



Beslutsunderlag, analys av nuläge och omvärld

1. Nulägesanalys

Alla som bor och verkar i kommunen vill att Hylte kommun ska vara en attraktiv kommun. För att möjliggöra förbättringar behöver politiken och tjänstemännen arbeta både på kort och lång sikt. På kort sikt arbetar vi i det dagliga för att göra rätt saker. På längre sikt behövs en gemensam syn på hur Hylte kommun ska göra förflyttningar för att möta framtiden. Översiktsplanen är ett exempel på inriktning för kommunen. Tillväxt- och utvecklingsstrategin är ett kommande dokument för kommunens gemensamma framtidsambitioner samtidigt som medborgardialogen ska vara ett viktigt underlag för Hylte kommuns kommande arbete och satsningar.

Inför REP-arbetet 2023-2026 kommer analys av nuläge och omvärld att utgå från åtta samhällsutmaningar. För att kommunen ska kunna möta dessa utmaningar behöver nämnderna beskriva vilka långsiktiga effekter som nämnden/kommunen står inför och hur vi vill och kan lösa dessa. De övergripande områdena är:

- ☞ **Sysselsättning/kompetensförsörjning**
- ☞ **Strategisk bostadsförsörjning och attraktiv utemiljö**
- ☞ **Utbildning**
- ☞ **Livsplats för alla generationer**
- ☞ **Infrastruktur**
- ☞ **Ekonomisk tillväxt**
- ☞ **Demokrati och mötesplatser**
- ☞ **Trygghet och inkludering**



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

Demografi

Fram till 2030 förväntas antalet invånare i Halland, Hylte kommun, som är 80 år och äldre öka kraftigt, kombinerat med, i bästa fall, en liten ökning av personer i arbetsför ålder eller, i värsta fall, en minskning av personer i arbetsför ålder. ON ser att om 10 år behöver ca 34–36 % av samtliga på arbetsmarknaden arbeta inom vård- och omsorgsverksamheten vilket, såklart, inte är möjligt. Beakta att det är den vårdintensiva och resurskrävande gruppen 80+ som står för den demografiska ökningen. Slutsatsen är därmed att färre medarbetare har att klara av välfärdsuppdraget, så även för ON i Hylte.

Medarbetaren ska därför göra ”rätt” insats. Inte för mycket. Inte för lite. Inom ramen för flertal uppdrag säkerställer ON resursomfördelning 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. Omsorgsnämnden/ Omsorgskontoret kommer från och med 2023 verkställa tydliga verksamhetsmål samt arbetsmiljömål i samverkan med fackliga parter och via dialog på APT. Samtliga medarbetare, omsorgstagare, anhöriga och medborgare behöver informeras om vad som är uppdraget så att vi alla får en gemensam bild med rätt förväntan av insatserna. ON samverkar inom hela hälso- och sjukvårdssystemet, staten, regionen, kommuner, för att systematiskt ta sig an utmaningen.

God och nära vårdreformen, GNV

GNV reformen 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, internt och externt. Gränser mellan region och kommuner måste rivas. Lagstiftning behöver troligtvis skrivas om. ON kommer vara en aktiv medskapare. GNV reformen beskrivs vidare under rubriken Livsplats för alla.

Kompetensförsörjning

ON har ca 310 åa fördelat på ca 350 medarbetare enligt aktuella uppgifter.

Rekryteringsbehovet kommer vara ca 180 nya medarbetare fram till 2026. Pensionsavgångar samt normal personalomsättning.



Det finns enligt SKR:s rapport från 2018 mycket som kommuner, landsting 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.

Även om ON gör mycket så behöver ON hjälp med kompetensförsörjningen för att klara av demografiutmaningen och GNV reformen. Under en 10-årsperiod behöver ON säkerställas rätt antal personella resurser med en betydlig utökning av tekniska och digitala resurser. 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 därför 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 kompletteras 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/fackliga parter. Kompetenskrav säkerställs beroende på ansvar och uppdrag. Samtlig personal erhåller en individuell utbildnings/utvecklingsplan beroende på ansvar och uppdrag. Grundkompetens och spetskompetens måste säkerställas.

ON har i samverkan med fackliga parter, 2022, infört rätten till heltid för samtliga tillsvidareanställda och nyanställda. Hittills har ca 20 stycken tillsvidareanställda valt att arbeta heltid. Samtliga nyanställda arbetar heltid. För att klara heltidsprojektet i en deltidsorganisation finns en central samordning för att hantera resurspassen och säkerställa att rätt person/kompetens finns på rätt plats och i rätt tid. Om resurspasset inte används och 1 medarbetare går ”utöver” kostar det ca 2 100 kr/8 timmar. Kostnad för helår blir ca 500 tkr (ca 1 åa). ON följer månadsvis utvecklingen för att se när kostnadsökningen av när antalet resurspass överskrider ersättningsbehovet vid frånvaro eller som förstärkningar i verksamheterna. ON bedömer att heltid som norm fortfarande, juli, 2022, är kostnadsneutralt.

