



# Beslutsunderlag, analys av nuläge och omvärld

---

## Sysselsättning/kompetensförsörjning

Sysselsättning/kompetensförsörjning är avgörande för tillväxten i kommunen och med det avgörande för att säkerställa välfärdsuppdraget inom omsorgsnämndens (ON:s) samtliga ansvar.

### *Demografi*

Fram till 2030 förväntas antalet invånare i Halland, Hylte kommun, som är 80 år och äldre öka kraftigt. Det är den vårdintensiva, resurskrävande gruppen som ökar kombinerat med, i bästa fall, en liten ökning av personer i arbetsför ålder.

ON ser att en tredjedel av medborgarna i arbetsför ålder måste arbeta inom vård- och omsorgsverksamheten under perioden 2020–2030, vilket motsvarar ca 115 000 nya medarbetare. Det kommer självklart inte ske då alla andra ”branscher” är i samma behov av arbetskraft. Slutsatsen är därmed att färre medarbetare har att klara av välfärdsuppdraget, så även för ON:s verksamheter i Hylte kommun. Medarbetaren ska därför göra ”rätt” insats; inte för mycket, inte för lite.

ON har tagit beslut om tydliga verksamhetsmål samt arbetsmiljömål i samverkan med medarbetarna och fackliga parter. ON har därtill beslutat om nya riktlinjer för handläggning och beslut av insats inom lagrum SOL/LSS. ON:s uppdrag är att säkerställa lagrum SOL, LSS, genom en rättssäker och jämlik nivå av insats. ON säkerställer ekonomiska/personella resurser relaterat till lagrum, rättspraxis samt politisk ambition. Därefter beskriver en personcentrerad genomförandeplan/vårdplan i samverkan med omsorgstagaren hur insatserna utförs. Rätt förväntan uppnås med tydliga instruktioner för personalen hur insatserna ska utföras.

Resursomfördelning via resursspass medför effektiv resursfördelning där medarbetarna inom samtliga ansvar samverkar allt bättre. ON säkerställer därmed att ”rätt antal” med ”rätt kompetens” och ”resurs” (tekniska- och digitala hjälpmedel) utför insatserna. Ett effektivare resursuttag till högre kvalitet. ON samverkar internt i kommunen, med regionen samt med andra kommuner för att systematiskt ta sig an utmaningen.

### *God och nära vårdreformen*

God och nära vårdreformen (GNV) är större än någon annan reform som vi tidigare sett eller varit med om. De som var med under den gamla och ibland goda tiden kommer ihåg ädelreformen, 1992. GNV är tänkt att ske utan skatteväxling men är betydligt mer omfattande. GNV-reformen är i sin linda men påverkar allt mer. ON ser särskilt förskjutningen från vårdplatser på regionen till insatser i hemmet i kommunen. Ska vi klara av denna reform hand i hand med demografiutvecklingen behöver vi göra ”mycket” på många olika ställen. Samverkan är ett nyckelord, både internt och externt.



Gränser mellan regioner och kommuner måste rivas, samtidigt som lagstiftning troligtvis behöver skrivas om. ON är en aktiv medskapare. GNV-reformen beskrivs vidare under rubriken *Livsplats för alla medborgare*.

#### *Kompetensförsörjning*

Rekryteringsbehovet är stort inom arbetsmarknaden och så även för ON:s verksamheter. Det finns enligt SKR:s rapport från 2018 mycket som kommuner och regioner måste göra för att minska rekryteringsbehovet och öka möjligheten att rekrytera medarbetare.

