

Att möta framtiden

KOMMUNERNAS VÄLFÄRDSUTMANINGAR
2015-2030

Trainee Södra Norrland

...är ett traineeprogram inom kommunerna Bollnäs, Gävle, Hudiksvall, Härnösand, Nordanstig, Ovanåker, Sundsvall, Söderhamn, Timrå och Ånge.

Programmet vill visa yrkesbredden och det stora antalet intressanta uppdrag som finns inom offentlig sektors förvaltningar och bolag.

...är en möjlighet

för dig som har en akademisk examen som inte är äldre än tre år eller validerad internationell motsvarighet, relevant för den traineeplats du söker.

Engagemang och en vilja att vara med och utveckla framtidens samhälle och välfärd är viktiga egenskaper.

Läs mer om programmet på
www.traineesodranorrland.se

TRAINEE
SÖDRA NORRLAND

Hur ser vår framtid ut?

Du håller i din hand första delen av en trestegsraket för att arbeta med frågan hur vi ska klara av välfärden i framtiden.

Hur ska Ånge möta de demografiska utmaningarna och en ökad avbefolkning? Hur ser möjligheterna för Bollnäs att rekrytera sjukvårdspersonal i framtiden ut? Och hur påverkas Söderhamn av omvärlden i en tid av väpnade konflikter, främlingsfientlighet och arbetslöshet.

Utvecklingen av svensk välfärd influeras också av nya tekniska möjligheter och framsteg, ökad demokrati och mångfald.

Vilka utmaningar och möjligheter står din kommun inför? Har ni strategier för att möta dem? Är din kommun beredd?

Framtiden är snart här

Steg ett: Läs om problemområden och lösningar här i foldern.

Steg två: Se närmare på hur statistiken ser ut för just din kommun.

Steg tre: Samla ett gäng medarbetare och genomför en workshop med hjälp av vårt övningsmaterial för att börja möta framtiden.

Statistiken finns på
www.traineesodranorrland.se

Vilka är vi?



Folkmängden är hämtad från SCB, 2015-12-31

	Folkmängd
HÄRNÖSANDS KOMMUN	25 066
TIMRÅ KOMMUN	17 987
ÅNGE KOMMUN	9 493
SUNDSVALLS KOMMUN	97 633
NORDANSTIGS KOMMUN	9 490
HUDIKSVALLS KOMMUN	36 975
OVANÅKERS KOMMUN	11 469
BOLLNÄS KOMMUN	26 594
SÖDERHAMN KOMMUN	25 785
GÄVLE KOMMUN	98 877

Vilka är våra utmaningar?

2014 presenterade Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) en omvärldsanalys *Vägval för framtiden* som övergripande beskriver förändringskrafter och trender vilka kommer påverka det kommunala uppdraget mot år 2025.

Vi har utgått från de av dessa trender som vi anser påverkar våra kommuner i södra Norrland mest. Vår förhoppning är att vi ska belysa utmaningar och stimulera till samtal om just din kommuns framtid och möjligheter.

Demografiska förändringar

Stora åldersgrupper och ålderspucklar flyttar sig ständigt genom tiden och ställer krav på skola och omsorg. I dagsläget är till exempel antalet gymnasieelever förhållandevis få, men detta kommer att ändras när individer födda runt år 2005 når gymnasieålder.

Leder den ökade anspänningen på den offentligt finansierade välfärden till skatthöjningar, större egenfinansiering eller prioriteringar i den egna kommunen?



Vill du se statistik över hur det ser ut i din kommun?
Du hittar den på www.traineesodranorrland.se

Ökad urbanisering

Stora städer växer. Detta beror främst på att fler ungdomar vill utbilda sig vid universitet och högskolor, att det där finns fler kvinnor i barnafödande åldrar samt invandring av utrikesfödda.

Utvecklingen i kommuner med växande befolkning innebär en ökad efterfrågan på bostäder, mark, barnomsorg och skolor. I de kommuner som minskar i befolkning kan utvecklingen resultera i en skev åldersstruktur med ökad medelålder samt brist på akademiker, yrkesutbildade och omsorgspersonal.



Vilka fördelar och nackdelar finns det med att befolkningen ökar eller minskar?

Kan er kommun planera för en förändrad folkmängd?

Generationsskifte

Rekordgenerationen, födda mellan 1945 – 1954, lämnar arbetsmarknaden ungefär samtidigt som den stora gruppen födda runt 1990 kommer in. De yngres förväntningar på arbetslivet skiljer sig från de förväntningar den äldre generationen haft då unga vuxnas värderingar andas individualism, antiauktoritet och sekularisering. Det finns en stor risk att den yngre generationen inte kommer vilja ha de jobb som erbjuds i offentlig förvaltning om inte en förändring av organisationen sker.

