

Kartläggning/analys av nuläget gällande kommunfullmäktiges beslutade mål (gemensam för RN och KS)

Målområde 2: *En kommun där företag väljer att etablera sig och stanna kvar.*

Mål: Minst 500 nya jobb under perioden. Målet mäts med nyckeltal *Sysselsatta 15-74 år efter region, sektor, kön, ålder och födelseregion*. Tillgängliga siffror finns i dagsläget enbart för år 2024.

Nuläge, mätetal

År 2024 redovisades totalt 4 611 personer i åldern 15–74 år i Hylte kommun, inom samtliga sektorer. Av dessa var 2 582 män och 2 028 kvinnor. Totalt 4 610.

För att lyckas med målområdet och målet om 500 nya jobb behöver Hylte kommun kraftsamla med många aktörer, bland annat i en nära dialog och samarbete med näringslivet. Tillsammans med näringslivet har Hylte kommun enats i ett Handslag för Hyltes utveckling. Initiativet togs av kommunen tillsammans med Hylte Paper, AGES Casting Unnaryd/ACU och Gnotec. Därefter har ett 30-tal av kommunens större arbetsgivare och andra lokala aktörer involverats.

Bakgrunden är Hyltes negativa befolkningsutveckling, den ökande konkurrensen om arbetskraft och behovet av att stärka kommunens attraktivitet som plats att bo, arbeta och driva företag på. Arbetet har bland annat omfattat frågor om kompetensförsörjning, samverkan mellan skola och näringsliv, attraktiva livsmiljöer och hur Hylte kan behålla kontakten med personer som lämnat kommunen och skapa förutsättningar för dem att återvända. Under 2025 genomfördes flera gemensamma initiativ, däribland Hemvändardagen i samband med Tågdagarna i Landeryd.

Under 2026 har arbetet gått från breda samtal och enskilda aktiviteter mot en mer konkret genomförandefas. Två huvudsakliga inriktningar har identifierats: insatser riktade till barn och unga samt insatser för att attrahera, behålla och utveckla medarbetare, invånare och företagare. Dialoger har även inletts med externa kunskapsaktörer kring bland annat ekonomisk kunskap, framtidstro och välmående som drivkraft för tillväxt.

Bedömning

Handslaget har skapat en gemensam plattform och ett brett engagemang för Hyltes långsiktiga utveckling. För att Handslaget ska kunna bidra mer konkret till målet om minst 500 nya jobb behöver de prioriterade inriktningarna omsättas i en gemensam genomförandeplan. Planen behöver tydliggöra ansvar, finansiering, åtaganden, tidplan och former för uppföljning. Det behöver också framgå vilka resultat som ska uppnås på kort respektive lång sikt.

Handslaget är en viktig möjliggörare men kan inte ensamt förväntas leda till 500 nya jobb. Måluppfyllelsen är även beroende av bland annat nya etableringar, befintliga företags möjligheter att växa, tillgången till kompetens, mark och lokaler, infrastruktur samt kommunens service och myndighetsutövning.

Målområde 3: *En kommun som tidigt identifierar och möter invånarnas behov för att stärka tryggheten och livskvalitén*

Mål: Nöjdhetsindex i samtliga verksamheter > 90 mäts via *insiktsmätning* och *Nöjdhet kontaktcenter*.

Insiktsmätningen

Insikt är en servicemätning av kommunernas myndighetsutövning genomförd av SKR. Utöver de obligatoriska områdena bygglov, miljö- och hälsoskydd, livsmedelskontroll och serveringstillstånd, deltar Hylte kommun i Nöjd-Upphandlings-Index (NUI). NUI är en separat och frivillig rankning och ett sammanfattande mått på den totala nöjdheten kopplat till upphandling. Resultatet för mätåret 2025 för NUI var 68. Resultatet för NUI året innan var 80, mätningen har gjorts om sedan dess och mätningen 2025 är därför en mer rimlig utgångspunkt att utgå ifrån. Insiktsmätningen mäter inte upplevd trygghet, varför ett kompletterande mått behöver tas fram för att möjliggöra uppföljning av målet.