En insatsutredning säkerställer att insatserna som ON har att utföra följer lagstiftarens intentioner, är försvarbara och likvärdigt fördelade samt att digitala verktyg och tekniska hjälpmedel används som del av insats. Insatserna, personcentrerad genomförandeplan, tydliggör vilka förväntningar omsorgstagaren, anhöriga med flera kan ha på medarbetarna. Medarbetarna vet vad som ska göras, rätt insats, och tillsammans med omsorgstagaren HUR insatsen genomförs. 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.



Utbildning

Omsorgsnämnden ställer om för att möta *God och nära vårdreformen*. ON kommer i samverkan internt och externt tillsammans med kommunerna och Regionen i Halland innovativt öppna upp och vara en aktiv samspelare 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. god och nära vårdreformen men även genom det nya lagförslaget om att införa en Äldreomsorgslag som komplett till socialtjänstlagen där kommunernas ansvar när det gäller hälso- och sjukvård förtydligas, detta 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 Livsplats för alla)

ON ställer även om inför den demografiska utmaning vi ser framför oss. Omsorgstagarna kommer inte se oss fysiskt lika mycket som idag. Vi 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, för medarbetaren, fastställt ansvar har varje medarbetare ett behov av rätt utbildning för uppdraget för att säkra ett effektivt resursuttag till kvalitativt rätt utförd insats.

ON ser och förstår att vi måste och att det inte kan vänta. 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 vi förutsättningar att leverera kvalitativ likvärdig omsorgs- och hälso- och sjukvårdsinsats.

Att anställa rätt kompetens blir allt svårare så även för ON i Hylte. Vi 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 samarbete, för extern utbildning, med digitala och fysiska utbildningsaktörer. Samarbetet med kompetenscenter måste fortsätta samt utvecklas. ON behöver



samarbetspartners som är innovativa. Äldreomsorgslyftet pågår där cirka 15 medarbetare utbildas till undersköterskor. Det räcker dock inte. Vi har cirka 350 medarbetare i anställning samt ca 90–100 timanställda som alla behöver ökade kunskaper för att möta en allt mer komplex uppgift. Tillsammans med det arbete som internt pågår på OK har ON då förutsättningar att vara en attraktiv arbetsgivare med välutbildade medarbetare med digitala och tekniska verktyg och därmed kunna klara ”God och nära vård” reformen samt demografiutmaningen i en god arbetsmiljö. ON behöver säkerställas ekonomiska medel för digitala hjälpmedel, tekniska hjälpmedel och utbildning. ON har inga ekonomiska medel tilldelade för ändamålet för 2022. ON har tilldelats prestationsbaserade statsbidrag som ON avser att använda för kompetenshöjande insatser samt digital utveckling för 2022–2023.



Livsplats för alla generationer

För alla inom Omsorgsnämndens ansvarsområde oavsett behov, ålder, funktion och hälsotillstånd.

”God och nära vård” 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/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.

Varefter kommunerna och regionen beslutat ställa sig bakom denna gemensamma målbild påbörjas arbetet genom handlingsplaner där tanken är att prioritera de yngsta och svagaste målgrupperna.

ON har att synliggöra utvecklingen som pågår och som påverkar inom ON primära ansvar. Om 10 år kommer Hylte kommun pga demografin ha ca 45% fler äldre. De flesta av dem 80+, vilket dramatiskt ökar behoven av omsorgs och hälso- och sjukvårdsinsatser inom omsorgsnämndens ansvar.

- Den Regionala hälso- och sjukvårdens utveckling avseende tekniska- medicinsktekniska- 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.

ON har, juni 2022, ett ekonomiskt underskott på personalsidan motsvarande 10 åa. När ON gick in i verksamhetsåret, jan 2022, var motsvarande underskott motsvarande 24 åa Underskottet är till största del en följd av ökat behov av personella insatser i Omsorg i hemmet men även pga ökade kostnader för tekniska hjälpmedel, digitala hjälpmedel samt särskilt boende. Förbättringen av underskottet beror på att OK arbetar allt mer med resursoptimering och resursomfördelning.

ON ser att det, pga. demografin, för perioden 2022–2030, tillkommer 135 stycken fler omsorgstagare bara inom omsorg i hemmet med en genomsnittlig kostnadsökning, per år med 150 tkr/omsorgstagare (2021). För 2023 handlar det om 17 stycken. 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. Kommunerna med Regionen i Halland och SKR jobbar med frågan. Det som statistiskt redan gått att utläsa är att behovet av insatser inom legitimerades ansvar, HSL, i kommunerna, inklusive Hylte, på några få år ökat med ca 25%.