Det handlar bland annat om att nyttja tekniken bättre och skapa bra möjlighet till löne- och karriärutveckling. Det handlar också om att utveckla arbetsmiljö och arbetsorganisation samt skapa förutsättningar och motivera fler medarbetare att arbeta heltid och fler år i yrkeslivet. ON använder idag digitala, tekniska hjälpmedel som en naturlig del av insatser. ON arbetar med ett strukturerat arbetsmiljöarbete. ON utbildar samtliga medarbetare som inte har utbildning eller reell kompetens. ON måste nu och framåt säkerställas rätt ekonomiska resurser för att fortsatt klara av kostnadsdrivande lagkrav och myndighetsbeslut samt demografiutmaningen och GNV reformen. ON måste därtill kompenseras för andra pålagda interna och externa kostnader. Det handlar om att klara uppdraget utifrån lagkrav och likvärdigt till rätt kvalitet, men även säkra en god arbetsmiljö och utökat självbestämmande för omsorgstagaren. Den demografiska utmaningen med färre personal på arbetsmarknaden som ska utföra samhällsnytta påskyndar behovet av tekniska och digitala hjälpmedel. Med färre medarbetare som ska göra rätt välfärdsinsats så är det absolut nödvändigt. För att klara välfärdsuppdraget är det ett skallkrav att verktyg fullt ut måste komplettera och i vissa fall ersätta personella resurser.

#### *Attraktiv arbetsgivare*

ON eftersträvar en organisationskultur där alla medarbetare är varandras arbetsmiljö och varandras medledare. Tydliga verksamhetsmål och arbetsmiljömål med uppföljning samverkas med medarbetare och fackliga parter. Kompetenskrav säkerställs beroende på ansvar och uppdrag. Tillsvidareanställning ska alltid eftersträvas. Samtliga medarbetare erhåller en individuell utbildnings/utvecklingsplan beroende på ansvar och uppdrag. Grundkompetens och spetskompetens måste säkerställas.

ON har i samverkan med fackliga parter under år 2022 infört ”*heltid som norm*” för samtliga tillsvidareanställda och nyanställda. Senast kända kostnadsökning är ca 7 500 tkr. För att klara heltidsprojektet i en deltidsorganisation/deltidsekonomi finns en central samordning för att hantera resurspassen och säkerställa att rätt person/kompetens finns på rätt plats och i rätt tid. Ett resurspass är ett pass utöver grundbemanning. Om ett resurspass inte används varje dag måndag-fredag kostar det 650 tkr/år (1 aa). ON har som ambition att i möjligaste mån inte använda timanställda utan istället få ut resurspassen vid korttidsfrånvaro. Detta för att säkerställa kvalitet i verksamheten i en god arbetsmiljö. Kostnaderna för timanställda under perioden 2021-prognos 2023 minskar från 18 till 11 000 tkr.



ON arbetar med att utveckla introduktionen för samtliga medarbetare. ON är aktivt på arenorna där framtida medarbetare finns. ON ser behovet att, i samverkan med kommunen som helhet, verkställa en gemensam kommunövergripande strategi för att behålla kompetent personal och rekrytera in de bästa medarbetarna med den rätta kompetensen.

Som ett resultat av ett aktivt arbetsmiljöarbete så ser vi en trend med sjunkande sjuktal. I bokslut 2022 låg sjukfrånvaron på 10,3% (korttids- samt långtidsfrånvaro). Under perioden januari-juni 2023 låg sjukfrånvaron på 7,4%. Motsvarande period år 2022 11%. Bortser vi från långtidsfrånvaron så närmar sig omsorgsförvaltningen (OF) målvärdet på 5,5%

### **Strategisk bostadsförsörjning och attraktiv utemiljö**

ON efterfrågar uppdrag att i samverkan med Hyltebostäder:

- Identifiera var och hur framtidens boendebehov/ insatser inom ON:s ansvar kan genomföras. Boendeutredningen ligger som grund för uppdraget. Uppdraget hanterar förutsättningar för strategisk, långsiktig planering sett till demografisk- samt ekonomisk utmaning.
- ON efterfrågar en huvudansvarig, Hyltebostäder eller annan, för helhetsansvar av inne- utemiljön i lokaler inom ON verksamheter.

### **Utbildning**

ON ställer om för att möta GNV-reformen genom att i samverkan internt och externt tillsammans med kommunerna och Region Halland innovativt öppna upp och vara en aktiv medspelare för att med samtliga gemensamma resurser leva upp till utmaningarna nu och framöver.

