



# Beslutsunderlag, analys av nuläge och omvärld REP 2025 - 2028

---

## 1. Nulägesanalys

### Sysselsättning/kompetensförsörjning

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

#### *Demografi*

Fram till 2030 förväntas antalet invånare som är 80 år och äldre öka. Nationellt räknas med en ökning med nästan 50 %. Enligt framskrivning framtagen av SKR ökar gruppen 80 + i Hylte kommun med drygt 20%. Det är den vårdintensiva, resurskrävande gruppen som ökar kombinerat med, i bästa fall, en liten ökning av personer i arbetsför ålder. Det innebär enligt SKR att äldreomsorgen nationellt sett behöver öka antalet anställda med ca 30 % fram till 2031. 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 omsorgsnämndens verksamheter i Hylte kommun.

Omsorgsnämndens verksamheter behöver därför fortsätta sin omställning för att möta en allt större efterfrågan av välfärd genom nya arbetsmetoder, nya bedömningsgrunder för beslut och tekniska/digitala hjälpmedel.

#### *Kompetensförsörjning/attraktiv arbetsgivare*

Rekryteringsbehovet av personer med utbildning inom olika professioner är stort inom omsorgsnämndens verksamheter.

SKR har tagit fram nio strategier som är viktiga 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.

<b>SKR:s nio strategier</b>	<b>Hur omsorgsnämnden ska arbeta med strategierna</b>
Värna arbetstiden	Verksamhetsanpassade schema. Heltid som norm Tillräckligt med resursspass/vikarier för att undvika övertid.
Synliggör lön, villkor och förmåner	Tydliga lönekriterier där det i dialog framgår förväntningar och resultat för att uppnå löneutveckling.
Stärk chefens förutsättningar att leda	Genom rimligt stora arbetsgrupper, kompetensutveckling och coaching.



Använd kompetensen rätt	”Rätt person på rätt plats i rätt tid” Alla omsorgstagare ska ha en genomförandeplan – TES planering (arbetsplanering)
Utnyttja teknikens möjligheter	Utveckla användningen av tekniska o digitala hjälpmedel för att prioritera fysiska resurser till personer med störst behov.
Rekrytera och attrahera bredare	Rekrytera olika professioner, ta emot studenter, praktikanter som kan bli framtida kollegor. Sträva efter mångfald hos medarbetarna för att kunna möta olika behov och perspektiv.
Främja medarbetarens utveckling och möjlighet till omställning	Att alla medarbetare har individuella utbildnings/utvecklingsplaner.
Arbeta med friskfaktorer	Att aktivt arbeta med våra arbetsmiljömål och friskfaktorer genom delaktighet och medledarskap.
Underlätta för fler att arbeta mer och längre	Livslångt lärande som möjliggör karriärsbyte. Möjlighet att få arbeta utifrån individuella förutsättningar och behov i olika skeden i livet.

Omsorgsnämnden 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. Tillsvidareanställning ska alltid eftersträvas. Samtliga medarbetare erhåller en individuell utbildnings/utvecklingsplan beroende på ansvar och uppdrag för att säkerställa rätt grundkompetens och spetskompetens.

Omsorgsnämnden har i samverkan med fackliga parter, 2022, infört ”heltid som norm” för samtliga tillsvidareanställda och nyanställda. Ett resursspass är ett pass utöver grundbemanning. Om ett resursspass inte används varje dag måndag-fredag kostar det 650 tkr/år (1 åa). Omsorgsnämnden har som ambition att i möjligaste mån att inte använda timanställda utan istället få ut resursspassen vid korttidsfrånvaro. Detta för att säkerställa kvalitet i verksamheten i en god arbetsmiljö. På grund av beslutade effektiviseringar för 2024 pausas nu ”heltid som norm” det innebär att inga nyanställningar får 100 % anställning om det inte är verksamhetens grundbehov.

Omsorgsnämnden arbetar med att utveckla introduktionen för samtliga medarbetare.

Omsorgsnämnden är aktivt på arenorna där framtida medarbetare finns. Omsorgsnämnden 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.

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

Omsorgsnämnden önskar att framtidens boendebehov/insatsbehov, där boendeutredningen ligger som grund, arbetas fram med bred politisk förankring för en gemensam, hållbar framtidsplan.

