritekstsvar på spørgsmålet: “Hvad ser du som de største konsekvenser, hvis ikke I løser udfordringen med mangel på arbejdskraft i din organisation?”

4 indsatsområder i en fremtid med mangel på hænder

I en tid med stor mangel på arbejdskraft vil det være nødvendigt både at udvikle og anvende flere arbejdskraftsbesparende løsninger samt tilrettelægge arbejdet på en smartere og mere effektiv måde. Manglen på medarbejdere medfører desuden et pres i mange organisationer, som ikke kun udfordrer løsningen af kerneopgaver, men også kan påvirke kulturen og arbejdsmiljøet. Det kan føre til en spiral, hvor flere faktorer påvirker hinanden i en negativ retning. Der er dog tiltag, der kan hjælpe til at modvirke denne udvikling.

PwC har identificeret fire områder, som organisationen kan fokusere på for at tilpasse sig en fremtid med mangel på hænder:

- Digitalisering
- Procesoptimering og kapacitetsstyring
- Organisering og ledelse
- Fælles løsninger *



Fælles for disse indsatsområder er, at de indeholder store potentielle gevinster i form af fx øget produktivitet, bedre prioritering, højere kvalitet og øget arbejdsglæde. Der er dog også en række oplevede barrierer, der står i vejen for at opnå det fulde potentiale, der ligger inden for disse områder. I det følgende ser vi nærmere på mulige gevinster og de største barrierer for at realisere disse i den offentlige sektor.

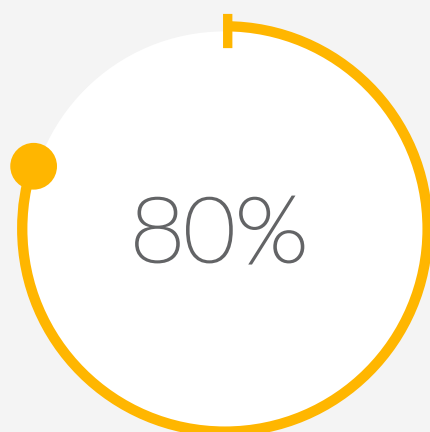
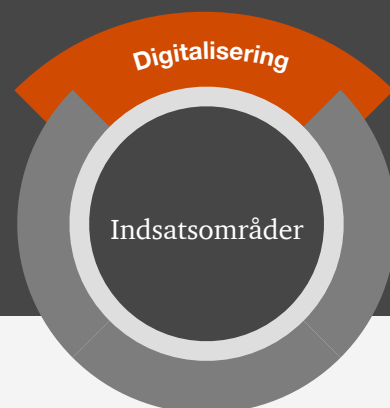
* Med fælles løsninger menes centralisering af opgaver, der går på tværs af offentlige institutioner og som ikke er kernopgaven fx lønadministration, it-drift, bogholderi mv.

Digitalisering

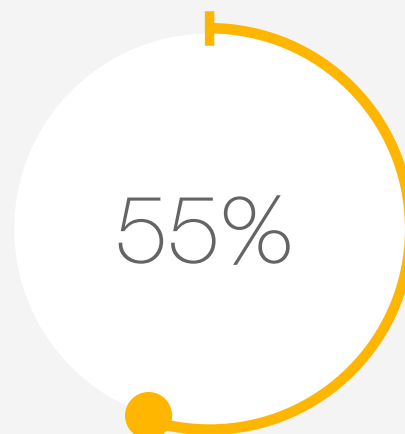


Langt de fleste ledere og medarbejdere ser uudnyttet potentiale for digitalisering i deres organisation

8 ud af 10 offentlige ledere og medarbejdere er enige i, at der er uudnyttet potentiale for digitalisering i deres organisation. Blot 55 % enige i, at de i høj grad anvender data til at træffe bedre beslutninger.



