



**Falkenbergs  
kommun**

Tjänsteskrivelse

**Datum**

2025-05-19

**Ärendenummer**

SOC 2023/77

**Socialförvaltningen**

Stab

Camilla Gränsmark

# Utvärdering 1

## Projekt Falkenbergs hemtjänstmodell

## Innehåll

Sammanfattning	4
Inledning	5
Avgränsning	5
Bakgrund	5
Projektets syfte	6
Projektets effektmål	6
Syftet med utvärderingen	6
Samorganisering (tvärprofessionellt samarbete)	6
Bakgrund	6
Målsättning	6
Arbetsgruppens förslag	7
Avgränsning	7
Införandet av tvärprofessionella team, teamträffar och mer gemensamma hembesök	7
Utvärdering – resultat och analys	8
Enkätundersökning	8
Analys utifrån målsättningen	9
Fortsatt plan efter utvärdering	10
Tvärprofessionellt samarbete på ledningsnivå	10
Revidering av anvisningen för teamträff	10
Mer underlag behöver sammanställas inför revideringen av anvisningen	10
Nya arbetssätt och metoder i hemtjänsten	10
Bakgrund	10
Reviderad plan	11
Målsättning	11
Nytt arbetssätt	11
Införandet av nytt arbetssätt i Hjortsbergs hemtjänst	11
Utvärdering – resultat och analys	12
Begränsad möjlighet att testa det nya arbetssättet	12
Personalkontinuitet	13
Sammanslagning av besök i planeringen	13
Medarbetarnas upplevelser – enkätundersökning och observationer från mötestiden	14
Arbetsmiljöenkäten	15
Sjukfrånvaro	16
Brukarnas upplevelser	16

Ledningens upplevelser	17
Ekonomi	18
Analys utifrån målsättningen	18
Fortsatt plan efter utvärdering	18
Fler utvärderingar	19

## Sammanfattning

Falkenbergs hemtjänstmodell är ett pågående utvecklingsprojekt som startades av socialförvaltningen i april 2023 på uppdrag av socialnämnden. Bakgrunden till projektet utgjordes av ett uppdrag från Kommunfullmäktige. Syftet är att minska minut- och detaljstyrning inom hemtjänsten och skapa en mer personcentrerad vård och omsorg i hela hemtjänstorganisationen. Denna första utvärdering fokuserar på två av projektets tre delar: samorganisering (tvärprofessionellt samarbete) samt nya arbetssätt och metoder i hemtjänsten.

En ny struktur för tvärprofessionella team infördes där hemtjänst, hemsjukvård och biståndsenhet samarbetar kring brukarna. Nya teamträffar etablerades som har bidragit till ett förbättrat samarbete och tydligare helhetsbild av brukarnas behov. Medarbetare upplever förbättrad samverkan och ökad personcentrering. Dock har vissa mål, som att stärka den fasta omsorgskontaktens roll och att öka antalet gemensamma hembesök inte uppnåtts fullt ut. För att stärka implementeringen planeras att utveckla tvärprofessionellt samarbete på ledningsnivå samt en revidering av anvisningen för teamträff.

Ett nytt arbetssätt testas i Hjortsbergs hemtjänst. Arbetssättet innebär bland annat satsningar på mer fasta rundor, förbättrad personalkontinuitet och ökad delaktighet för hemtjänstpersonalen i planeringen. Arbetssättet har påverkats av externa faktorer, bland annat samarbetspass mellan enheter, vilket har försvårat ett heltäckande test av arbetssättet. Trots utmaningar visar resultaten positiva tendenser: antalet unika medarbetare som en brukare möter har minskat från 21 till 17 och korta besök har minskat i antal. Enkäter visar på minskad upplevd stress och förbättrade arbetsmiljöfaktorer. Dock kvarstår ett stort utvecklingsbehov kring fast omsorgskontakt och brukarnas delaktighet i genomförandeplaner. Brukarintervjuer visar överlag en hög grad av nöjdhet och trygghet, även om flera efterlyser ökad kontinuitet. Några brukare har märkt förbättringar medan andra inte märker någon skillnad. Ledningen beskriver en positiv utveckling av arbetsmiljön, samarbetet och medarbetarnas engagemang, vilket också avspeglas i arbetsmiljöenkätens förbättrade resultat.

Arbetssättet har inte inneburit ökade kostnader jämfört med övriga enheter. Det nya arbetssättet fortsätter och planeras att breddas till hela samarbetsområdet Öster, inklusive Slöinge hemtjänst. Huvudansvaret för piloten överlämnas successivt till områdeschefen för hemtjänsten för att ytterligare integrera arbetssättet i ordinarie verksamhet.

Eftersom projektet fortfarande pågår och en del förslag vidareutvecklas, samt att en del av projektet inte kunnat utvärderas alls än, kommer fler utvärderingar att behöva genomföras.

## Inledning

Falkenbergs hemtjänstmodell är ett projekt som drivs av socialförvaltningen sedan april 2023. Aktuell tjänsteskrivelse är en första utvärdering av projektets resultat. I den ursprungliga tidsplanen skulle projektet ha avslutats vid årsskiftet 2024/2025, men då flera aktiviteter i projektet inte slutförts har tidsplanen skjutits fram. I dagsläget beräknas projektet pågå till minst nästkommande årsskifte 2025/2026. Denna utvärdering behandlar två av projektets tre delar; samorganisering (tvärprofessionellt samarbete) och nya arbetssätt och metoder i hemtjänsten.

## Avgränsning

Projekt delen som utelämnas i denna utvärdering är den som handlar om nya koder för socialtjänstinsatserna. Implementeringen av de nya insatskoderna är inte genomförd än och därför skjuts utvärderingen på framtiden.

I denna tjänsteskrivelse utelämnas delvis hur projektet fortlöpt från april 2023 till maj 2024 där bland annat utvärderingen av arbetsgrupperna för medarbetare presenterades, då detta redovisades i maj 2024 i projektets delrapport<sup>1</sup>.

## Bakgrund

Kommunfullmäktige beslutade i samband med budget för 2023 att ge socialnämnden i uppdrag att minska eller ta bort minutstyrningen i hemtjänsten<sup>2</sup>. Bakgrunden till detta var att hemtjänstens arbetsmiljö uppfattades stressig och detaljstyrd. En mer personcentrerad vård och omsorg efterfrågades, där personalen får mer utrymme att använda sitt yrkeskunnande och bättre kan arbeta utifrån brukarnas individuella behov. Under hösten 2022 genomfördes en utredning där många medarbetare deltog med sina erfarenheter och idéer. Förslag på åtgärder presenterades, bland annat förbättrat tvärprofessionellt samarbete och en högre grad av delaktighet i den dagliga planeringen för hemtjänstpersonalen. Detta redovisades för politiken i början av 2023<sup>3</sup>.