Omsorgsnämnden tog i juni beslut om att gruppboendet på Solgatan i Hyltebruk ska ändra riktning till ett serviceboende. Under en boendeutredning har det framkommit önskemål om fler servicebostäder för att skapa utökade möjligheter för boende att utvecklas, göra bostadskarriär och stärka sin självständighet.



Omsorgsnämnden har ökade lokalbehov utifrån verksamhetsbehov och arbetsmiljö (se beslutsunderlaget för investeringar).

Omsorgsnämnden efterfrågar en huvudansvarig, Hyltebostäder eller annan för helhetsansvar av innetemiljön i lokaler inom omsorgsnämndens verksamheter.

### **Utbildning**

Omsorgsnämnden behöver säkerställa att samtliga tillsvidareanställda har genomgått utbildning, är i utbildning eller besitter reell kompetens för att kunna möta framtidens utmaningar och förändringar genom god och nära vårdreformen men även socialtjänstlagen och LSS som allt mer ställer krav på kvalitet inom 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.

Omsorgsnämnden 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 omsorgsnämnden 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 omsorgsnämnden 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 omsorgsnämnden 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 omsorgsnämnden förutsättningar att leverera en kvalitativt likvärdig, rättssäker och patientsäker omsorgs- och hälso- och sjukvårdsinsats.

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

Genom äldreomsorgslyftet har tre medarbetare blivit utbildade undersköterskor via Äldreomsorgslyftet i juni 2024. Vid samma tillfälle blev ytterligare tre medarbetare utbildade undersköterskor och de har läst på egen hand. Totalt har 12 medarbetare blivit undersköterskor genom Äldreomsorgslyftet. Samarbetet med kompetenscenter behöver fortsätta samt utvecklas inom äldreomsorgslyftet men även med även andra behov av kompetensutveckling. Genom kommunal/regional samverkan finns möjlighet till kompetensutveckling genom ”yrkesresan” bland annat då riktat till medarbetare inom LSS. ”Livslångt lärande” är viktigt dvs att kompetensutveckling kan erbjudas medarbetare under anställning för att möta framtidens utmaningar och erbjuda karriärmöjligheter för medarbetarna. Det kan t ex vara att få möjlighet och visst ekonomiskt stöd till att vidareutbilda sig till sjuksköterska, socionom, morgondagens ledare eller annan profession som omsorgsnämnden efterfrågar.

### **Livsplats för alla generationer**

Hylte kommun ska vara en livplats för alla oavsett ålder, funktionsvariationer och hälsotillstånd. Detta genom tillgänglighetsanpassade bostäder, miljöer och tjänster.

*Flera samarbeten pågår för en god och nära vård i Halland*



Hälso- och sjukvården behöver anpassas efter nya behov hos invånarna och en befolkningsutveckling där allt fler blir allt äldre och fler människor lever med sjukdomar, samtidigt som det kommer att finnas färre personer i arbetsför ålder.

Kärnan i nära vård är ett personcentrerat arbetssätt. Det innebär att alla utförare av vård och omsorg ska utforma insatserna tillsammans med den enskilde individen utifrån dennes behov och förutsättningar.

Region Halland och de halländska kommunerna samarbetar på flera områden för att utveckla den halländska vården och omsorgen i enlighet med målbilden och färdplanen, Omtanke Halland. Sedan hösten 2023 finns det även en process för att fånga upp och omhänderta nya idéer och initiativ till gemensam utveckling i Halland.

Inkommande initiativ bereds av en kommunregional beredningsgrupp. Beslut fattas därefter av gemensam samverkansgrupp bestående av chefer från både kommun och region (RUG – Regional Utvecklings Grupp). Processen för initiativ skapar en möjlighet att lyfta förbättringsområden som berör båda parter.

Processen för att omhänderta de initiativ som kommer in är under kontinuerlig utveckling, både i samverkan och inom respektive organisation. Ett resultat av beredningsprocessen är att det även bidragit till en ökad förståelse för varandras arbete och verksamheter. Till och med juli 2024 har det skickats in 11 initiativ. Det handlar om allt från läkemedelshantering, förberedelser inför undersökningar till informationsöverföring och samverkan mellan region och kommun – för en god och nära vård för patient och invånare. T ex deltar Hylte tillsammans med region Halland i ett projekt angående förberedelser inför coloskopi och hur vi kan undvika att patienter behöver vara ineliggande inför en sådan undersökning.