ON behöver säkerställa att alla medarbetare har rätt kompetens för sin uppgift för att kunna möta framtidens utmaningar och förändringar dels pga. GNV-reformen, men även socialtjänstlagen som allt mer kravställer kommunernas ansvar. Det innebär att det kommer behövas medarbetare med spetskompetenser inom olika område som t. ex. äldres hälsa, demens, psykisk hälsa, mer avancerade kunskaper i hälso- och sjukvård osv (mer om det nya lagförslaget kommer under rubriken *Livsplats för alla medborgare*).

ON ställer även om inför den demografiska utmaning vi ser framför oss. Omsorgstagarna kommer inte se oss fysiskt lika mycket som idag. Medarbetarna måste därför göra "rätt" saker. Med rätt kompetens, men även med rätt förväntning på insatserna har ON att leverera rätt kvalitet utifrån fastställd ram och i en god arbetsmiljö. För att säkerställa att medarbetarna utför rätt insats till rätt kvalitet med rätt resurser till rätt tid ställer ON om sin organisation och verksamhet. Flertalet uppdrag pågår för att möta utmaningarna nu och framåt. Utifrån fastställt ansvar har varje medarbetare ett behov av rätt utbildning för uppdraget för att säkra ett effektivt resursuttag till kvalitativt rätt utförd insats. Avgörande för ON att lyckas med omställningen är att säkerställa rätt hjälpmedel (digitala och tekniska) för den enskilde och för medarbetarna.



Tillsammans med utbildning/fortbildning, som är absolut nödvändigt, skapar ON förutsättningar att leverera en kvalitativt likvärdig, rättssäker och patientsäker omsorgs- och hälso- och sjukvårdsinsats.

Att anställa rätt kompetens blir allt svårare nationellt, så även för ON i Hylte. ON kommer allt mer få anställa rätt person för att sedan själva utbilda denne utifrån tilltänkt ansvarsområde och uppdrag. ON kommer att utveckla arbetet med introduktion och internutbildning och behöver därtill utveckla samarbetet med digitala och fysiska utbildningsaktörer.

Samarbetet med Kompetenscentrum måste fortsätta samt utvecklas. ON behöver samarbetspartners som är innovativa. ON har 313 tillsvidareanställda årsarbetare fördelat på 339 medarbetare enligt aktuella uppgifter samt flertalet timanställda som alla behöver ökade kunskaper för att möta allt mer komplexa arbetsuppgifter. Tillsammans med det arbete som internt pågår på OF har ON då förutsättningar att vara en attraktiv arbetsgivare med välutbildade medarbetare att ta sig an GNV-reformen samt demografiutmaningen i en god arbetsmiljö.

ON ser utifrån demografin, för perioden 2022–2030, att det tillkommer 135 stycken fler omsorgstagare bara inom omsorg i hemmet För 2023 tillkommer 17 st., för 2024 12 st. för att därefter i snitt öka med 18 st./år. Den genomsnittliga kostnadsökningen per år är 123 tkr/omsorgstagare (beräkningsår 2022). Hur många fler patienter ON kommer få pga. GNV-reformen fram till 2030, utöver 135 stycken som följd av demografin, är svårare att idag statistiskt påvisa. De halländska kommunerna har tillsammans Region Halland och SKR jobbat med frågan. Det som statistiskt redan går att utläsa är att behovet av insatser inom legitimerades ansvar, HSL, i kommunerna, inklusive Hylte, på några få år ökat med 100%. Idag uppgår antalet HSL-insatser till 3942 fördelat på 303 patienter. Som följd av förskjutningen av vård och vårdplatser från regionen till insatser i hemmet i kommunen, så bedömer kommunerna i Halland att utvecklingen kommer accelerera. Möter ON inte upp med hälso- och sjukvård i hemmet så kommer omsorgstagaren istället behöva en särskild boendeplats. Snittkostnaden (beräkningsår 2022) för en plats på särskilt boende per år är runt 585 tkr/omsorgstagare

