



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2023-04-11

Diarienummer N161-0108/23

Handläggare

Karin Tidlund, Lovisa Wennerström

Telefon: 031-365 00 00 (växel)

E-post: fornamn.efternamn@funktionsstod.goteborg.se

Svar på remiss av motion av Elisabeth Lann (KD) och Johanna Holmdahl (KD) om en handlingsplan för att möta de demografiska utmaningarna i Göteborg

Förslag till beslut

1. Nämnden för funktionsstöd tillstyrker motion om att ta fram en handlingsplan för att möta de demografiska utmaningarna, med de synpunkter som framkommer i tjänsteutlåtandet.
2. Nämnden översänder förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till kommunstyrelsen.

Sammanfattning

Nämnden för funktionsstöd har fått remiss av en motion av Elisabet Lann (KD) och Johanna Holmdahl (KD) om en handlingsplan för att möta de demografiska utmaningarna i Göteborg. Motionen handlar om att kunna säkra en god välfärd i framtiden.

Det personliga stödet kan vara avgörande för möjligheten att kunna delta på lika villkor som andra. Att samhället klarar av den demografiska utmaningen och kompetensförsörjningen hör på så sätt nära samman med att personer med funktionsnedsättning ska kunna få sina rättigheter infriade. Förvaltningen noterar att det pågår flera initiativ på området samtidigt och bedömer att det finns ett stort behov av en gemensam bild och ett gemensamt sätt att arbeta med frågan inom Göteborgs Stad. Det finns ett flertal strategier på området som kan behöva samordnas för att framgångsrikt kunna möta de demografiska utmaningarna. En ny övergripande plan är ett sätt att tydliggöra stadens gemensamma angreppssätt i frågan. Förvaltningen föreslår att nämnden för funktionsstöd tillstyrker motionen.

Bedömning ur ekonomisk dimension

De demografiska utmaningarna kan komma att beröra både individers ekonomi, kommuners och förvaltningars ekonomi och samhällsekonomin i stort.

Den situation som kommunen befinner sig i idag, med brist på personal och stora behov av nyrekrytering, innebär i sig stora kostnader för vikarier, bemanningspersonal och kostnader för rekrytering och för att utbilda nya medarbetare i sina uppdrag.

Åtgärder för att möta de demografiska utmaningarna kan exempelvis innebära satsningar för att vara en så attraktiv arbetsgivare som möjligt. Det kan handla om mer flexibla arbetsförhållanden och lönepolitiska satsningar. Det kan också innebära satsningar och

investeringar i välfärdsteknik och digitalisering. Detta innebär ofta ökade kostnader inledningsvis, men avsikten är generellt sett att utföra uppdragen på ett mer effektivt sätt så att nyttan överstiger kostnaderna. Detsamma gäller satsningar på innovation. Detta är kostnader som är svåra att uppskatta i denna bedömning.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på ärendet utifrån den ekologiska dimensionen.

Bedömning ur social dimension

Kommuner och regioner i Sverige kommer ha stora kompetensutmaningar de kommande tio åren. Enligt en ny rapport från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) om välfärdens kompetensförsörjning behöver välfärden anställa 410 000 personer på grund av demografins utveckling och pensioneringar fram till 2031 – om ingenting förändras. De som är över 80 år i befolkningen kommer att öka med nästan 50 procent vilket innebär att äldreomsorgen behöver öka antalet anställda med drygt 30 procent. Även hälso- och sjukvården behöver öka antalet anställda påtagligt. Utmaningen består i att personer i arbetsför ålder och därmed antalet sysselsatta ökar blygsamt under kommande tioårsperiod.¹ Välfärdssektorn i stort och även andra sektorer i samhället konkurrerar därmed om samma arbetskraft.

De ökade behoven av anställda på grund av befolkningsökningen fördelar sig olika över olika områden inom välfärden. De största behoven kommer att finnas inom vård och omsorg om äldre och inom hälso- och sjukvård. För vård och omsorg om personer med funktionsnedsättning ökar inte behoven av personal på samma sätt i relation till det totala behovet som grundar sig i demografiska förutsättningar. Samtidigt har kompetensförsörjning identifierats som en av nämnden för funktionsstöds största utmaningar på både kort och lång sikt. De förutsättningar som påverkar nämndens arbete med kompetensförsörjning är bland annat att yrkesrollen stödassistent har förändrats över tid och gått från en vård- och omsorgsorienterad roll till en stödjande och pedagogiskt orienterad roll. Sedan hösten 2021 finns det inte längre någon reguljär stödassistentutbildning. Det ställer krav på nämnden att komplettera med den kompetens som behövs för att möta målgrupperna. Behovet av kompetens förändras också i en snabbare takt, vilket innebär att nämnden kontinuerligt behöver arbeta med att kompetensutveckla medarbetare.