Vad kommer generationsskiftet att betyda för din kommun? Hur kan din kommun attrahera yngre anställda?



Ökad brist på chefer

Detta beror på att många chefer går i pension samtidigt. År 2030 väntas 15 000 av dagens 37 000 chefer i Sverige nå pensionsålder. Men den väntade chefsbristen beror också på att yngre människor inte är lika intresserade som äldre generationer av att vara chef. I lands- och glesbygdskommuner kan chefsbristen bli akut.

Har din kommun någon strategi för att hitta bra chefer i framtiden? Vad kan din kommun erbjuda för chefsstöd?



Ökat teknikstöd inom vård och omsorg

Den sjukhusbaserade vården kommer att minska. Resurser kommer att frigöras genom ökad teknisk kunskap och samarbete mellan patient och läkare. Den enskilde patienten kommer att ta ett större ansvar och ha en mer aktiv del i behandlingen. I takt med att möjligheterna att bota och lindra i hemmet ökar växer också befolkningens förväntningar och krav på kommuner.



Hur kan din kommun dra nytta av ny teknik för att effektivisera? Vad är ni beredda att betala för? Vad och hur ska ni prioritera?

Ständigt uppkopplade medborgare

År 2030 kommer nästan alla medborgare ständigt vara uppkopplad till internet. För kommunen innebär detta pålästa medborgare med förväntan på lättillgänglig kommunal service för alla, e-tjänster och aktivt agerande på sociala medier.



Finns det grupper i din kommun där kunskaper om detta saknas? Vilka förväntningar på kommunen har en generation som alltid varit uppkopplad?

Databaserat beslutsfattande

Den tekniska utvecklingen ger kraftfullare datorer och tillgångar till stora mängder data. Detta ger möjligheter för ökad kunskap inom exempelvis omsorg och brottsförebyggande åtgärder. Men med utvecklingen följer även risker som är kopplade till medborgares integritet. Kommunen behöver avancerade datorer för att hänga med i utvecklingen.



Vad behöver kommuner göra för att klara av att hantera alla mängder data? Vilka kommunala yrkesområden kan komma att påverkas av utvecklingen?

Högre utbildning på distans

I takt med digitaliseringen och möjligheterna att utbilda sig på distans utsätts traditionella lärosäten för konkurrens av internationella utbildningsföretag.

Detta kan leda till negativ befolkningsutveckling i kommuner med lärosäten, som Gävle och Sundsvall. På motsvarande sätt kan utvecklingen främja glesbygds-kommuner utan lärosäten genom ökad kompetensförsörjning och en balanserad befolkningstillväxt.

**Hur kan kommunen med lärosäten kompensera för en eventuellt minskad inflyttning av studenter?
Hur kan en kommun utan lärosäten dra nytta av och främja medborgare att gå distansutbildningar?**

Tjänster blir dyrare och varor billigare

Många företag har flyttat sin produktion till Asien vilket leder till billigare varor för oss i Sverige. Tjänsteproduktionen följer inte samma trend. Vi har råd med mer eftersom varorna blir billigare men priset på personalintensiva tjänster, så som vård, skola och omsorg, ökar eftersom vi blir äldre, fler och välfärdstjänsterna måste följa utvecklingen i samhället.

Tar ni vara på idéer och synpunkter från personalen som finns närmast era elever eller brukare?

Från behovsdriven till identitetsdriven ekonomi

Identitet och status skapas i högre utsträckning genom att vi vill bli bättre versioner av oss själva. Konsumtion har blivit ett sätt att etikettera sig som friskare, vackrare och smartare. På ett liknande sätt behöver kommuner stärka sitt varumärke och sin identitet för att locka till sig invånare, företag och turister. Detta genom att erbjuda ett innehåll som ger medborgaren mervärde att identifiera sig som till exempel ett starkt civilsamhälle, ett gott företagsklimat eller ökat miljötänk.



**Hur pratar medborgarna och företagen om kommunen?
Hur kan din kommun stärka sitt varumärke?**

Ökad polarisering av inkomster, hälsa och åsikter

Människor med olika bakgrund och förutsättningar lever allt mer segregerat. Ökande inkomstskillnader, bostadssegregation och den ökade valfriheten i dagens välfärdstjänster leder till att åsikter och attityder polariseras.



**Vilka kunskaper har er kommun om sin befolkning?
Blir staden/huvudorten mer eller mindre segregerad?**

Hur kan vi möta upp utmaningarna?