Socialnämnden gav socialförvaltningen i uppdrag att utveckla en ny modell för hemtjänsten<sup>4</sup>. Projektet startades utifrån detta och ett tidigare politiskt uppdrag om minskad detaljstyrning i biståndshandläggningen<sup>5</sup>. Både politiker och förvaltningsledning betonade vikten av att göra medarbetare delaktiga i förändringsarbetet. Projektet består av tre delar:

- Ändring av koderna för socialtjänstinsatserna
- Samorganisering av hemtjänst, hemsjukvård och biståndsenhet (tvärprofessionellt samarbete)
- Nya arbetssätt och metoder för hemtjänstutförare i kommunens egen regi

Projektet startades upp i april 2023 och berör hela hemtjänstorganisationen vilket förutom hemtjänsten även inkluderar biståndsenhet och hemsjukvård. För att säkerställa en hög grad av delaktighet bedrivs projektet med arbetsgrupper, referensgrupper, specialistgrupper och dialogmöten. Varje del i projektet har haft en arbetsgrupp bestående av medarbetare från de berörda verksamheterna. Det finns

---

<sup>1</sup> Tjänsteskrivelse SOC 2023/77 – Delrapport, Projekt Falkenbergs hemtjänstmodell 2024-05-21

<sup>2</sup> Kommunfullmäktige 2022-06-28 § 98

<sup>3</sup> Tjänsteskrivelse SOC 2022/247 – Utredning avseende minutstyrning i hemtjänsten 2022-12-20

<sup>4</sup> Socialnämnden 2023-01-24 § 12, SOC 2022/247

<sup>5</sup> Socialnämnden 2022-03-22 § 54, SOC 2022/58

fastställda målsättningar med varje del, men förslagen på hur målen ska uppnås har formats av medarbetarna i arbetsgrupperna. För mer utförlig information om projektets upplägg se delrapporten.<sup>6</sup>

Projektets syfte och målsättningar redovisades 2023 i en processbeskrivning<sup>7</sup>. Nedan framkommer syfte och effektmål. Målsättningar för de två delarna av projektet som nu utvärderas finns längre fram i tjänsteskrivelsen.

### Projektets syfte

Det övergripande syftet med hemtjänstmodellen är att förbättra arbetsmiljön för hemtjänsten genom att minska upplevelsen av detaljstyrning samt att skapa förutsättningar för personcentrerad vård och omsorg i hela hemtjänstorganisationen.

### Projektets effektmål

Hemtjänstmodellen ska underlätta för kommunen att möta de kommande utmaningarna med kompetensförsörjning och demografisk utveckling.

## Syftet med utvärderingen

Syftet med utvärderingen är att redogöra för utfallet av de förslag från arbetsgrupperna som införts hittills samt att analysera om förändringarna bidragit till måluppfyllelse. Eftersom projektet är pågående är syftet också att utvärderingen ska bidra till utveckling av det fortsatta arbetet framåt.

## Samorganisering (tvärprofessionellt samarbete)

### Bakgrund

Den här delen av projektet handlar om att minska upplevelsen av detaljstyrning i hemtjänsten och att ställa om hemtjänstorganisationen till en mer personcentrerad vård och omsorg genom tvärprofessionellt samarbete. En arbetsgrupp träffades sex halvdagar mellan oktober 2023 och februari 2024 för att tillsammans utarbeta förslag till förändring. Totalt bestod gruppen av 16 deltagare från biståndsenhet, hemsjukvård och hemtjänst i kommunens egen regi samt projektledare och kvalitetsstrateg från staben. De externa hemtjänstutförarna valde att inte delta.

### Målsättning

Målen för den här delen av projektet är att

- skapa en gemensam ansvarsuppdelning och forma fasta team av sjuksköterska, rehabpersonal och biståndshandläggare som tillsammans arbetar riktat mot en eller flera hemtjänstutförare
- stärka rollen som fast omsorgskontakt i hemtjänsten genom delaktighet i det tvärprofessionella teamet
- bygga upp ett teambaserat tvärprofessionellt arbetssätt med brukaren i fokus där professionerna tillsammans kan identifiera och tillgodose brukarnas sammansatta behov

---

<sup>6</sup> Tjänsteskrivelse SOC 2023/77 – Delrapport, Projekt Falkenbergs hemtjänstmodell 2024-05-21

<sup>7</sup> Tjänsteskrivelse SOC 2023/77 – Processbeskrivning, Falkenbergs hemtjänstmodell 2023-05-26

## Arbetsgruppens förslag

Utförlig beskrivning av arbetsgruppens upplägg och förslag finns i projektets delrapport<sup>8</sup>.

Arbetsgruppen formulerade följande nio förslag till förändring för att uppnå målsättningen:

- Skapa tvärprofessionella team och gemensam ansvarsuppdelning för alla parter
- Införa att alla professioner deltar i teamträffarna
- Utföra fler gemensamma hembesök
- Skapa bättre möjligheter till kontakt i arbetsvardagen
- Prioritera personalkontinuitet i alla verksamheter
- Vidta åtgärder för att stärka rollen som fast omsorgskontakt i hemtjänsten
- Införa administrativ tid, rapporteringstid och mer verksamhetsmöten för hemtjänsten
- Skapa tydligare genomförandeplaner i hemtjänsten
- Inkludera personalen som arbetar nattetid i det teambaserade arbetssättet

## Avgränsning

I utvärderingen nedan kommer flertalet förslag att utelämnas. De fem nedersta förslagen i listan ovan berör i dagsläget endast hemtjänsten. Ursprungligen berörde förslaget om ökad personalkontinuitet även biståndsenhet och hemsjukvård, men i den bearbetning av förslagen som gjordes i specialistgrupper och dialogmöten konstaterades att de verksamheterna redan arbetar med personalkontinuitet i den mån det är möjligt. Fyra av förslagen testas i samband med att det genomförs en pilot i hemtjänsten inom ramen för den delen av projektet som berör nya arbetssätt och metoder i hemtjänsten. Utvärderingen av dessa beskrivs därför under den delen av utvärderingen.

