



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2023-04-06

Diarienummer N165-0026/23

Handläggare

Stina W Björstedt, Ulrika Lundblad, Mia Norneby

Telefon: 031-365 00 00

E-post: ulrika.lundblad@socialsydvast.goteborg.se

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

Förslag till beslut

1. Socialnämnd Sydväst beslutar att inte ta ställning till motionen av Elisabet Lann (KD) och Johanna Holmdahl (KD) om en handlingsplan för att möta de demografiska utmaningarna i Göteborg med hänvisning till de synpunkter som framkommer i förvaltningens tjänsteutlåtande.
2. Nämnden skickar förvaltningens tjänsteutlåtande som eget yttrande till kommunstyrelsen.
3. Paragrafen förklaras för omedelbart justerat.

Sammanfattning

En remiss har inkommit från kommunstyrelsen för socialnämndens yttrande över motion av Elisabet Lann (KD) och Johanna Holmdahl (KD) om en handlingsplan för att möta de demografiska utmaningarna i Göteborg. I motionen anges att handlingsplanen bör innehålla förslag till åtgärder som berör digitalisering, välfärdsteknik, välfärdstjänsternas omfattning och kompetensförsörjning.

Det pågår flera initiativ på området samtidigt och förvaltningen bedömer att det finns 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. Förvaltningen menar att det finns ett behov av ett samlat och gemensamt arbete för att möta de demografiska utmaningar som staden står inför. Förvaltningen har identifierat ett antal program och planer som omhändertar eller tar upp liknande utmaningar som remissen gör och anser att dessa behöver tas i beaktande vid beslut om en handlingsplan för att möta de demografiska utmaningarna i Göteborgs stad. Förvaltningen föreslår att nämnden inte tar ställning till motionens förslag med hänvisning till det som framkommer i tjänsteutlåtandet.

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 hög rörlighet, utmaningar att rekrytera ersättare 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.

Förslaget skulle kunna innebära ökade kostnader beroende på vilka uppdrag som läggs socialförvaltningen Sydväst i handlingsplanen. Utifrån ovan områden finns dock möjligheter till långsiktiga investeringar som på sikt leder till besparingar, förutsatt att insatserna faller väl ut. Inom området lyfts ofta ökad sysselsättning, minskad administrativ börda, färre sjukskrivningar, effektivare arbetssätt och nyttjande av offentliga resurser som möjliga vinster.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Inom de områden som föreslagits ingå i en handlingsplan för att möta de demografiska utmaningarna i Göteborg finns en mängd olika utmaningar och möjligheter utifrån den sociala dimensionen. I Sverige arbetar cirka 1,2 miljoner personer i välfärden. De kommande tio åren ökar både antalet barn och antalet äldre i befolkningen kraftigt. Antalet personer i arbetsför ålder ökar däremot betydligt mindre. Det innebär att konkurrensen om arbetskraften på hela arbetsmarknaden kommer att öka (SKR. 2018. [Strategi kompetensförsörjning socialtjänst o kommunal hälso- och sjukvård.pdf \(skr.se\)](#) (hämtad 2023-04-04). De kommande åren kommer Göteborgs Stad att stå inför utmaningen att ha ett större rekryteringsbehov än den arbetskraft som finns att tillgå. Staden behöver rekrytera brett och erbjuda öppna och inkluderande arbetsplatser med en god arbetsmiljö. Inom de områden som föreslagits ingå i en handlingsplan för att möta de demografiska utmaningarna i Göteborg finns en mängd olika utmaningar och möjligheter utifrån den sociala dimensionen. Möjligheter som ny teknik och digitalisering ger, nya sätt att arbeta och nya sätt att tänka kring kompetens och kompetensförsörjning måste tas tillvara. Positivt ur förvaltningens perspektiv är att det enligt Ungdomsbarometers senaste prognos det bland ungdomar finns ett ökande intresse för att vidareutbilda sig

Samverkan

Information i förvaltningens samverkansgrupp (FSG) den 19 april 2023.

Bilagor

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

Ärendet

Socialförvaltning Sydväst 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. Svaret ska vara stadsledningskontoret tillhanda senast den 5 maj 2023.

Beskrivning av ärendet

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

Motionen beskriver att Göteborg står inför en utmanade demografisk utveckling. Samtidigt som allt fler lever längre och ett ökande omsorgsbehov väntas i staden ökar antalet personer i arbetsför ålder inte i samma takt under kommande tioårsperiod. Motionen handlar om att säkra en god välfärd i framtiden.