Mener, at der er uudnyttet potentiale for digitalisering i deres organisation

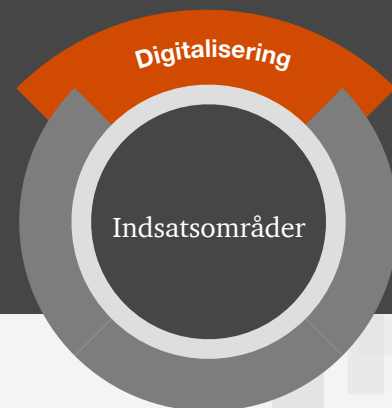


Vurderer, at deres organisation i høj grad anvender data til at træffe bedre beslutninger



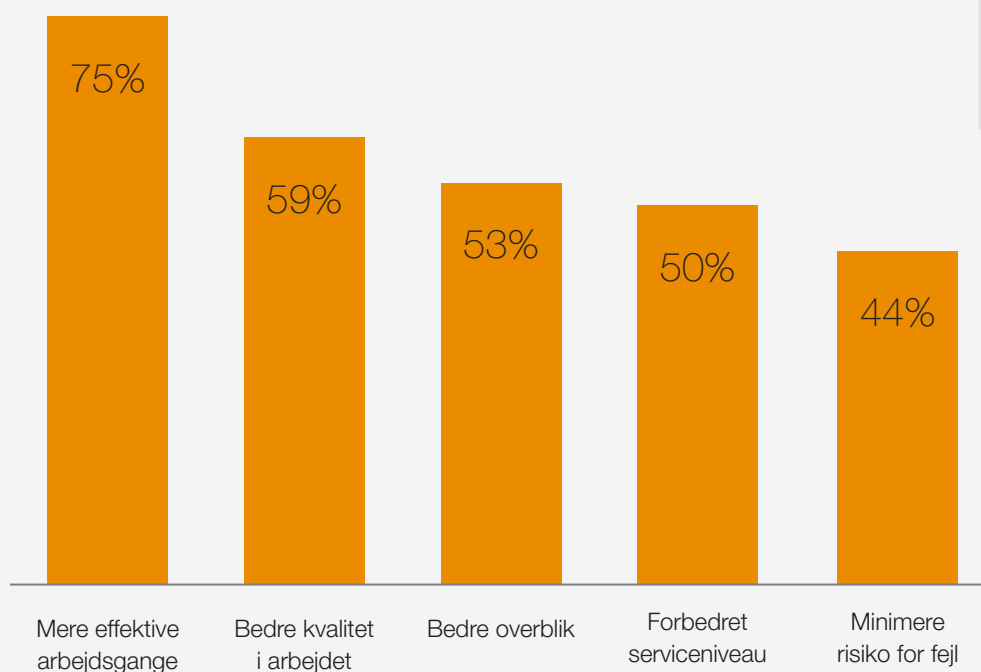
Øget digitalisering vil føre til større effektivitet, kvalitet og produktivitet

Der ses flere potentielle gevinster ved øget digitalisering i den offentlige sektor. 75 % vurderer, at øget digitalisering vil resultere i mere effektive arbejdsgange i deres organisation.



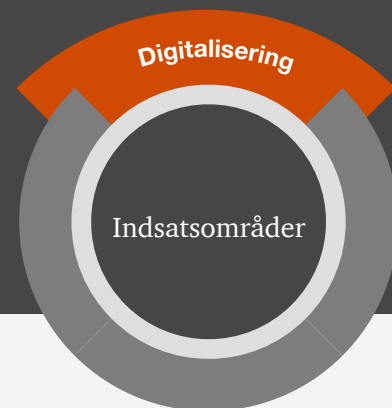
Hvilke gevinster vil der være ved øget digitalisering i din organisation?

(Viser top 5 svar)