Som följd av förskjutningen från vårdplatser på Regionen till insatser i hemmet så bedömer kommunerna i Halland och Regionen att utvecklingen kommer accelerera. ON har för 2022 ett underskott på tilldelade medel för personal inom främst Omsorg i hemmet. Ska Hylte kommun klara av utmaningen GNV, demografi och därmed vara en livsplats för alla generationer måste ekonomiska medel för personella resurser tillföras. ON har även behov att fullt ut kompenseras för ekonomisk överenskommelse avseende hemsjukvårdsavtalet. Möter ON inte upp med Hälso- och sjukvård i hemmet så kommer omsorgstagaren istället behöva en särskild boendeplats. Snittkostnaden för en plats på särskilt boende per år är 631 tkr/omsorgstagare (2021).

ON följer utvecklingen av covid-19. Till dags dato har ett fåtal inom ON ansvar avlidit med covid-19 i kroppen. ON menar att det beror på många olika faktorer. Avgörande faktorer är kompetens, skyddsmaterial, vaccination. I senaste prognosen så har vi till och med april månad beräknat en merkostnad om 1 467 tkr beroende på covid. Prognosen för helåret 2022 är beräknad till 2 400 tkr, under förutsättning att pandemin inte tar fart igen.

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. ON ser behovet att ekonomiskt kompenseras.

Ändringar i lagstiftningen angående personlig assistans enl. LSS/SFB är på gång och är tänkt gälla from 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. För personer som pga. en psykisk funktionsnedsättning behöver personlig assistans för att förebygga att skada sig själv, andra eller egendom föreslås detta bli ett nytt grundläggande behov. Även kvalificerade aktiverings-

och motiveringsinsatser som den enskilde behöver för att klara något av de andra grundläggande behoven ska beaktas som en del av hjälpen.

Förslag om lagändringar med ny lag om egenvård och ännu ett nytt grundläggande behov i LSS finns också. Det innebär rätt till personlig assistans vid egenvård. Nytt grundläggande behov i lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) som gäller stöd som



behövs under större delen av dygnet på grund av ett medicinskt tillstånd som innebär fara för en persons liv eller en överhängande och allvarlig risk för hans eller hennes hälsa. Behov av hjälp som gäller sådant stöd ska vara helt assistansgrundande och det ska inte göras avdrag för så kallad föräldraansvar.

Ny utredning om huvudmannaskapet för personlig assistans ska presenteras senast 1 mars 2023.

För Omsorgsnämnden så kommer kostnaderna för personlig assistans troligtvis öka även om det är osäkert. Kommer det bli fler ansökningar, fler timmar pga. ändringar med föräldraansvaret, nya grundläggande behov och egenvård? Men det kan också bli ärende där de grundläggande behoven kommer överstiga 20 timmar och som då kommer överanmälas till Försäkringskassan.

Förslag på en Äldreomsorgslag som ska komplettera socialtjänstlagen from 1/1 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.

ON kommer fortsatt följa utvecklingen i vad de nya lagförslagen innebär.

Strategisk bostadsförsörjning och attraktiv utemiljö

Boendeutredning

Boendeutredningen identifierar framtidens boendebehov och boendeval och därmed insatserna inom ON ansvar. Skapar förutsättningar för strategisk och långsiktig planering.

Attraktiv utemiljö

Boendeutredningen innehåller och fångar upp påverkansmöjligheter för att som individ få identifiera attraktiv utemiljö. En attraktiv kommun att bo, verka och åldras i. Individens



önskan av boende i en trygg miljö säkerställer kommunal tillväxt samt omsorgsnämndens framtida boendeformer. Kommunen, ON, ansvarar för utemiljöerna på våra boenden inom LSS och SOL. ON i samverkan med Hyltebostäder har behov att utveckla utemiljöerna så att de blir attraktiva och trygga. ON ser behov av ekonomiska medel för att säkerställa uppdraget.

Infrastruktur

Kommunen har att säkerställa kommunikation, 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 har behov av ekonomiska medel för att säkerställa den tekniska och digitala utvecklingen för att klara verksamhetsutvecklingen och arbetsmiljöutvecklingen. Tillsammans med rätt utbildning för medarbetaren säkrar vi en kostnadseffektiv och kvalitativt försvarbar insats.



Trygghet och inkludering/Demokrati och mötesplatser

ON samverkar med intresseorganisationerna, anhöriga och omsorgstagarna. Brukarråden på särskilda boendena ska utvecklas. Fokusområden är:

- Att motverka ofrivillig ensamhet.
- Känna sig trygg och bli sedd.

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. I samarbete med Samhällsbyggnadsnämnden har ON att säkerställa att maten fångar intresset, är näringsrik och energianpassad samt att kunna välja mellan minst två måltider. Måltidsmiljön ska vara trygg och trivsamt. Detta arbete har till delar stått tillbaka under pandemin och behöver nu intensifieras.