Det som är närmast på gång i tid nu framöver är att ta fram en modell för uppföljning av initiativ tillsammans med Leap for life vid Högskolan i Halmstad samt en granskning av revisionsfirman PwC kring omställningen av nära vård i Halland. Regionen och de halländska kommunerna lämnar även årligen in en redovisning till Socialstyrelsen som beskriver vad som gjorts i Halland inom ramen för God och nära vård.

Exempel på pågående samarbete inom God och nära vård

- Utveckling av utskrivningsprocessen från slutenvård till kommunal omsorg och nära samarbete mellan region och kommun gällande Trygg hemgång.
- Kommunala representanter från socialtjänst, arbetsmarknad och hemsjukvård träffar BUP, VPM, slutenspsykiatri, ungdomsmottagning från regionen för att se över samverkan och arbeta för att förbättra olika områden inom ramen för överenskommelse för psykisk hälsa, barn och vuxna.
- Kommunal hälso- och sjukvård samverkar med närsjukvård/vårdcentraler på olika sätt för en sömnlös och sammanhållen vård för de halländska patienterna.
- Samverkan mellan sjuksköterska/rehab på kommun och palliativ konsultteam i regionen gällande palliativ vård med informationsutbyte, utbildning med mera.

### **Omtanke Halland är vår gemensamma målbild**

Målbilden tar ut en riktning för hur vård och omsorg i Halland ska utvecklas mot en god och nära vård som är *sammanhållen*, *personcentrerad* och *nära*. Det är de tre huvudorden i målbilden.

Målbilden definierar också fyra framgångsfaktorer för det halländska arbetet med vård och omsorg:

- **Hälsofrämjande**  
I Halland finns förutsättningar för god hälsa.
- **Gemensam**  
I Halland gör vi vård och omsorg bättre tillsammans.



- **Enkel**  
I Halland är vård och omsorg nära och lätt att nå.
- **Trygg**  
I Halland bygger vård och omsorg på kompetens och tillit.

### *Ny socialtjänstlag 2025*

Ny socialtjänstlag träder i kraft i juli 2025 och den kommer än mer att ställa högre krav på verksamheterna då syftet med denna är att socialtjänsten ska bli mer förebyggande, jämställd och lättillgänglig än idag: att sänka trösklarna, nå invånarna tidigt, innan problemen växer sig stora. En förändring är att ge socialtjänsten befogenheter att ge en eller flera insatser utan att det föregås av en behovsprövning, vilket innebär att den enskilde ska kunna vända sig direkt till utföraren. Socialtjänsten ska också bli mer kunskapsbaserad och vila på forskning och beprövad erfarenhet. Under 2024 kommer omsorgsnämnden göra en behovsanalys av vilka förändringar som behöver göras inför lagändringen.

Omsorgsnämnden tillsammans med övriga nämnder behöver arbeta med folkhälsa i alla åldrar, för att utifrån god och nära vårdreformens målbild och den nya socialtjänstlagens intentioner kunna arbeta förebyggande och främjande.

### **Infrastruktur**

Att det finns en utbyggd kollektivtrafik som möjliggör för invånare med funktionsvariationer att bli mer självständiga och är också avgörande för att säkra personalförsörjning. Digital infrastruktur för att säkra användningen av verksamhetssystem och digitala verktyg för medarbetarna samt digital välfärdsteknik som möjliggör kvarboende i det egna hemmet där den enskilde uppnår ökat självbestämmande och delaktighet.

### **Demokrati och mötesplatser**

Omsorgsnämnden ansvarar och samarbetar med omsorgstagarna/brukarna, anhöriga, frivillig- och intresseorganisationerna, civilsamhället 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. Brukarråd behöver införas inom olika målgrupper inom omsorgsnämndens verksamheter.

Omsorgsnämnden behöver kunna erbjuda mat som fångar intresset, är näringsrik och energianpassad för att undvika undernäring samt att det finns valmöjligheter att välja mellan två maträtter. Detta behöver utvecklas tillsammans med samhällsbyggnadsnämnden som är leverantör av kosten.

### **Trygghet och inkludering**

Omsorgsnämndens verksamheter arbetar med genomförandeplaner och vårdplaner där vård och omsorg utformas och planeras tillsammans med omsorgstagaren/patienten för att skapa delaktighet, trygghet och rätt förväntan på vilken vård och omsorg som kan ges.