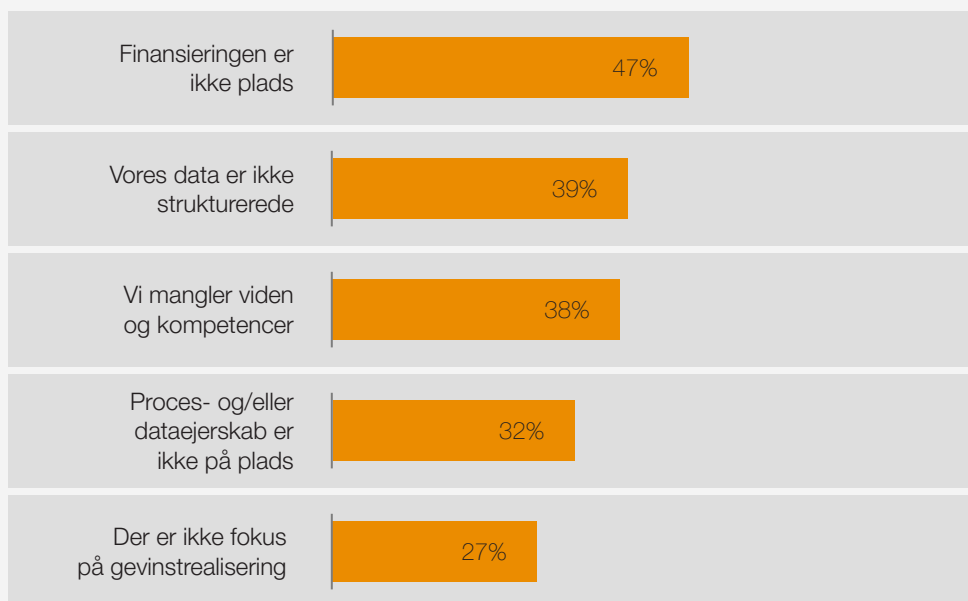
Manglende finansiering, data og kompetencer ses som barriererne for øget digitalisering i den offentlige sektor

Når det kommer til mulige barrierer for at gennemføre digitaliseringen, peger 47 % på, at finansieringen ikke er på plads. 39 % fortæller, at deres data ikke er strukturerede, og 38 % mener, at de mangler viden og kompetencer.



Oplevede barrierer for øget digitalisering

(Viser top 5 svar)





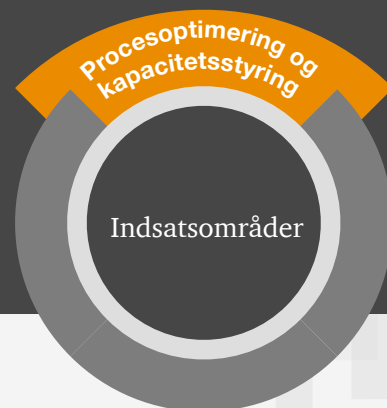
Procesoptimering og

kapacitetsstyring



Langt fra alle har stort fokus på procesoptimering og kapacitetsstyring

Trods mulige gevinster i form af mere effektive arbejdsgange fortæller kun lidt mere end halvdelen, at deres organisation har fokus på effektiv kapacitetsstyring og effektivisering af processer.



57%

Vi har fokus på effektiv kapacitetsstyring med detaljeret planlægning og styring af ressourcer