Förslaget om att inkludera den personal som arbetar nattetid i det teambaserade arbetssättet har utretts vidare och även utvecklats. Just nu pågår ett arbete med att införa genomförandeplaner för hela dygnet i den kommunala hemtjänstens egen regi för att möjliggöra ett stärkt samarbete inom hemtjänsten. Det kommer också att utredas om det finns möjlighet att införa tvärprofessionella nattmöten då det inte är möjligt för nattpersonalen att delta i alla teamträffar. Förslaget om att skapa bättre kontakt i arbetsvardagen skjuts på framtiden till dess att de nya insatskoderna införts.

## Införandet av tvärprofessionella team, teamträffar och mer gemensamma hembesök

För att kunna sammanställa tvärprofessionella team för alla hemtjänstutförare behövde biståndsenheten göra en omorganisation. Biståndshandläggarna hade tidigare ansvarsfördelning utifrån geografiska områden. Detta innebar att en del handläggare behövde samarbeta med många olika utförare som var aktiva inom området. Biståndsenheten ändrade ansvarsfördelningen i april 2024 så att handläggarna istället organiserades efter hemtjänstutförare på samma sätt som hemsjukvården. Efter detta sammanställdes teamen på intranätet på en sida som alla kan nå. Varje hemtjänstutförare har nu "sitt" tvärprofessionella team. Teamen består av ledning, teamsamordnare/planerare och undersköterska från hemtjänstutföraren, arbetsterapeut, fysioterapeut och sjuksköterska från hemsjukvården samt biståndshandläggare. Totalt skapades 12 tvärprofessionella team för alla hemtjänstutförare i egen och extern regi.

Tidigare fanns teamträff för hemtjänst och hemsjukvård, men förslaget från arbetsgruppen var att inkludera även biståndshandläggarna. Med utgångspunkt i befintlig rutin skapades en anvisning för de nya teamträffarna som ska genomföras en gång per månad med undantag för sommaren. Projektledaren skickade ut anvisningen på remissrunda för att göra arbetsgrupp och berörda chefer delaktiga. Anvisningen beslutades av förvaltningsledningen. Teamträffen leds av enhetschefen hos

---

<sup>8</sup> Tjänsteskrivelse SOC 2023/77 – Delrapport, Projekt Falkenbergs hemtjänstmodell 2024-05-21

hemtjänstutföraren. Träffen består av tre delar – en för hemtjänst och hemsjukvård, en för hela teamet och en för hemtjänst och biståndshandläggare. En stående punkt på dagordningen när hela teamet är samlat är om det finns ärenden där det kan finnas behov av att erbjuda ett gemensamt hembesök. Detta för att ge ökade förutsättningar för förslaget om fler gemensamma hembesök.

De nya teamträffarna startade i september 2024. Projektledaren spelade in en powerpointfilm som alla skulle utgå ifrån på den första träffen. Filmen innehöll bakgrund till de nya teamträffarna, lite punkter från anvisningen samt några övningar där teamet fick chansen att lära känna varandra lite och sätta gemensamma spelregler för träffarna.

## **Utvärdering – resultat och analys**

### **Enkätundersökning**

För att kunna utvärdera de tre införda förslagen sammanställdes en anonym enkät som skickades ut i april 2025 till alla som deltar i teamträff. Enkäten gick ut till strax över 100 medarbetare i kommunal och extern regi. Totalt har drygt hälften svarat och det har varit svårt att få upp svarsfrekvensen trots påminnelser. Enkäten bestod av frågor med fasta svarsalternativ och följdfrågor med fritextsvar. Den första frågan i enkäten är vilken yrkesroll medarbetaren har och i svaren är alla yrkesroller representerade, dock är majoriteten från hemtjänsten. Därför är tyvärr både perspektiven från biståndsenheten och hemsjukvården underrepresenterade i jämförelse med hemtjänstens perspektiv.

### **Teamträffarna bidrar till mer en personcentrerad vård och omsorg**

Av de som svarat har 80% deltagit i de tidigare teamträffarna. På frågan om de upplever de nya teamträffarna förbättrade svarar 90% positivt och övriga neutralt. I fritextsvaren kopplade till frågan framkommer bland annat att de anser att de nya teamträffarna har en tydligare struktur och att det är uppskattat att biståndshandläggarna deltar då det tidigare varit ett perspektiv som saknats i träffen. På frågan om de upplever att de nya teamträffarna har inneburit att samarbetet fungerar bättre mellan biståndsenhet, hemsjukvård och hemtjänst svarar 90% positivt och övriga neutralt. En medarbetare skriver; *”Att alla träffas samtidigt, jobbar tillsammans, gör att det blir bättre.”*

73% svarar att teamträffarna underlättar för dem i den egna yrkesrollen. Flera medarbetare motiverar sitt svar med beskrivningar om att samarbetet leder till en bättre helhetsbild av brukarens behov som blir en tillgång i den egna yrkesrollen. Några nämner också att de får ökad kunskap om de andra professionernas ansvar och arbetsuppgifter.

Svaren är även positiva vad gäller om de tror att de nya teamträffarna ger goda effekter för brukarna där 85% svarar positivt och 15% neutralt. I fritextsvaren lyfter flera fram att när hela teamet samarbetar blir det lättare att individanpassa och samordna insatser vilket kan leda till goda effekter för brukarna. Någon skriver: *”Om alla arbetar mot samma mål, som exempel att brukaren ska känna sig trygg i hemmet. Då blir det bättre för brukaren”.*

Det övergripande syftet med hemtjänstmodellen är att öka förutsättningarna för personcentrerad vård och omsorg i hela hemtjänstorganisationen. Svaren som redovisas ovan har tydliga kopplingar till detta där medarbetarna svarar att teamträffarna bidrar till förbättrat samarbete och tydlighet i de olika rollernas ansvar samt att det innebär en helhetsbild av brukarnas behov och ger möjligheten att bättre samordna insatser.

### **Gemensamma hembesök som utvecklingsområde**

I enkäten ställs frågan om det gjorts fler gemensamma hembesök utifrån teamträffarna. Där svarar endast 33% ”ja” på frågan vilket innebär att förslaget inte riktigt fått genomslag. I fritextsvaren framkommer att några anser att det inte har behövts och någon svarar att de redan sedan innan genomfört gemensamma hembesök. Några framför att det är svårt att samordna gemensamma hembesök på grund av tidsbrist. Ett par respondenter föreslår att den fasta omsorgskontakten från hemtjänsten alltid borde vara med på hembesök när biståndshandläggare eller hemsjukvård gör uppföljningar.

Arbetsgruppen som tog fram förslaget om fler gemensamma hembesök såg det som en brist att de olika professionerna sällan möts tillsammans med brukare och anhöriga. Det framfördes att det är svårt att samordna insatser när alla professioner gör egna hembesök. Mot bakgrund av enkätsvaren verkar det blandat vad medarbetarna anser om behovet av fler gemensamma hembesök. Resultatet av enkäten visar att förväntan om att teamträffen skulle leda till fler gemensamma hembesök inte riktigt infriats än och att det därmed är ett utvecklingsområde att arbeta vidare med.