Artikel 19 i Konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning handlar om rätten att leva självständigt och att delta i samhället. Detta infrias genom att personer med funktionsnedsättning har tillgång till olika former av samhällsservice både i hemmet och inom särskilt boende och till annan service, så som personligt stöd som är nödvändigt för att stödja boende och deltagande i samhället och för att förhindra isolering och avskildhet.² I Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättningar 2021-2026 konkretiseras att rättighetsområdet innebär tillgång till olika former av samhällsservice, personligt stöd, rehabilitering, habilitering, bostad, arbete eller sysselsättning. Det personliga stödet kan vara avgörande för möjligheten att kunna delta

¹ Valfärdens kompetensförsörjning (skr.se) sida 5

2 [konvention-om-rattigheter-for-personer-med-funktionshinder-a4-webboptimerad.pdf](https://www.regeringen.se/491313/publications/2019/07/20190720-konvention-om-rattigheter-for-personer-med-funktionshinder-a4-webboptimerad.pdf)
(regeringen.se) sida 17

på lika villkor som andra. Att samhället klarar av den demografiska utmaningen och kompetensförsörjningen hör på så sätt nära samman med att personer med funktionsnedsättning ska kunna få sina rättigheter infriade.

Samverkan

Information lämnas i förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FSG) den 19 april 2023.

Bilaga

1. Motion av Elisabeth Lann (KD) och Johanna Holmdahl (KD) om en handlingsplan för att möta de demografiska utmaningarna i Göteborg

Ärendet

Nämnden för funktionsstöd har fått remiss av en motion av Elisabet Lann (KD) och Johanna Holmdahl (KD) om en handlingsplan för att möta de demografiska utmaningarna i Göteborg.

Nämndens svar ska vara stadsledningskontoret tillhanda senast den 5 maj 2023.

Beskrivning av ärendet

Förvaltningen yttrar sig utifrån nämndens verksamhetsområden och perspektiv. Remissen har skickats till förskolenämnden, grundskolenämnden, nämnden för funktionsstöd, äldre samt vård- och omsorgsnämnden, nämnden för Intraservice, exploateringsnämnden samt socialnämnderna Sydväst och Nordost för yttrande.

Motionen

Bakgrunden till motionen är att Göteborg, och Sverige, står inför en utmanade demografisk utveckling. Samtidigt som allt fler lever allt längre och ett ökande omsorgsbehov väntas i staden så ökar antalet personer i arbetsför ålder blygsamt under kommande tioårsperiod. Motionen handlar om att kunna säkra en god välfärd i framtiden. Motionärerna föreslår att kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram en handlingsplan för att möta de demografiska utmaningarna i Göteborgs Stad. Handlingsplanen bör innehålla förslag till åtgärder som berör digitalisering, välfärdsteknik, välfärdstjänsternas omfattning och kompetensförsörjning. Handlingsplanen bör också beakta områden med särskilda utmaningar såsom södra skärgården och särskilt utsatta områden.

Attraktiv arbetsgivare och kompetensförsörjning

Göteborgs Stad har ett program för attraktiv arbetsgivare 2019–2023. Syftet med programmet är att förena nämnder och styrelser kring gemensamma mål och strategier för att stärka stadens förutsättningar att vara en attraktiv arbetsgivare med förmåga att utföra och utveckla stadens verksamheter.