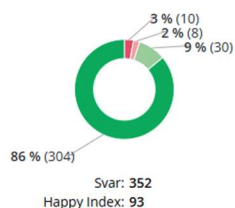
Nöjdhet Kontaktcenter

Från och med 1 januari 2026 mäter Kontaktcenter nöjdhet med en kundnöjdhetsmätare i huvudentrén. Denna ersätter undersökningen i Brilliant, SKR. Beslutet att byta mätinstrument togs utifrån ett lågt deltagande i Brilliants mätning (2024, 59 svar och 2025, 69 svar) samt kostnaden på 32 000 kr/mätning och år. Brilliant mätte kundnöjdhet i telefoni och e-post, men svarsfrekvensen var för låg för att utgöra underlag för analys eller deltagande i nationell jämförelse.

Med anledning av detta byttes mätningen ut till Happyornot. Happy index mäter nöjdhet i stunden. Bilden visar Kontaktcenters index för perioden 20260101–20260722. Mätningen sker med hjälp av knappval, fyra stycken olika smileys varav två mäter en positiv upplevelse och två mäter en negativ upplevelse. Utifrån valt knappval får medborgaren därefter skatta vad som var bra respektive vad som kunde förbättras.

Av 352 svarande har 5 givit förslag på förbättringsområden inom kategorierna Personalens kunskap (2), Kvalitet på service (2), Väntetid (1) och Personalens vänlighet (0). 134 personer har skattat sin upplevelse positivt utifrån kategorierna Personalens vänlighet (56), Kvalitet på service (53), Personalens kunskap (18) och väntetid (7).

Hur upplevde du vårt bemötande?



Målområde 4: *En ekonomi som stärker kommunens långsiktiga finansiella ställning*

Mål: Årets resultat i relation till skatteintäkter och generella statsbidrag $\geq 1\%$.

Ekonomimålen resultat i % av skatteintäkter, utjämning och generella bidrag, soliditet och strukturellt resultat.

Målområde 5: *Stolta och engagerade medarbetare*

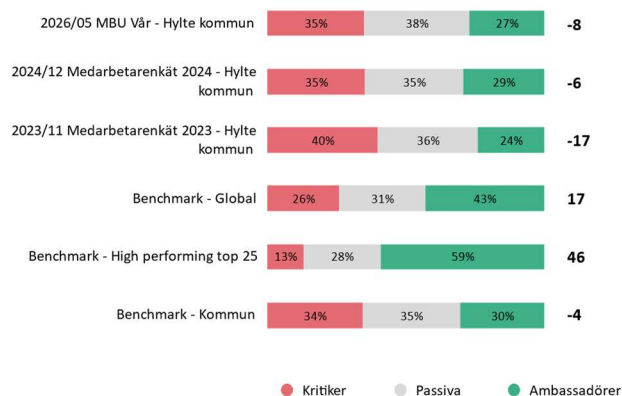
Mål: eNPS¹ ska ligga på minst 45 inom fyra år, målet mäts i medarbetarundersökningen med hjälp av eNPS årligen i medarbetarundersökningen.

Kommunövergripande resultat

eNPS uppgår i den senaste mätningen, år 2026, till -8, vilket innebär ett avstånd om **53** enheter till målet. Resultatet kan jämföras med **-6 under 2024**.

Brilliant

Attraktiv arbetsgivare (eNPS)



¹ eNPS (Employee Net Promoter Score) är ett mått på medarbetarnas vilja att rekommendera sin arbetsgivare till andra. Mätningen bygger på frågan: "Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera din arbetsplats som arbetsgivare?" Resultatet kan variera mellan -100 och +100. Ett högre värde visar att fler medarbetare är ambassadörer för arbetsplatsen, medan ett lägre värde visar att fler är kritiska. Måttet ger en övergripande bild av medarbetarnas engagemang och lojalitet, men behöver kompletteras med andra frågor för att förklara orsakerna bakom resultatet.

eNPS	2026	2024	2023
Hylte kommun	-8 ↓	-6 ↑	-17
Barn- och ungdomsförvaltningen	-10 ↔	-10 ↑	-15
Hyltebostäder	13 ↑	8 ↑	-8
Kommunledningsförvaltningen	22 ↓	36 ↓	45
Kultur- och folkhälsoförvaltningen	9 ↑	0 ↑	-21
Omsorgsförvaltningen	-23 ↓	-22 ↑	-39
Samhällsbyggnadsförvaltningen	8 ↑	5 ↑	-6

Positiva kommentarer, sammanfattning²

Många beskriver en stark trivsel med trevliga kollegor, god sammanhållning och ett gott arbetsklimat. Den nära gemenskapen i den lilla kommunen lyfts ofta fram som en styrka, tillsammans med känslan av att bli sedd och få stöd i vardagen.