### **Oklart om kontaktlistorna till de tvärprofessionella teamen behövs**

En fråga i enkäten gäller om medarbetarna använt kontaktlistorna för de tvärprofessionella teamen. 47% svarar att de aldrig besökt sidan. Endast 18% anger att de använt listorna ofta. I fritextsvaren framkommer att många inte vet om att kontaktlistorna finns och några svarar att de inte behövt använda dem. När arbetsgruppen tog fram förslaget var det mot bakgrund av att det är svårt att veta vem de ska kontakta i olika verksamheter. Nu när biståndsenheten ändrat ansvarsfördelning och hela teamen träffas löpande i teamträffen kanske behovet av sammanställda listor över teamen inte upplevs lika stort. Dock visar resultatet att det behöver kommuniceras tydligare att listorna finns.

### **Förbättringsförslag för teamträffen**

Enkäten avslutas med frågan vad de anser behöver förbättras med teamträffen. 40% uppger inget förbättringsförslag. Övriga föreslår liknande förslag och majoriteten kan sammanfattas med följande; att alla professioner behöver delta varje gång för att träffen ska fungera, att träffen behöver vara längre, att enhetscheferna som leder träffen ser till att anvisningens struktur följs samt att alla deltagare behöver vara förberedda på aktuella ärenden. Förslagen kommer att användas som underlag i revidering av anvisningen och framtida satsningar på att stärka teamträffarna.

### **Analys utifrån målsättningen**

Vad gäller målet om att skapa gemensam ansvarsfördelning och fasta tvärprofessionella team för alla hemtjänstutförare kan det konstateras att målet nu är uppfyllt i och med de förändringar som genomförts både lokalt hos biståndsenheten och för alla verksamheterna eftersom teamen nu finns sammanställda och träffas löpande i teamträffen.

Målet om att stärka rollen som fast omsorgskontakt i hemtjänsten genom delaktighet i det tvärprofessionella teamet är mot bakgrund av resultatet inte uppfyllt. I teamträffen deltar en eller två undersköterskor från varje hemtjänstutförare och för just de medarbetarna kanske det finns en upplevelse av att rollen som fast omsorgskontakt stärkts av deltagandet. Dock visar resultatet om fler gemensamma hembesök att de flesta fasta omsorgskontakter troligtvis inte upplever att de deltar i det tvärprofessionella teamet. Det identifieras i denna utvärdering som en brist att målet om att stärka rollen som fast omsorgskontakt inte riktigt fått genomslag i de förslag som införts. Det finns mer kopplingar till detta mål i den delen av projektet som handlar om nya arbetssätt och metoder i hemtjänsten som beskrivs nedan.

Det sista målet som handlar om att bygga upp ett teambaserat tvärprofessionellt arbetssätt med brukaren i fokus där professionerna tillsammans kan identifiera och tillgodose brukarnas sammansatta behov är svårt att mäta eftersom det kan ske löpande i arbetsvardagen och inte bara kopplat till de införda förslagen. Utifrån de svar som medarbetarna gett i enkäten om teamträffarna är det dock tydligt att införandet av förslagen bidragit till målet.

## **Fortsatt plan efter utvärdering**

### **Tvärprofessionellt samarbete på ledningsnivå**

I projektets delrapport redovisades att det efter arbetsgruppens förslag uppkommit tankar om att det tvärprofessionella samarbetet också måste ske på ledningsnivå och att det behöver prioriteras av enhetscheferna om det ska få riktigt genomslag i verksamheterna och ge medarbetarna rätt förutsättningar. Förslaget som lyftes var att det skulle införas ett team på ledningsnivå i hemtjänstorganisationen som skulle ansvara för att bevaka att de förslag som införs upprätthålls och utvecklas. I arbetsgruppen på ledningsnivå konstaterades att det redan finns befintliga forum där tvärprofessionella samarbeten för ledningen mellan biståndsenhet, hemsjukvård och hemtjänst som kan nyttjas och att det inte behövde sättas samman något specifikt team för just detta. Dock visar resultatet i enkäten bland annat att anvisningen om teamträff inte alltid efterlevs, att det är svårt att samordna gemensamma hembesök och att kontaktlistorna inte använts som det var tänkt. Det här visar att förändringen behöver ledas även efter att förslagen införts. Enhetschefen på biståndsenheten och områdeschefer för hemsjukvård och hemtjänst får i uppdrag av arbetsgruppen på ledningsnivå att föra frågan vidare om ett ledningsteam för det tvärprofessionella samarbetet i hemtjänstorganisationen.

### **Revidering av anvisningen för teamträff**

I enkätsvaren framkommer att flera medarbetare upplever att anvisningen för teamträffarna inte följs hos alla utförare. Det framkommer också att uppstarten var positiv med bättre struktur, men att det hos flera utförare blivit en försämring med tiden. Några uppger att alla professioner inte alltid är samlade och att teamträffen då inte fungerar som det var tänkt. Projektledaren upplever att det i dialog med olika verksamheter uppfattas som att det är begränsad kunskap om vad som står i anvisningen. Detta visar att det behöver göras en ny satsning för att göra innehållet i anvisningen känt hos de som deltar. Projektledaren kommer att revidera innehållet utifrån inkomna förbättringsförslag och skicka ut uppdateringen. Enhetscheferna som leder teamträffarna kommer få i uppdrag att på nytt gå igenom anvisningen och de spelregler som deltagarna skrev första träffen i september 2024.

### **Mer underlag behöver sammanställas inför revideringen av anvisningen**

Eftersom svarsfrekvensen var särskilt låg för vissa professioner som medarbetare från biståndsenhet och hemsjukvård, kommer enhetscheferna få i uppdrag att lyfta frågan om förbättringsförslag för teamträffen i sina olika verksamhetsmöten innan sommaren 2025. Detta för att möjliggöra att viktiga perspektiv inte missas när anvisningen revideras.

## **Nya arbetssätt och metoder i hemtjänsten**

### **Bakgrund**

Den här delen av projektet handlar om att hitta nya arbetssätt och metoder i hemtjänsten som kan minska upplevelsen av minut- eller detaljstyrning och skapa bättre förutsättningar för personcentrerad vård och omsorg. Denna del av projektet berör inte de externa hemtjänstutförarna då de själva styr över sina arbetssätt och metoder i verksamheten.