Förvaltningen för funktionsstöd har nyligen tagit fram en kompetensförsörjningsplan 2023–2026 som fastställdes av nämnden i december 2022. Planen konstaterar att kompetensförsörjning är en av nämndens största utmaningar på kort och lång sikt. Syftet med planen är att skapa förutsättningar för att möta utmaningar inom kompetensförsörjning. Genom planen har förvaltningen formulerat nio strategier som förväntas bidra till ledning och styrning av kompetensförsörjningsarbetet. Strategierna kräver insatser på kort sikt för att omhänderta utmaningar direkt och på lång sikt för att skapa stabilitet och möta de utmaningar som finns kring demografi och behov hos kommande målgrupper. De nio strategierna är:

1. Stärka arbetsgivarvarumärket
2. Kvalitativt rekryteringsarbete
3. Möta verksamheternas behov av kompetens
4. Digitalisering och välfärdsteknik
5. Hållbart arbetsliv där verksamhet och hälsa utvecklas
6. Hållbar bemanning
7. Förutsättningar för chefer att leda och utveckla verksamheten
8. Ledning och styrning av arbetet med kompetensförsörjning
9. Ta tillvara och medverka i kunskapsutveckling

Digitalisering, välfärdsteknik

Den 8 december 2022 fattade kommunfullmäktige beslut om Göteborgs Stads plan för digitalisering. Ett målområde i planen är att säkerställa ändamålsenlig kompetensförsörjning för att nyttja digitaliseringens möjligheter. Digital kompetens har identifierats som en nödvändig förutsättning för digitalisering och digital transformation. För att kunna bedriva verksamhet i ett alltmer digitalt samhälle behöver organisationen säkerställa hela spektrumet av digital kompetens, från basala färdigheter till spetsförmågor. Kompetensutveckling krävs genom både nyrekrytering och vidareutbildning.

Göteborgs Stad har från och med 2023 ändrat styrmodell för digitalisering. Detta innebär att alla nämnder och styrelser har ansvar för sin egen digitalisering som metod för verksamhetsutveckling, och därmed ett förtydligat ansvar för utveckling och förvaltning av digitala system som stödjer verksamhetens behov. Förvaltningens arbete med digital färdplan förväntas bidra i detta arbete. Det handlar både om digital kompetens, om verktyg för att kunna lägga upp arbetet effektivt och om välfärdsteknik för att stödja brukare att uppnå digital inkludering och självständighet.

Innovation

Göteborg Stad har ett innovationsprogram som gäller 2018–2023. Innovationsprogrammet beskriver hur stadens verksamheter ska arbeta strukturerat och systematiskt med innovation, både inom den egna organisationen och i samverkan med andra samhällssektorer.

Förvaltningen för funktionsstöd har ett pågående arbete för att stärka intern innovation och utveckling. Syftet är att främja en miljö där medarbetare har möjlighet att lyfta idéer och förslag på hur förvaltningens olika verksamheter kan utvecklas.

Omställning till nära vård

En omställning av svensk hälso- och sjukvård och omsorg pågår, som grundar sig både i den demografiska utmaningen och i de stora förändringar som sker av hur människors sjukdomar och behov ser ut, liksom hur möjligheter till vård och behandling har utvecklats. Omställningen till nära vård kommer att flytta fokus till att arbeta mera personcentrerat, sammanhållet, proaktivt och hälsofrämjande. Mer vård ska ges i öppna vårdformer och i hemmet samtidigt som digitala vårdformer och stöd till egenvård ska öka. Sedan början av 2022 finns en plan "Göteborgs Stads plan för omställning till nära vård och omsorg" och ett samordnat arbete inom staden för att driva arbetet med omställning till nära vård och omsorg inom de förvaltningar som levererar välfärdstjänster, bland annat förvaltningen för funktionsstöd. Omställningen till nära vård och omsorg kan totalt sett leda till effektivare användning av välfärdens resurser, men samtidigt till att ansvar förskjuts från region till kommun, vilket behöver beaktas.

Administrativa processer

I december 2022 redovisade stadsledningskontoret ett uppdrag om att minska administrationen inom flertalet verksamheter. Stadsledningskontoret har utrett vad som driver administrationen i staden och identifierat övergripande möjliga vägar framåt för hur den kan minska i staden som helhet. Det handlar primärt om hur staden arbetar med styrning, ledning och samordning, hur digitaliseringens möjligheter utnyttjas, hur det administrativa stödet ser ut och att hitta balansen mellan tillit och kontroll.

