

Samfunnsanalyse

Samfunnsanalysen er innrammet av [Planstrategiens](#) beskrivelser av de viktigste utfordringene og mulighetene som kommunen har i utviklingen av lokalsamfunnet og kommuneorganisasjonen i årene framover. Gjennom analysen gjøres vurderinger av hva disse utfordringene og mulighetene betyr for kompetanse- og rekrutteringsbehovet framover.

KOMPETANSE, INNOVASJON OG LEDELSE

Store samfunnsendringer gir økt behov for omstilling, fleksibilitet, kapasitet og ny kunnskap. Samfunnsendringene gir flg. utfordringer

- flere sammensatte sykdommer og livsstilssykdommer som øker behovet for observasjons- og handlingskompetanse og for mer forebyggende ferdigheter.
- kommunen overtar stadig flere oppgaver med større kompleksitet fra sykehusene. Dette gir økt volum på kommunale tjenester og høyt krav til relevant kompetanse.
- behov for nye boformer som krever nytenkende og tverrfaglig kompetanse i boligplanleggingen.
- behov for kompetanse om bruk av teknologiske løsninger og -begrensninger i tjenesteproduksjonen
- behov for ledere som jobber i tråd med lederplattformen

- **Rekruttering**
 - Manglende tilgang på kvalifisert personell
 - En forholdsvis stor andel ansatte uten formell utdanning i kommunal sektor innebærer at kommunen må ta ansvar for internopplæring, faglig utvikling og utdanning
 - Gode fagmiljø er en rekrutteringsfordel
 - Ledere som «ser» ansatte er en rekrutteringsfordel
 - Ansattes mulighet til selvstendighet og helhetstenkning i kommunesektoren er en fordel
 - Deltidsstillinger er en utfordring for rekruttering
 - Muligheten for bred yrkeserfaring i kommunen kan ses på som er fordel vs. spesialiseringen på sykehuset
 - Kommunen er for dårlig til å «selge seg» når det skal rekrutteres; formidle de gode historiene som gjør det spennende å jobbe i kommunen
 - Det er en utfordring at det er gap mellom helseansattes lønn i kommunal sektor og i sykehus/Spekter

VELFERDSSTAT UNDER PRESS

- Stort fokus på drift og lite fokus på felles strategi medfører
 - manglende fokus på kompetansen vi har, det vi får til og når vi jobber rett
 - manglende handlingsrom for utøvelse av endringsarbeid og tjenesteutvikling – og til å bruke den kompetansen vi har eller skaffer oss
 - at avdelinger driver utvikling uten å samhandle godt nok og uten å dele kunnskap/kompetanse (gjelder både ledere og andre ansatte)

- Den demografiske utviklingen innebærer
 - flere friske eldre som gir kunnskapsbehov om folkehelse og forebygging
 - flere eldre med sammensatte sykdomsbilder gir behov for kunnskap om rett prioritering og tjenesteutøvelse
 - at vi får en høyere andel eldre i forhold til antall yrkesaktive.
 - behov for jevnlig vurdering av hvordan kommunale tjenester organiseres og løses
 - behov for tilgang på kompetanse i alle deler av kommunen, noe som utfordrer fleksibiliteten i organisasjonen

- Økonomisk usikker framtid
 - Stram kommuneøkonomi innebærer omdømmetap, tap av kompetanse og at kommunen taper i lønns- og rekrutteringskampen mot spesialisthelsetjenesten.
 - Ansettelsesstopp medfører stort press på de som er i jobb, og kan være sykdomsfremkallende.
 - Stram kommuneøkonomi begrenser muligheten for kompetanseheving. Samtidig er kompetanseheving nødvendig for å finne nye bærekraftige løsninger og jobbe smartere med færre stillinger.