För att kunna testa nya arbetssätt och metoder i pågående verksamhet beslutades att forma arbetsgrupper på två hemtjänstenheter istället för att sätta ihop medarbetare från olika enheter som i övriga arbetsgrupper. Det formades en arbetsgrupp i Vessiges hemtjänst och en i Hjortsbergs hemtjänst. Grupperna träffades på respektive enhet vid fem tillfällen mellan januari och mars 2024.

## Reviderad plan

Under våren 2024 planerades för att starta upp en pilot i Vessiges hemtjänst utifrån arbetsgruppens resultat. Planen var att testa de nya insatskoderna ända från biståndshandläggningen ut till genomförandeplanen med start under hösten. Under förarbetet uppstod utmaningar eftersom färdigställandet av de nya insatskoderna drog ut på tiden och det blev oklart hur piloten skulle planeras. Efter detta följde verksamhetsförändringar där Falkenbergs egen regi tog beslutet att upplösa Vessige som hemtjänstgrupp. Av den anledningen gick det inte att genomföra en pilot på enheten. Ledningsgruppen för hemtjänsten bedömde att det inte gick att flytta piloten till annan enhet heller i det läge verksamheten befann sig då. Därav blev det endast en pilot i Hjortsbergs hemtjänst.

## Målsättning

Målen är att

- minska upplevelsen av minut- och detaljstyrning hos hemtjänstpersonalen
- hitta arbetssätt och metoder som bidrar till att hemtjänstpersonalen blir mer delaktiga i planering av insatser och utformning av verksamheten
- i större utsträckning ta till vara den expertis och erfarenhet som hemtjänstpersonalen har för att kunna skapa en mer hållbar arbetsmiljö

## Nytt arbetssätt

Utförlig beskrivning av arbetsgruppens upplägg och förslag finns i projektets delrapport<sup>9</sup>. Utifrån arbetsgruppens förslag formades följande nya arbetssätt att testa i pågående verksamhet:

- Göra om grundplaneringen för att skapa mer fasta rundor
- Planera fler insatser på besöken för att undvika många och korta besök
- Planera med fokus på personalkontinuitet, främst för fasta omsorgskontakter
- Införa mer mötestid för medarbetarna
- Utveckla genomförandeplanerna för bättre innehåll och enhetlighet

Som nämndes ovan innebär det här nya arbetssättet att följande fyra förslag som arbetsgruppen för samorganisering formade delvis testas i pågående hemtjänstverksamhet:

- Prioritera personalkontinuitet i alla verksamheter
- Vidta åtgärder för att stärka rollen som fast omsorgskontakt i hemtjänsten
- Införa administrativ tid, rapporteringstid och mer verksamhetsmöten för hemtjänsten
- Skapa tydligare genomförandeplaner i hemtjänsten

## Införandet av nytt arbetssätt i Hjortsbergs hemtjänst

Under april och maj gjordes ett stort förarbete av ledning och teamsamordnare på enheten. Det innebar bland annat att man delade in området i tre mindre geografiska områden och delade upp medarbetarna

---

<sup>9</sup> Tjänsteskrivelse SOC 2023/77 – Delrapport, Projekt Falkenbergs hemtjänstmodell 2024-05-21

i tre grupper då det bedömdes skapa bättre förutsättningar för mer fasta rundor i planeringen och ökad personalkontinuitet.

Den 27 maj 2024 startade arbetssättet upp i ett av de tre områdena där det bor ett 40-tal brukare. Syftet med att inte införa arbetssättet på hela enheten samtidigt var att omställningen skulle bli hanterbar för teamsamordnare och medarbetare. Inledningsvis hade medarbetarna dagliga möten på cirka 20 minuter innan lunchrasten för möjlighet att ha dialog om arbetsdagen och planeringen. Ledningen valde att inte införa olika typer av möten utan har valt att kalla alla mötestiderna för rapporteringstid. På mötet skriver medarbetarna ner reflektioner kring arbetspasset och kan även skriva förslag till ändring i planeringen som läses av teamsamordnaren. Tidigare har medarbetarna inte haft avsatt arbetstid för att kunna påverka planeringen, utan den sköts av teamsamordnaren och medarbetarna för fram synpunkter i mån av tid. De första veckorna ägnades stor del av mötestiden till genomgång och uppdatering av alla genomförandeplaner.

I augusti och september arbetade ledningen för att bredda piloten till hela enheten så att alla tre grupper skulle få testa arbetssättet. I början av oktober 2024 infördes arbetssättet i alla tre grupper. Mötestiderna planerades om så att alla grupper fick en-två möten varje vecka. För att förstärka medarbetarnas möjlighet att vara delaktiga i planeringen infördes att teamsamordnaren ska vara med på några möten varje vecka.

Projektledaren har deltagit på ungefär en rapporteringstid per vecka sedan uppstarten i maj, med undantag för semesterveckorna. Projektledaren har även träffat enhetschef och verksamhetsledare varje vecka för avstämning. Ibland har även teamsamordnare deltagit. Syftet med projektledarens löpande besök i verksamheten har varit att lyssna in medarbetares och ledningens upplevelser av det nya arbetssättet och att stötta i förändringsarbetet. Vid månadsskiftet mars/april 2025 har piloten pågått på hela enheten i sex månader och det är denna period som nu utvärderas.

## **Utvärdering – resultat och analys**

### **Begränsad möjlighet att testa det nya arbetssättet**

När piloten breddats till hela enheten i oktober 2024 följde en period med stora utmaningar. Hemtjänsten i kommunens egen regi har samarbetsområden vilket innebär att enheterna samarbetar vid frånvaro. Hjortsberg och Slöinge hemtjänst är tillsammans samarbetsområde Öster. Under hösten 2024 hade Slöinge hemtjänst mycket sjukfrånvaro. Eftersom det krävs körkort för att kunna utföra insatser i Slöinges hemtjänst blev det ofta så att Hjortsberg fick flytta sina medarbetare med körkort dit, för att i nästa steg få personal från bemanningsenheten till sin enhet. Hjortsbergs hemtjänst fick nästintill dagligen flytta medarbetare till Slöinge under ett par månader. Det här påverkade piloten i stor omfattning eftersom det skapade svårigheter att planera med bibehållna fasta rundor och personalkontinuitet.

En annan utmaning är att rollen som teamsamordnare som gör planeringen på enheten har haft viss personalomsättning. Eftersom mycket av arbetssättet grundar sig i planeringen har det varit en utmaning att introducera ny medarbetare både i grunduppdraget och det nya arbetssättet. Detta har inneburit att arbetssättet fått mindre genomslag vissa perioder.