För program och planer visar utredningen bland annat på behov av att ytterligare minska antalet program och planer (stadsövergripande och lokala), att minska antalet mål (och

indirekt målens indikatorer) i program och planer för att undvika målträngsel och parallellstyrning, att undvika nya åtgärder och insatser som redan ingår i nämnders och styrelser grunduppdrag eller redan är reglerade i lagstiftningen samt att i huvudsak rikta genomförandet av program och planer till de nämnder/förvaltningar och styrelser/bolag som har rådighet över sakfrågan och vilkas insats ger stor effekt och nytta för medborgare, brukare och kunder. Samma utredning lyfter också möjligheter att minska administrationen i staden genom en ökad samordning och prioritering inom vissa områden, administrativa uppgifter eller processer.³

Förvaltningens bedömning

De demografiska utmaningarna behöver ses som en gemensam samhällsutmaning. Det råder stor konkurrens om de människor som skulle kunna arbeta inom välfärden. Utmaningarna för olika områden inom välfärden och stadens olika förvaltningar ser olika ut utifrån demografi och den förväntade befolkningsökningen och befolkningsutvecklingen. Samtidigt påverkar olika områden och förvaltningar varandra genom sin verksamhet, sin rekrytering och sina brukare. Kommunen behöver se på frågan gemensamt och helst inte konkurrera om varandras personal. Förvaltningen bedömer att det finns ett stort behov av en gemensam bild och ett gemensamt sätt att arbeta med frågan inom Göteborgs Stad.

Nämnden för funktionsstöd har nyligen antagit en kompetensförsörjningsplan. Detta är ett konkret verktyg där nämnden och förvaltningen har tagit fram strategier för att omhänderta delar av de demografiska utmaningarna. Genom detta tjänsteutlåtande har förvaltningen även belyst andra satsningar, processer och strategier som finns inom Göteborgs Stad med koppling till de demografiska utmaningarna. En framgångsrik digital omställning och relevanta välfärdstjänster ses som avgörande för att behålla den höga kvaliteten i välfärden. Till detta kan stadens och förvaltningens eget arbete med innovation bidra till effektivisering och utveckling. Förebyggande och hälsofrämjande insatser och tidiga insatser samt en omställning till nära vård och omsorg ses också som viktiga strategier för ett effektivt användande av välfärdens resurser.

Förvaltningen noterar att det pågår flera initiativ på området samtidigt. Kommunstyrelsen beslutade den 8 mars att bifalla ett yrkande om att ta fram en strategisk kompetensförsörjningsplan för Göteborgs Stad, och förslaget ska behandlas i kommunfullmäktige den 27 april 2023.⁴

Det finns ett flertal strategier på området som behöver samordnas för att framgångsrikt kunna möta de demografiska utmaningarna. Förvaltningen ser behov av ett arbete som förenar redan befintliga program och handlingsplaner i Göteborgs Stad och tar ett helhetsgrepp för staden. För att kunna möta framtiden behöver kompetensförsörjning vara en utgångspunkt för gemensamma satsningar. Göteborgs Stad behöver med stöd av forskningsunderlag, statistik och fördjupade omvärldsanalyser ta fram kunskapsunderlag och ekonomiska konsekvensanalyser som vägleder i att göra kloka prioriteringar och investeringar på både kort och lång sikt. En ny övergripande plan kan vara ett sätt att tydliggöra stadens gemensamma angreppssätt i frågan. Samtidigt har stadsledningskontoret i sin rapport nyligen konstaterat att program och planer kan generera administration, vilket

³ [Göteborgs Stad Stadsledningskontoret, tjänsteutlåtande \(goteborg.se\)](https://www.goteborg.se/om-goteborgs-stad/stadsledning/kompetensforsorjning)

⁴ Se [2.1.19 20230308 denna galler.pdf \(goteborg.se\)](#)

behöver finnas i åtanke vid styrning genom en ny plan. Förvaltningen bedömer därför att en sådan plan behöver kompletteras med ett aktivt arbete. Planen bör innehålla ett utpekat ansvar för genomförande samt delaktighet i att utarbeta planen för att Göteborgs Stad ska kunna arbeta långsiktigt och effektivt med frågan. För att ha framgång bedömer förvaltningen att det är nödvändigt att arbetet leds och drivs av kommunstyrelsen men att de mest berörda nämnderna aktivt involveras i framtagande av planen.

Camilla Blomqvist

Linda Wenthe

Förvaltningsdirektör

Avdelningschef Kvalitet och Utveckling