Flera upplever arbetet som meningsfullt, utvecklande och varierat, med möjlighet att påverka, ta ansvar och lära sig nytt. Kortare beslutsvägar, närhet till chefer och möjlighet till delaktighet nämns som positiva faktorer.

Det finns också uppskattning för engagerade och lyhörda chefer, trygghet i anställningen och att kommunen i många fall erbjuder bra villkor och förmåner. Vissa framhåller särskilt stolthet över arbetet och att de gärna skulle rekommendera arbetsplatsen.

Kritiska kommentarer, sammanfattning³

Ett återkommande tema är hög arbetsbelastning, underbemanning och stress, särskilt inom omsorg och skola. Några beskriver scheman som slitsamma, brist på återhämtning och arbetsvillkor som påverkar hälsa och privatliv negativt.

Kommunikation, ledarskap och organisation har över åren lyfts som utvecklingsområden.

Det framkommer också oro kring besparingar, låg prioritering av personal och brist på resurser för utveckling, bemanning och arbetsmiljö.

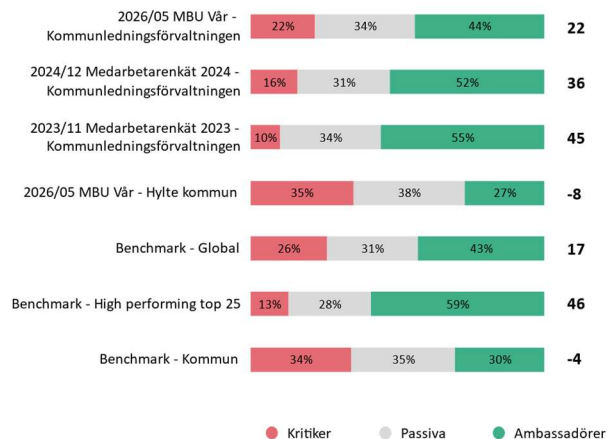
² Sentiment i en textkommentar kan variera. Delar av en textkommentar kan vara positiva och andra delar negativa.

³ Sentiment i en textkommentar kan variera. Delar av en textkommentar kan vara positiva och andra delar negativa.

Kommunledningsförvaltningens resultat

Brilliant

Attraktiv arbetsgivare (eNPS)



Positiva kommentarer, sammanfattning

Det som framför allt lyfts fram som positivt är fördelarna med att arbeta i en mindre kommun. Medarbetarna uppskattar den nära dialogen, korta beslutsvägar och den familjära stämningen med trevliga och kompetenta kollegor samt bra chefer.

Många känner att arbetet är meningsfullt och att det finns stora möjligheter att påverka, utvecklas och ta sig an breda ansvarsområden. Det finns också en uppskattning för att organisationen upplevs som medmänsklig och att det görs satsningar på bland annat friskfaktorer och nytänkande.

Kritiska kommentarer, sammanfattning

De huvudsakliga utmaningarna handlar, likt tidigare år om, bristande struktur och otydlig styrning. Det framkommer även oro kring personalomsättning, högt arbetstempo och brist på resurser, särskilt inom IT. Den senaste tiden beskrivs av vissa som orolig, vilket har påverkat arbetsmiljön och stämningen negativt, och det finns en önskan om att kommunen ska bli bättre på att ta tillvara på och behålla sin personal.

Analys:

Resultatet visar en organisation med tydliga styrkor i form av meningsfulla uppdrag, god kollegial gemenskap, möjlighet att påverka och en närhet mellan medarbetare och chefer. Dessa faktorer skapar en viktig grund för stolthet och engagemang och kan antas ha betydelse för medarbetarnas vilja att rekommendera Hylte kommun som arbetsgivare.

För att nå ett eNPS på minst 45 behöver kommunen arbeta i två riktningar. De faktorer som redan skapar stolthet och engagemang behöver värnas och förstärkas. Samtidigt behöver de förhållanden som kan bidra till att medarbetare inte vill rekommendera kommunen som arbetsgivare hanteras. Det gäller särskilt arbetsbelastning, tydlighet, delaktighet, kommunikation och förtroende för ledningen.

Fritextsvaren ger viktiga förklaringar och nyanser men är frivilliga och kan inte användas för att bedöma hur utbredd en uppfattning är. Den fortsatta analysen behöver därför utgå från aktuellt eNPS, utvecklingen över tid, svarsfrekvensen och skillnader mellan verksamheter. Resultatet bör även analyseras tillsammans med exempelvis personalomsättning, sjukfrånvaro och övriga resultat i medarbetarundersökningen.