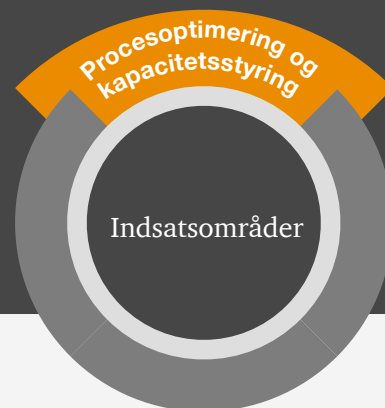
56%

Vi har arbejdet struktureret med at effektivisere vores processer



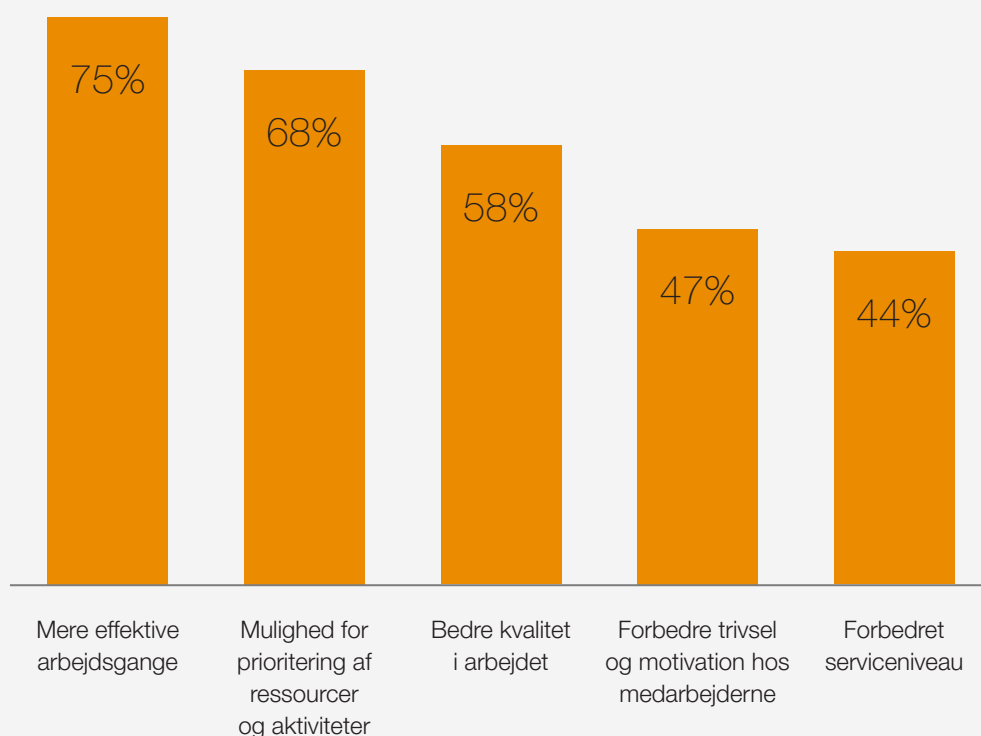
Øget effektivitet og bedre prioritering

Hele 3 ud af 4 ledere ser mulighed for at øge effektiviteten i deres organisation gennem bedre processer og kapacitetsstyring. 68 % forventer, at det vil føre til bedre prioritering af ressourcer og aktiviteter.



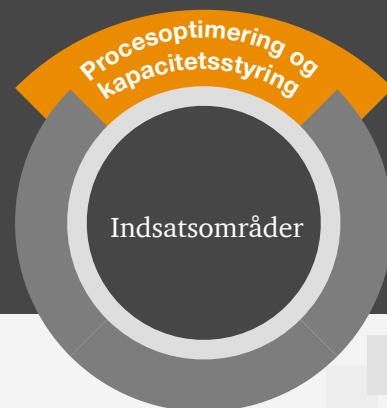
Hvilke gevinster vil der være ved optimerede processer og bedre kapacitetsstyring i din organisation?

(Viser top 5 svar)

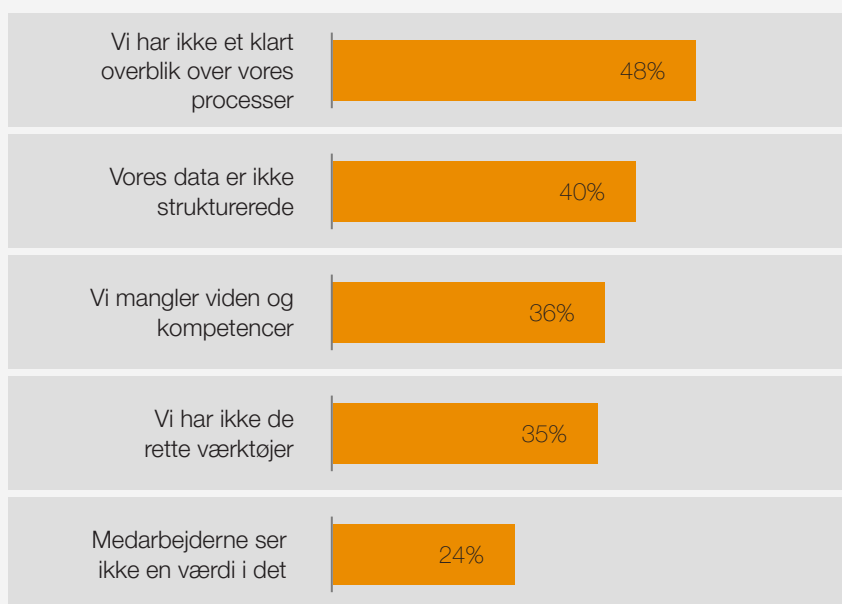


48 % mener ikke, at de har et klart overblik over deres processer

Der opleves flere barrierer for at nå i mål med procesoptimering og bedre kapacitetsstyring. Knap halvdelen mangler således overblik over deres processer, men også mangler i forhold til data, kompetencer og værktøjer spiller ind i mere end hver tredje organisation.