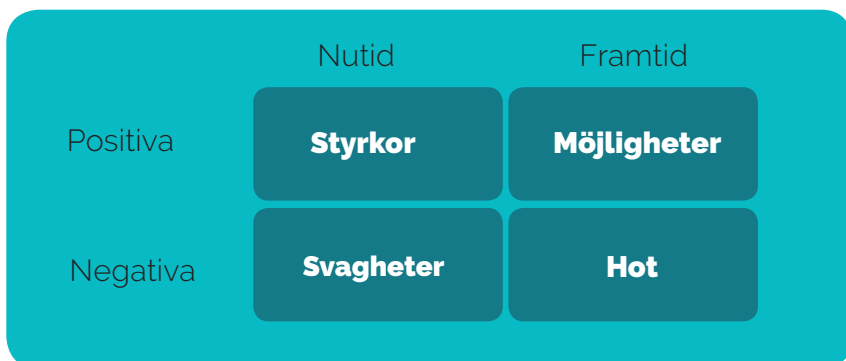
Genom att kartlägga vilka förutsättningar och behov just din kommun har kan ni förbereda er inför framtidens välfärdsutmaningar. Nedan följer riktade metoder.

Dessa ger inga svar utan ska väcka frågor och inspirera till utveckling och förnyelse.

Nulägesanalysera

Innan man kan gå framåt måste man först ta reda på var man står. Då är en nulägesanalys ett bra sätt. Den ska svara på frågorna vad som fungerar likväl som vad som inte fungerar. Genom att svara på frågorna i en SWOT-analys får man en bra överblick.

- Vad har din kommun för starka sidor?
- Vad har din kommun för svaga sidor?
- Vilka möjligheter för din kommun kan du se i framtiden?
- Finns det framtida hot som din kommun måste se upp med?



Omvärldsbevaka

Att omvärldsanalysera och omvärldsbevaka är verktyg för att bättre förstå den egna organisationens framsteg och brister i förhållande till andra och därigenom skapa förståelse.

TAIDA-metoden är ett verktyg för organisationer att systematiskt arbeta med omvärldsbevakning och omvärldsanalys. Utse en arbetsgrupp i din kommun som får i uppgift att gå igenom dessa steg:

1. **Tracking** – upptäck förändringar, trender, faror och möjligheter i omvärlden
2. **Analyzing** – analysera omvärldsförändringarna genom att måla upp scenarier för att hantera osäkerheten i den framtida utvecklingen
3. **Imaging** – formulera kommunens önskade drömläge i framtiden
4. **Deciding** – ta beslut om vilka prioriteringar som leder till det drömläget i ljuset av omvärldsförändringarna
5. **Acting** – formulera handlingsplaner som leder verksamheten på den väg som pekats ut.

SKL har samlat goda exempel på hur några kommuner arbetar med omvärldsanalys. Läs gärna mer i deras rapport "Omvärldsbevakning i praktiken ISBN 978-91-7164-232-5".

Samarbeta

I SKL:s rapport framgår det att ett gott samarbete mellan kommuner och regioner blir allt viktigare då stora regioner har högre tillväxt än mindre regioner. Vidare ger större arbetsmarknader bättre förutsättningar för att matcha behovet av tillgänglig arbetskraft som kan sprida kunskap vidare. Denna utveckling underlättas av att de geografiska avstånden har blivit ett mindre hinder tack vare bättre tillgänglighet och dynamik.

I dagsläget saknas dock en tydlig koppling mellan regional utvecklingsplanering och den kommunala planeringen. Samspelet mellan kommun och region kommer bli en huvudfråga om ett införande av stora regioner blir verklighet i framtiden.

Kommunerna kan genom ökat samarbete:

- Säkra kompetensförsörjningen inom regionen.
- Få större möjligheter till innovation och forskning för näringsliv och offentlig sektor.
- Ge samsyn om frågor som exempelvis infrastrukturbehov, miljö och kommunikationer.
- Bidra till effektivare handläggning över kommungränserna genom att samutnyttja specialkompetenser.

För medborgardialog

Medborgardialog är strategiska dialogmöten mellan medborgare och lokala/regionala politiker.

Genom att arrangera dialogmöten får medborgare fler möjligheter att vara med och styra inriktningar och prioriteringar i kommunen. Medborgardialoger ger därmed bra beslutsunderlag för politiker.

Andra vinster för kommuner att använda medborgardialog:

- Kommunen får feedback direkt från medborgarna.
- Demokrati och transparens åskådliggörs.
- Skapar kontaktytor för medborgare med socioekonomiska förhållanden.
- Kvalitets säkerhetssystem för att säkerhetsställa att skattepengar går till rätt saker.
- Kommunen förbättrar sitt varumärke.