Ledning och teamsamordnare har framfört att det är enklare att få till arbetssättet i planeringen på en del av området och svårare på de andra. Detta beror på att ett område är geografiskt litet där många brukare bor. Det innebär att det går att fylla flera medarbetares arbetsdag med enbart insatser i det området. På de andra två områdena är det färre brukare på större geografisk yta vilket gör att det blir

svårare att få till hela arbetspass i de områdena och de medarbetarna behöver då utföra insatser även i annat område.

Utförandet av delegerade hälso- och sjukvårdsinsatser är också en utmaning. Alla medarbetare kan inte få delegering att utföra samtliga olika hälso- och sjukvårdsinsatser. Ibland måste därför medarbetare utföra insatser på alla tre områdena om det är brukare som behöver en insats som bara enstaka medarbetare kan utföra.

### Personalkontinuitet

Kommunen rapporterar in statistik löpande till Socialstyrelsen. En av de siffror som rapporteras är personalkontinuitet i hemtjänst. Siffran står för hur många unika medarbetare en brukare som har minst två besök dagligen träffar under en tvåveckorsperiod. Vid beräkningen av personalkontinuitet i Hjortsbergs hemtjänst räknas inte perioden maj-september 2024 som en del av resultatet för piloten eftersom arbetssättet då endast testades på en liten del av området och dessutom var det sommarledigheter samma period. Mellan januari-september 2024 låg personalkontinuiteten i Hjortsbergs hemtjänst på 21 medarbetare i snitt. Mellan oktober 2024 till mars 2025 är samma genomsnittssiffra 17. Detta innebär att när arbetssättet breddades till hela enheten bidrog det till ökad personalkontinuitet som hållit i sig hela senaste halvåret, trots de utmaningar som beskrivits ovan.

Vid införandet av arbetssättet var tanken att först fokusera på kontinuiteten generellt i planeringen, för att sen utveckla detta och öka kontinuiteten för de fasta omsorgskontakterna. Utmaningarna som nämnts ovan har dock inneburit att utvecklingen inte gått att genomföra fullt ut. Dock har arbetssättet bidragit till en klar förbättring. Andelen besök utförda av den fasta omsorgskontakten per brukare var i genomsnitt 6,1% januari-mars 2024 och ligger på 12,4% samma period 2025. Detta är trots fördubblingen låga siffror och ambitionen är att utveckla detta ytterligare.

### Sammanlagning av besök i planeringen

En del av arbetssättet handlar om att försöka undvika att insatser delas upp på många och korta besök trots att det inte är viktigt för brukarens behov. Arbetsgruppen lyfte fram att de ibland upplever att insatser delas upp på många besök och olika medarbetare utan att det hade behövts. Även brukare uttryckte i intervjuerna under 2024 att de ibland hade svårt att förstå varför personalen behövde komma på så många korta besök och att de märkte av att personalen var stressade av korta besök. Teamsamordnaren har därför försökt slå ihop insatser till samma besök och på så sätt också skapa längre besök. Statistik visar att antalet besök per brukare blivit lägre och att antalet korta besök också har minskat.

I statistiken definieras ett kort besök som ett besök under tio minuter. Vid en jämförelse mellan jan-mars 2024 och samma period 2025 har Hjortsbergs hemtjänst haft i genomsnitt 2228 timmar beställd hemtjänst per månad respektive 2041 timmar. Eftersom timmarna ligger på liknande nivåer båda perioderna är det intressant att undersöka hur många korta besök som genomfördes i snitt per månad dessa två perioder. Under perioden 2024 var genomsnittet 6654 korta besök per månad och under 2025 var samma siffra 5362.

Det är svårt att dra några slutsatser av statistiken, men det verkar tyda på att brukarna fått något färre korta besök och att sammanslagningen av besök i planeringen gett viss effekt. Eftersom antalet besök per brukare minskat bör det innebära att brukarna får en högre andel längre besök. En orsak till att korta besök är många till antalet trots detta, beror troligtvis på att majoriteten av de korta besöken är besök för delegerade hälso- och sjukvårdsinsatser. Dessa insatser har bestämda tidsintervall för när de

ska utföras. Många insatser har samma tidsintervall morgon och kväll vilket gör att de inte går att planera med andra insatser eftersom personalen behöver besöka många brukare under samma tidsintervall.

### Medarbetarnas upplevelser – enkätundersökning och observationer från mötestiden

Det genomfördes en anonym enkät med medarbetarna i maj 2024 innan uppstarten. Samma enkät genomfördes i februari 2025. Undersökningen har genomförts via mobil på arbetsplatsträffar vilket gjort att svarsfrekvensen varit hög. I enkäten ställdes både frågor med fasta svarsalternativ och frågor med fritextsvar. Frågorna handlar bland annat om upplevd stress, delaktighet i planering, möjlighet till samarbete med kollegor och frågor riktade till de fasta omsorgskontakterna.

### Tecken på att arbetssättet kan leda till minskad stress och förbättrad arbetsmiljö

Den första frågan i enkäten är om de upplever stress i arbetet. Här syns en positiv utveckling i svaren där 86% svarade ”ja” på frågan 2024 i jämförelse med 54% 2025. De som upplever stress har fått svara på en följdfråga om hur ofta det sker. 2024 uppgav 96% att det var dagligen eller varje vecka. Vid uppföljningen är samma siffra 80%. Även om detta är siffror som kan visa på en viss positiv utveckling går det inte att hävda att det beror på det nya arbetssättet. Det kan vara andra variabler som påverkar svaren. Dock kan en fråga i den uppföljande enkäten ändå bekräfta att arbetssättet upplevs leda till en positiv utveckling av de flesta. 75% har svarat ”stämmer helt” eller ”stämmer ganska bra” på påståendet att de upplever att arbetssättet har en positiv påverkan på arbetsmiljön. Kopplat till frågan kan de motivera sitt svar. Någon har skrivit; *”Mindre stress när man vet vem man ska till och vad man ska göra.”* Dock framkommer också mer kritiska perspektiv där någon skriver; *”Just i mitt område märker man inte så mycket av falkenbergsmodellen. Olika personal kommer till en brukare fast den kanske kunde slås ihop till en personal”*.

Fler frågor i enkäten som kan kopplas till arbetsmiljön visar ett något förbättrat resultat vid den uppföljande enkäten där fler skattat ”stämmer helt” eller ”stämmer ganska bra” gällande påståenden om medarbetarna upplever att de ges möjlighet att utbyta erfarenheter och lära av varandra, att diskutera planeringen av insatser med sina kollegor och att påverka planeringen av insatserna i planeringssystemet. Det förändrade resultatet kan vara kopplat till att den införda rapporteringstiden har gett viss effekt.