Oplevede barrierer for at procesoptimere og kapacitetsstyre (Viser top 5 svar)



Organisering og ledelse



2 ud af 3 arbejder med at skabe en stærk medarbejderoplevelse

Organisering og ledelse

Indsatsområder

67%

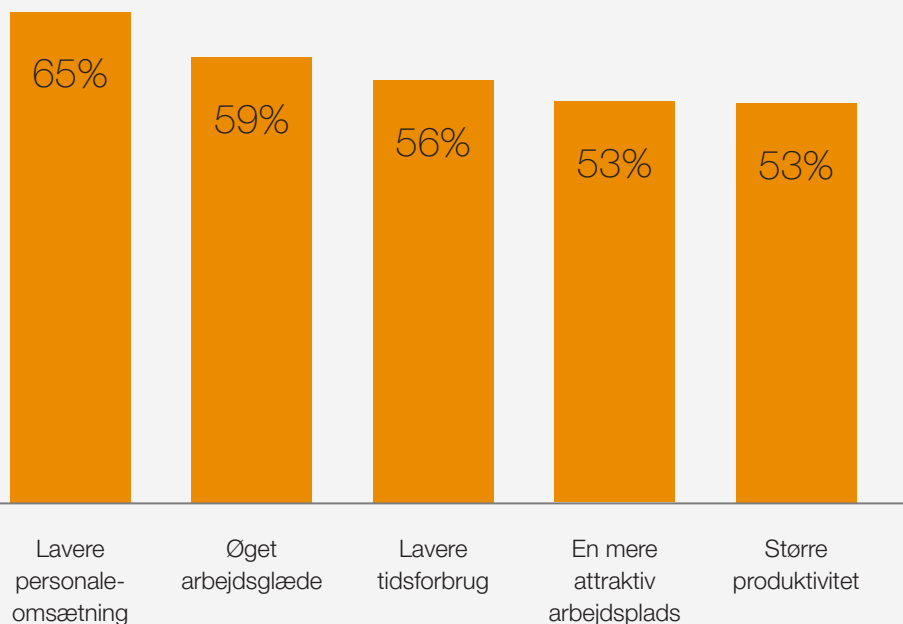
Vurderer, at de arbejder med en stærk medarbejderoplevelse, der sikrer, at de kan tiltrække, udvikle og fastholde de rigtige kompetencer

Hvilke gevinster vil der være ved at øge din organisations evne til at rekruttere, udvikle og fastholde medarbejdere?

(Viser top 5 svar)

22%

Fortæller, at manglende mulighed for kompetenceudvikling er en barriere for at forbedre organisationens evne til at tiltrække og fastholde medarbejdere



Fælles løsninger



Fælles løsninger* kan medvirke til mere transparent, ensartet og effektiv opgaveløsning

Fælles løsninger

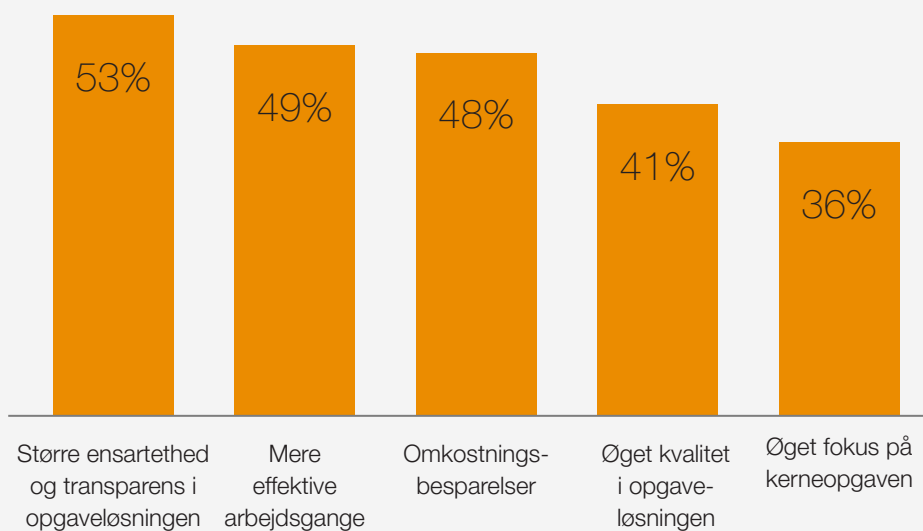
Indsatsområder

68%

Af lederne i kommuner og regioner vurderer, at der er uudnyttet potentiale for i højere grad at anvende fælles løsninger i deres organisation. I staten er det 44 %.