- Individualisering og rettighetsfunn
 - Innbyggerne med god kompetanse om sine rettigheter kan utfordre solidariteten i samfunnet og øke behovet for etisk kompetanse og kommunikasjonskompetanse i forhold til fordeling av tjenester
 - innebærer økt kompetansebehov knyttet til forvaltning og saksbehandling

- Helhet og samhandling
 - Behov for sammensatte- og koordinerte tjenester krever økt kompetanse i forhold til utvikling av felles verktøy og rolleforståelser
 - Samhandling med andre aktører kan frigjøre kompetanse til andre typer tjenesteproduksjon (produksjon av dosetter/apotek gjør det sammen)
 - Sømnløse tjenester mellom forvaltningsnivåene (eks. retten til gratis tannbehandling er knyttet til helsehjelp, sykehuset lover tjenester som ikke finnes i kommunen)

- Bruk av teknologi
 - Det er stort potensial for økt samhandling, effektivisering og økt kvalitet på tjenestene ved bruk av felles elektroniske systemer og programmer som (*Helseplattformen fra tidligst 2022*). Det er behov for kompetanse for å «løse ut» mulighetene.
 - Å ta i bruk teknologi utfordrer kommunenes kompetanse med tanke på lovverket, drift av teknologien, organisering av tjenesten og infrastrukturen rundt den.
 - Økt bruk av selvbetjeningssystemer kan i likhet med annen velferdsteknologi stille krav til innbyggernes kunnskap.

GLOBALISERING

- Mennesker som kommer fra andre land innebærer et ubenyttet rekrutteringspotensiale
- Språk- og kultur er en utfordring, og det trengs kunnskap om hvordan fremmedkulturelle innbyggere kan ivaretas
- Mennesker som kommer fra konfliktområder har med seg erfaringer og opplevelser som innebærer utfordringer som dagens hjelpeapparat har lite kompetanse til å mestre.
- Smittefare kan øke som følge av økt reiseaktivitet og innvandring

SAMFUNNSSIKKERHET

- Lokale, nasjonale eller internasjonale hendelser kan føre til situasjoner som krever kompetanseheving i kommuneorganisasjonen og blant aktører som bidrar, f.eks. Røde kors, sivilforsvaret, heimevernet og saniteten. Dette må evt. håndteres fortløpende.
- Som følge av oppgavefordelingen vil flere psykisk syke og mennesker med alvorlig rusproblematikk bo hjemme og få behandling i egen kommune.

FOLKEHELSE OG SOSIAL ULIKHET

- Det er behov for økt kompetanse om mestring og implementering av mestring i hele tjenesteforløpet.
- Årsakene til endra folkehelse er komplekse og krever kunnskap om hele samfunnet.
- Vi lever stadig lenger og flere skal bo lenger i eget hjem. Det innebærer at vi trenger kunnskap om hvordan man kan legge fysisk til rette for at folk kan bo lengst mulig i egen bolig og hva som kan gjøres for å motvirke ensomhet.
- Det trengs kunnskap om at identitetsbæreren for mange er arbeidslivet. Et spesialisert arbeidsliv og lav yrkesmessig mobilitet er utfordrende. Det er derfor behov for mer kunnskap om inkluderende arbeidsliv.
- Å heve og formalisere kompetansen hos ansatte uten formell kompetanse vil kunne redusere sosiale forskjeller.

ATTRAKTIVITET OG BOLYST

- Attraktivitet og bolyst er viktig for rekrutteringen. Det er blant annet fordelaktig å ha kort avstand til god infrastruktur, utdanningsinstitusjoner og fagmiljø.

- Det er viktig å være bevisst fortrinn i egen kommune og bruke disse i forhold til omdømmebygging og rekruttering.

DEMOKRATI, MEDVIRKNING OG FRIVILLIGHET

- Kunnskap om samskaping med innbyggere og andre aktører i lokalsamfunnet er avgjørende for utviklingen av samfunn og tjenesteutøvelse.
- Å øke kompetansen og videreutvikle kulturen for samskaping og samarbeid med innbyggerne og aktører i lokalsamfunnet gir nye muligheter.

DIGITALISERING

- Det meste av fremtidig effektivisering, utvikling og verdiskaping vil basere seg på digital teknologi. Kompetanse til å nytte teknologien avgjør hvor raskt vi kan ta ut effekter.
- Digitalisering kan bidra til «funksjonshemming» for en del av befolkningen pga. mangel på kompetanse eller manglende tilgang til teknologi.