På påståendet att medarbetarna upplever att brukarna tycker att arbetssättet är positivt håller 66% med, medan några svarar neutralt och en medarbetare negativt. Fritextsvaren tyder på att medarbetarna upplever att brukarna tycker att arbetssättet är bra, men att det är oklart om brukarna har märkt någon skillnad. Det här resultatet har kopplingar till brukarnas upplevelser som beskrivs nedan.

### Fortsatt behov av att stärka rollen som fast omsorgskontakt

Några frågor i enkäten riktar sig till de medarbetare som är fasta omsorgskontakter. Tyvärr visar inte uppföljningen något förbättrat resultat. Vid båda tillfällena är det cirka 30% som uppger att de inte vet vilka de är fast omsorgskontakt för. Lika stor andel uppger att de inte har förutsättningar att skapa relation till de brukare som de ansvarar för. Det framkommer i fritextsvaren att flera upplever att de sällan utför insatser hos ”sina” brukare; *”Vi är sällan hos dem vi är omsorgskontakter till”*. Som redovisades ovan får brukarna fler besök utförda av sin fasta omsorgskontakt efter införandet av arbetssättet, men andelen är fortfarande låg vilket gör att detta är ett viktigt utvecklingsområde för arbetssättet framöver.

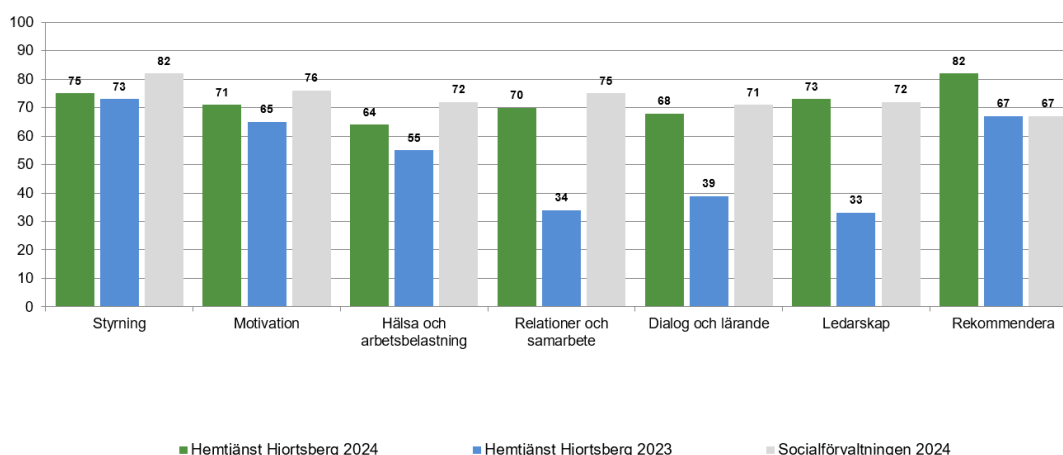
### Varierade upplevelser av arbetssättets genomslag

Projektledaren har deltagit på ett möte i veckan för att lyssna in medarbetarnas upplevelser. Under de första veckorna efter uppstarten i maj uttryckte medarbetarna att arbetssättet redan gjorde skillnad. De beskrev att det blev mindre stressigt när de gick mer till samma brukare och höll sig hela arbetspasset i ett mindre geografiskt område. De uttryckte även att några brukare reagerat positivt på förändringen. Efter sommaren 2024 uttryckte medarbetarna sig varierat om arbetssättet där några fortsatt upplevt en positiv skillnad. Under hösten när arbetssättet testades på hela enheten uttryckte flera medarbetare frustration över att de inte märkte någon skillnad. Det var också under de månaderna möjligheten att testa arbetssättet påverkades i stor utsträckning av att medarbetarna fick samarbetspass på annan enhet på grund av frånvaro. Trots att den situationen förbättrades efter årsskiftet har projektledaren upplevt att medarbetarna har olika uppfattningar, där några uppger att arbetssättet gör skillnad mot tidigare, men där andra uppger att förändringen inte märks av.

Projektledaren har fått höra medarbetarna reflektera över arbetssättet i mötena. Projektledarens uppfattning är att samstämmigheten är bred vad gäller att innehållet i arbetssättet är en utveckling de önskar, även om deras upplevelse av hur det påverkat deras arbetsvardag hittills går isär. Vid ett tillfälle reflekterade en undersköterska över vilken positiv skillnad arbetssättet kan ha för brukarna. Undersköterskan berättade att hen nu träffar några brukare oftare än tidigare. Hen beskrev att en brukare inte verkade må helt bra en morgon till skillnad från dagen innan. Det visade sig att brukaren var i början av en infektion, men på grund av att undersköterskan observerat förändringen kunde medicin sättas in snabbt och brukaren blev bättre. Undersköterskan reflekterade själv över att hen inte hade haft samma möjlighet att upptäcka brukarens skiftande mående i ett så tidigt skede om det inte var för det nya arbetssättet med ökad personalkontinuitet.