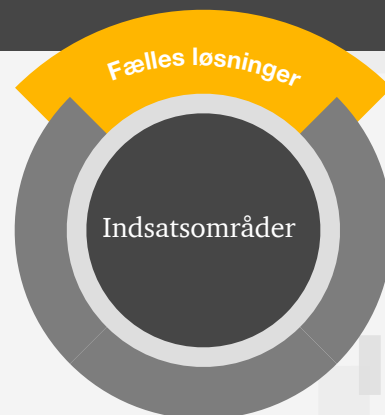
Hvilke gevinster vil der være ved i højere grad at anvende fælles løsninger i din organisation?

(Viser top 5 svar)



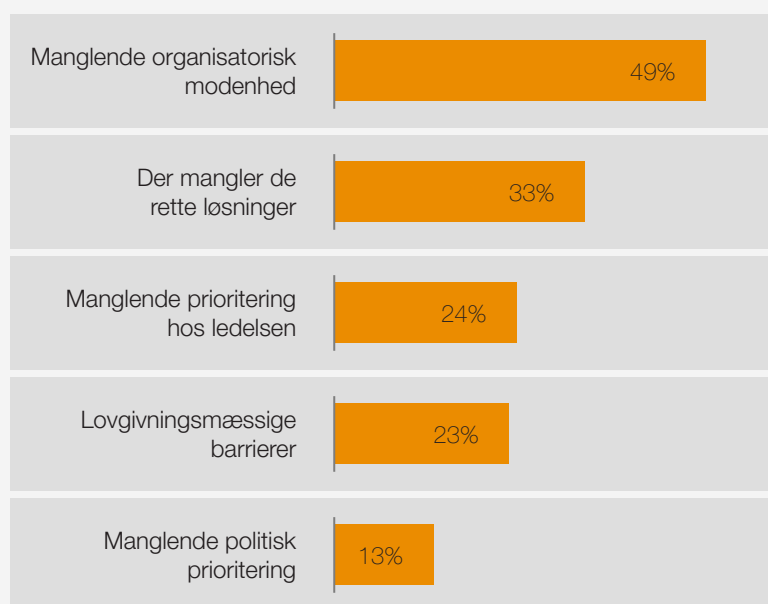
* Med fælles løsninger menes centralisering af opgaver, der går på tværs af offentlige institutioner og som ikke er kernopgaven fx lønadministration, it-drift, bogholderi mv.

Manglende organisatorisk modenhed opleves som den største barriere for at anvende fælles løsninger



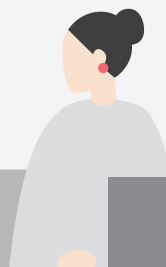
Oplevede barrierer for i højere grad at anvende fælles løsninger i organisationen

(Viser top 5 svar)



Om undersøgelsen

På PwC's årlige konference for den offentlige sektor den 7. juni 2023 satte vi fokus på, hvad den offentlige organisation kan gøre på et operationelt niveau for at frigøre arbejdskraft. Som optakt til konferencen har PwC fra den 1. marts til den 20. maj 2023 gennemført en rundspørge blandt ledere i den offentlige sektor. 162 ledere fra kommune, stat og regioner har deltaget i denne undersøgelse.



Denne publikation udgør ikke og kan ikke erstatte professionel rådgivning. PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab påtager sig intet ansvar for tab, nogen måtte lide som følge af handlinger eller undladelser baseret på publikationens indhold, ligesom PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab ikke påtager sig ansvar for indholdsmæssige fejl og mangler.

© 2023 PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab. Alle rettigheder forbeholdes.

I dette dokument refererer "PwC" til PricewaterhouseCoopers Statsautoriseret Revisionspartnerselskab, som er et medlemsfirma af PricewaterhouseCoopers International Limited, hvor hver enkelt virksomhed er en særskilt juridisk enhed.