ON har de senaste åren arbetat allt mer med resursoptimering och resursomfördelning. Snittkostnaden per omsorgstagare har minskat sedan 2021. ON är idag inom äldreomsorgens ansvar en av Sveriges mest kostnadseffektiva förvaltningar. *"Får ut mest äldreomsorg för pengarna". (Ensolution, Kommissionen för skattenytta).*

Utifrån heltid som norm, myndighetsbeslut, nya lagkrav, demografisk prognos samt GNV-reformen har ON att säkerställa ekonomiska medel för rätt antal medarbetare, digitala hjälpmedel, tekniska hjälpmedel och utbildning. ON ser behov att därtill kompenseras för andra pålagda interna och externa kostnader, inkluderat inflationen.

ON har tidigare tilldelats prestationsbaserade riktade statsbidrag som används innevarande år för kompetenshöjande insatser, förebyggande insatser samt 10 000 tkr för att balansera underskottet för 2023.



För budgetår 2024 minskar intäkterna för motsvarande statsbidrag med 7 500 tkr. Detta är mycket oroväckande då ON för innevarande budgetår redan är underfinansierade och går mot ett underskott.

### **Livsplats för alla generationer**

För alla inom omsorgsnämndens ansvarsområde oavsett behov, ålder, funktion och hälsotillstånd. GNV-reformen kommer att påverka oss alla som bor eller besöker Halland, Hylte kommun. En reform där regionen med samtliga kommuner samarbetar internt och externt. En reform som fullt ut ska fungera 2030.

Målbilden är:

- En god och nära vård i Halland ska kännetecknas av tankesättet patienten i centrum, där patientens behov går före organisation.
- Ett personcentrerat arbetssätt tillämpas och en relationsskapande vård och omsorg, där patientens och närståendes delaktighet är centralt.
- Vården ska vara tillgänglig, trygg och erbjuda hög kontinuitet samt lägga särskilt fokus på grupper med risk för ohälsa och arbeta med förebyggande insatser för en jämlik hälsa.
- Den regionala hälso- och sjukvårdens utveckling avseende tekniska- medicinska- och läkemedelsutvecklingen möjliggör tidigt utskrivningsklara patienter som till stor del blir ett ansvar för den kommunala vården. Där tillkommer även ett ökat antal yngre patienter.
- Kommunmedborgarens egna vilja att få sin vård och omsorg i det egna hemmet.

Kommunerna och regionen har nu beslutat ställa sig bakom denna gemensamma målbild och arbetet har nu påbörjats genom handlingsplaner där tanken är att prioritera de yngsta och svagaste målgrupperna.

ON följer utvecklingen av covid-19. Till dags dato har ett fåtal inom ON ansvar avlidit med covid-19 i kroppen. ON har en faktisk kostnadsökning på 1 000 tkr, skyddskläder.

Kriget i Ukraina, efterdyningar av finanspolitiken under pandemin samt andra faktorer såsom interna OH kostnader påverkar. ON ser gärna en kommunövergripande strategi för att möta upp kostnadsökningarna.

Ändringar i lagstiftningen angående personlig assistans enl. LSS/SFB är införd och gäller fr.o.m. 1 januari 2023: Stärkt rätt till personlig assistans – grundläggande behov för personer som har en psykisk funktionsnedsättning och ökad rättssäkerhet för barn. Det innebär att det blir schablonavdrag för föräldraansvaret och att barn ska kunna få personlig assistans även om tidsomfattningen är liten. Andra förändringar som påverkar rätten till personlig assistans är att ett grundläggande behov tas bort och två nya tillkommer.