De utmaningar som motionen berör

Motionärerna föreslår att kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram en handlingsplan för att möta de demografiska utmaningarna. Den bör innehålla förslag som berör digitalisering, välfärdsteknik, välfärdstjänsternas omfattning och kompetensförsörjning. Handlingsplanen bör också beakta områden med särskilda utmaningar såsom Södra Skärgården och särskilt utsatta områden.

Hur dessa områden berörs i befintliga program och handlingsplaner

Förvaltningen har identifierat ett antal program och planer som omhändertar eller tar upp liknande utmaningar som remissen gör. Nedan följer några exempel:

Digitalisering, välfärdsteknik

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. Välfärdsteknik handlar om att möjliggöra digitala lösningar som syftar till att öka individer som får hjälp av offentliga trygghetssystem att bibehålla trygghet, aktivitet och självständighet. Det handlar om att inom kommunens verksamheter ha digitala lösningar för till exempel trygghetslarm, gps-larm eller för brukare inom socialtjänsten att erbjuda digitala möten etc. Ett exempel på välfärdsteknik som socialförvaltningen arbetar med är återansökan för försörjningsstöd och ”mina meddelanden” som är en slags digital brevlåda/posthantering. Att använda välfärdsteknik möjliggör ofta för personal att effektivisera sitt arbete, förkorta handläggningstider och i stället frigöra tid till sådana uppgifter som inte kan ersättas med digitala lösningar.

Innovation

Göteborg Stads 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.

Det finns ett pågående arbete för att stärka intern innovation och utveckling

Attraktiv arbetsgivare och kompetensförsörjning

Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare som gäller 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.

Administrativa processer

I december 2022 redovisade stadsledningskontoret ett uppdrag om att minska administrationen inom flertalet verksamheter. 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.

Utredningen visar bland annat på behov av att ytterligare minska antalet program och planer, att minska antalet mål i program och planer för att undvika målträngsel och parallellstyrning samt att undvika nya åtgärder och insatser som redan ingår i nämnders och styrelser grunduppdrag eller redan är reglerade i lagstiftningen. Samma utredning lyfter också möjligheter att minska administrationen i staden genom en ökad samordning och prioritering inom vissa områden, administrativa uppgifter eller processer

Förvaltningens bedömning

Förvaltningen föreslår att nämnden inte tar ställning till motionens förslag om att ge kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram en handlingsplan för att möta de demografiska utmaningarna i Göteborgs Stad med hänvisning till det som framkommer i tjänsteutlåtandet.

Förvaltningen menar att det finns ett behov av ett samlat och gemensamt arbete för att möta de demografiska utmaningar som staden står inför. Varje enskild förvaltning kommer inte att lösa de utmaningar som beskrivs i motionen på egen hand utan det krävs gemensamma satsningar. Förvaltningen tar inte ställning till om det är en handlingsplan som är lösningen på de utmaningar som lyfts i motionen eller om det är så att befintliga planer och program med koppling till omnämnda områden i motionen kan förstärkas och/eller samordnas. 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. Förvaltningen bedömer att det finns ett stort behov av en gemensam bild och ett gemensamt sätt att arbeta med frågan inom Göteborgs Stad. De demografiska utmaningarna behöver ses som en gemensam samhällsutmaning. Det råder stor konkurrens om de människor som skulle kunna arbeta inom välfärden. Kommunen behöver se på frågan gemensamt.

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, förslaget ska behandlas i kommunfullmäktige den 27 april 2023. Förvaltningen ser att det finns ett behov av att staden samlas kring frågan. Det finns ett flertal strategier på området som kan behöva samordnas för att framgångsrikt kunna möta de demografiska utmaningarna. En ny övergripande plan skulle kunna 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. Detta är något som också behöver finnas i åtanke vid styrning genom en ny plan och förvaltningen bedömer att en sådan plan behöver kompletteras med ett aktivt arbete. För att ha framgång är det viktigt att arbetet leds och drivs av kommunstyrelsen och att de mest berörda nämnderna aktivt involveras. Arbetet behöver stödja ett gemensamt lärande vilket inkluderar omvärldsbevakning, forskning och samverkan med andra aktörer i samhället så som civilsamhälle och näringsliv.

Beslutet ska skickas till:

Kommunstyrelsen

Ulrika Lundblad

Avdelningschef HR

Annika Ljungh

Förvaltningsdirektör