SKL har samlat 250 goda exempel på medborgardialoger.

Lär gärna mer i deras rapport

"Medborgardialog – 250 exempel från Sverige ISBN 978-91-7585-253-9".

Stärk kommunens varumärke

Att arbeta inom kommunal verksamhet har tydliga värden kopplade till samhällsnytta. Trots detta är det många som inte vet särskilt mycket om kommunernas många uppdrag. För att konkurrera med den privata sektorn och företag som aktivt och medvetet marknadsför sig själva kommer det att bli allt viktigare att även kommuner blir skickliga på att visa på sina styrkor. Kommunerna behöver utveckla sitt arbetsgivarvarumärke och på ett mer strategiskt sätt marknadsföra sig för att lyckas med kompetensförsörjning på långsikt.

Tjänsteproduktion och personalintensiva tjänster är kostsamma och kräver att medarbetare har goda förutsättningar att genomföra sitt uppdrag samt att de mår bra fysiskt och psykiskt. En kommun som ger sina medarbetare bra förutsättningar i sitt uppdrag har möjlighet att bygga ett starkt varumärke där medarbetare bär varumärket med stolthet. En medarbetare som har möjlighet att påverka, känna samhörighet och mening med sitt arbete blir en effektiv resurs.

Kommunerna kan även arbeta proaktivt för att stärka sitt arbetsgivarvarumärke genom att utveckla traineeprogram eller chefsprogram, införa löneförmånger som exempelvis möjlighet till heltid eller deltid, friskvårdsbidrag och/eller friskvårdstimme samt aktivt samarbeta och dela idéer med näringslivet, föreningslivet och andra samhällsaktörer.

Traineegruppen 2012 skrev rapporten "Att rekrytera framtiden – Unga arbetstagares väg till kommunen", där finns mängder matnyttiga tips! Ni hittar den på www.traineesodranorrand.se

Integrera

Vid integration av nyanlända är det särskilt viktigt att utveckla språkkunskap, kunskap om den svenska samhällsstrukturen och samhällsorientering genom långsiktiga insatser i samarbete med näringsliv, föreningsliv och samordning mellan myndigheter.

Traineegruppen 2014 skrev rapporterna "Att tillvarata utlandsföddas kompetens" samt "Nyanländas integration i civilsamhället", där finns mängder matnyttiga tips!

Ni hittar dem på www.traineesodranorrland.se

En lyckad integration skapar möjlighet för nyanlända och medborgare att komma in på arbetsmarknaden samt skapa sociala kontakter och bygga nätverk. Vidare kan en god integration förebygga polarisering och hjälpa till att möta upp den demografiska utmaningen.

Digitalisera

Ny teknik, digitalisering och internet är verktyg som kan användas för att effektivisera arbetet och hitta smartare sätt för att tillgodose välfärdstjänster.

Genom digitalisering ökar tillgängligheten och möjligheten att ta del av välfärdstjänster blir inte längre bundet till fysiska platser. Allt fler medborgare kommer att vilja ha vårdstöd frikopplat från traditionella vård- och omsorgsmiljöer. Detta ställer krav på att personal inom vård och omsorg har en digital arbetsmiljö vilket stödjer och möjliggör högkvalitativa välfärdstjänster. För att leva upp till den ständigt uppkopplade medborgarens krav på service kommer kommunerna därför behöva god kompetens inom IT-området.

Den pågående tekniska utvecklingen möjliggör även användandet av digitaliserade tjänster vid beslutsfattande. En stor mängd data och information finns tillgänglig som underlag för att fatta beslut. Genom databaserat beslutsfattande minskas påverkan från den enskilde tjänstemannen, vilket innebär en kvalitetssäkring för hela kommunen.

Nu är det dags att möta framtiden!

Att vi står inför stora utmaningar och förändringar har nog framgått klart och tydligt i denna folder. Men förbereder man sig och arbetar kontinuerligt med sina frågor och samarbete kan det bli hur bra som helst. Det är dags att agera. Så hur ska man då börja? Vi tror att det viktigaste är att våga lyfta blicken.

Framtiden är snart här

Steg ett: Läs om problemområden och lösningar här i foldern.

Steg två: Se närmare på hur statistiken ser ut för just din kommun.

Steg tre: Samla ett gäng medarbetare och genomför en workshop med hjälp av vårt övningsmaterial för att börja möta framtiden.

Känn dig fri att använda och utveckla vårt material för att finna just din kommuns väg framåt. Det viktigaste är att vi hittar nya vägar och att vi generöst delar erfarenheter med varandra för att lära och skapa.

Statistiken finns på
www.traineesodranorrland.se