Grundläggande behoven är från 1 januari 2023:

Andning, personlig hygien, måltider, av- och påklädning, kommunikation med andra och stöd som den enskilde behöver på grund av en psykisk funktionsnedsättning för att förebygga att han eller hon fysiskt skadar sig själv, någon annan eller egendom. Även stöd som den enskilde behöver löpande under större delen av dygnet på grund av ett medicinskt tillstånd som innebär att det finns fara för den enskildes liv eller att det annars finns en överhängande och allvarlig risk för hans eller hennes fysiska hälsa.

Ny utredning om huvudmannaskapet för personlig assistans har presenterats den 1 mars 2023 och utredningen har varit ute på remiss. Det är dock oklart om och i så fall när en eventuell lagändring kommer att ske i LSS. Det är även oklart hur en förändring i huvudmannaskapet ekonomiskt kommer att belasta kommunerna i praktiken. Det är dock högst sannolikt att vid ett eventuellt införande så kommer kommunerna debiteras schabloniserade belopp eller eventuellt stå för de 20 första timmarna varje assistansberättigad vecka.

För ON är det oklart hur förändringarna i lagstiftningen som infördes 1 januari 2023 kommer att påverka ekonomin eftersom tolkning av lagar alltid regleras i rättspraxis. Det ON kan se sedan införandet är att den befarade ökningen av assistans har uteblivit. Därför torde vi försiktigt kunna tro att 2024 inte kommer medföra några ökade assistanskostnader.

Förslag på en äldreomsorgslag som ska komplettera socialtjänstlagen fr.o.m. 1 januari 2024. Förslaget innebär att individens självbestämmande ska tydliggöras och att den enskilde ska kunna veta vad den kan förvänta sig av äldreomsorgen. Ansvar för hälso-sjukvård i kommunerna och regionerna tydliggörs. Det blir krav på nya funktioner i kommunen och vilken kompetens som krävs för dessa. En förordning ska tas fram i syfte att utveckla kvaliteten och uppnå ökad likvärdighet.

Myndighetstillsyner efterföljs av kravställande åtgärder. Lagen om skydd av olyckor (LSO) påverkar ON med årliga ökade miljonkostnader.

Andra lagkrav som påverkar ON är ny arbetstidslagstiftning med årliga ökade miljonkostnader.

ON kommer fortsatt följa utvecklingen i vad de nya lagförslagen innebär och återkommer med ekonomisk konsekvens i Delårsbokslut/Tertialrapport 2.

## **Infrastruktur**

Kommunen har att säkerställa kommunikation samt digital kommunikation för att möjliggöra kvarboende. För omsorgsnämndens ansvar är det särskilt viktigt att betona digitala verktyg som ett arbetsredskap för medarbetarna, men även för den enskilde med ett utökat självbestämmande och delaktighet i samhället.



ON efterfrågar en central samordningsenhet inom kommunen för ett effektivt resursuttag. ON efterfrågar en huvudansvarig, Hyltebostäder eller annan aktör för helhetsansvar av inne- och utemiljön i lokaler inom ON:s verksamheter för ett effektivt resursuttag, och ser därtill behovet av att medverka till en förbättrad avfallshantering/sortering inom kommunens/ON:s ansvar.

### **Trygghet och inkludering/Demokrati och mötesplatser**

ON ansvarar och samarbetar med omsorgstagarna, anhöriga och intresseorganisationerna och där fokusområden är att motverka ofrivillig ensamhet, känna sig trygg och bli sedd. Utveckla aktiviteter som fungerar för den enskilde utifrån dennes behov. Aktiviteter som fångar upp de som inte hörs, eller syns, inte orkar eller själv inte förmår. Brukarråden på särskilda boendena ska utvecklas.

I samarbete med samhällsbyggnadsnämnden säkerställer ON att maten fångar intresset, är näringsrik och energianpassad samt att kunna välja mellan minst två måltider. Måltidsmiljön ska vara trygg och trivsamt.

Tillsammans med kultur- och folkhälsonämnden behöver ON utveckla aktiviteter som fungerar för den enskilde utifrån dennes behov. Aktiviteter som fångar upp de som inte hörs, inte syns, inte orkar eller själv inte förmår.