## Arbetsmiljöenkäten

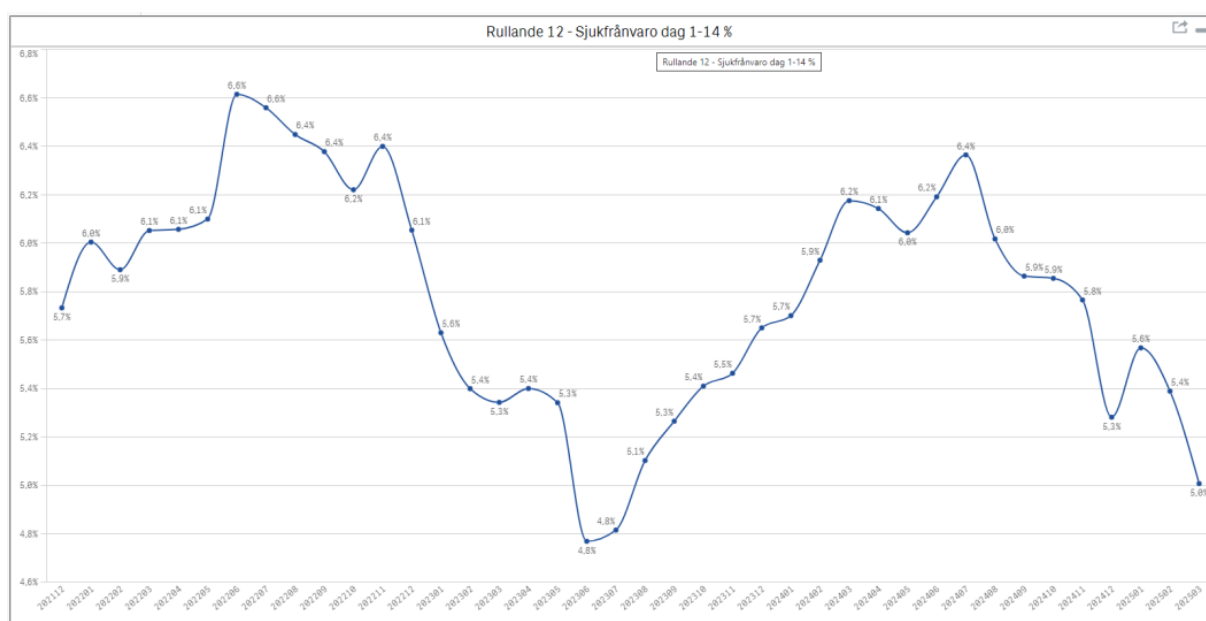
På hösten varje år genomförs en arbetsmiljöenkät för alla medarbetare i kommunen. I diagrammet nedan redovisas Hjortsbergs hemtjänsts resultat 2023 respektive 2024. Här finns även en jämförelse med hela socialförvaltningens resultat. Eftersom det övergripande syftet med hemtjänstmodellen är att förbättra hemtjänstens arbetsmiljö är det viktigt att lyfta in enkätens resultat i den här utvärderingen. Samarbetet med Hjortsbergs hemtjänst i projektet startade i januari 2024 och därför är hela det årets resultat intressant vid utvärderingen. Nedan syns ett kraftigt förbättrat resultat vad gäller områdena relationer och samarbete, dialog och lärande samt ledarskap. Även samtliga övriga områden visar förbättrat resultat. Det är särskilt intressant med de största ökningarna eftersom de har tydliga kopplingar med vad som beskrivs under ledningens upplevelser i utvärderingen nedan.



Den positiva utvecklingen som arbetsmiljöenkäten visar kan inte kopplas direkt till medarbetarnas deltagande i projektet. Svaren beror på många andra variabler och analysen av enkäten kan inte ses som ett resultat av projektet. Det går bara att konstatera att enkäten visar att medarbetarna upplever en förbättrad arbetsmiljö från 2023 till 2024.

## Sjukfrånvaro

Utifrån projektets syfte om hemtjänstens arbetsmiljö blir det också viktigt att följa sjukfrånvaron. Dock är det inte möjligt att dra slutsatser utifrån detta än eftersom det nya arbetssättet testats i begränsad utsträckning under endast sex månader och då sjukfrånvaron påverkas av många andra variabler. Grafen nedan visar korttidsfrånvaron i Hjortsbergs hemtjänst från december 2021 till mars 2025. I dagsläget är det en nedåtgående trend sen sommaren 2024, men som grafen visar har sådana nedgångar även skett tidigare.



## Brukarnas upplevelser

Projektledaren genomförde tio hembesök för brukarintervjuer inför att det nya arbetssättet startade upp i en del av området i maj 2024. I september 2024 genomfördes ytterligare tio hembesök inför breddandet till hela enheten. Alla brukare som intervjuats har Hjortsbergs hemtjänst som utförare. I intervjun ställdes frågor om fast omsorgskontakt, genomförandeplan, trygghet och nöjdhet, vad som är viktigast i kontakten med hemtjänsten och om det finns något som brukarna önskar vore annorlunda i kontakten med hemtjänsten.

Intervjuerna följdes upp per telefon i april 2025 för att kunna analysera om det nya arbetssättet påverkar brukarnas upplevelser av att få hemtjänst. Dock kunde uppföljningen inte genomföras med fyra av brukarna då de inte längre har hemtjänst eller har flyttat till särskilt boende. I de uppföljande intervjuerna ställdes samma frågor samt en ytterligare fråga om de upplever någon skillnad i utförandet av hemtjänst sedan maj eller oktober (beroende på vart i området brukaren bor).

## Positiva resultat vid alla intervjutillfällena

De uppföljande intervjuerna ger ett liknande resultat som de första. De flesta brukarna är mycket nöjda med hemtjänsten och upplever att de känner sig trygga med personalen. Flera lyfter att personalen har ett gott bemötande. När det gäller vad som är viktigast i kontakten med hemtjänsten nämner nästan alla brukare att de vill kunna prata med personalen och att personalen lyssnar på dem och att det är något som överlag fungerar bra. På frågan om vad de önskar vore annorlunda nämner de flesta ökad kontinuitet, både vad gäller personal och planering.

### **Varierade upplevelser av arbetsättets genomslag**

Brukarnas upplevelser går isär på samma sätt som beskrevs ovan för medarbetarna. I de uppföljande intervjuerna är det fyra brukare som uttrycker att det nya arbetsättet har påverkat utförandet och som nämner just att det är högre personalkontinuitet nu än tidigare; *”Det har blivit bättre i år. Allting är bättre. Hur de ser på mig. Mycket bättre med mer samma personal. Det har jag verkligen märkt av”*. Dock tillägger någon av dem att det fortfarande är mycket olika personal vissa dagar; *”Jag vet att de försöker få till samma personal och det är några som jag ser lite oftare nu. Det har blivit bättre och bättre med de som kommer och att de förstår mig. Men vissa dagar är det fortfarande många olika personal. Planeringen ändras också ibland.”*

Övriga brukare uppger att de inte upplever någon förändring. Några lyfter mer kritiska perspektiv. *”Jag har inte upplevt någon förbättring alls, snarare tvärtom. Det har varit väldigt många olika sista tiden. Det är okej. Men det känns tryggare om det är samma personal som kommer.”*

Resultatet av brukarintervjuerna stämmer väl överens med medarbetarnas upplevelser. Arbetsättet tycks ha fått visst genomslag, men samtidigt är det många som inte upplever detta. Resultaten ovan tyder på att arbetsättet främst verkar ha haft påverkan på medarbetarnas arbetsmiljö och mindre i själva utförandet av insatserna och i relationen till brukarna. Arbetsättet har inte kunnat testats fullt ut och förhoppningen är att det fortsatta arbetet ska leda till mer märkbara resultat i alla delar.

### **Stort behov av att stärka fast omsorgskontakt och delaktighet i genomförandeplanen**

Vad gäller fast omsorgskontakt och genomförandeplan har brukarna vid alla intervjutillfällen mycket begränsad information om detta och de flesta vet inte vem som är fast omsorgskontakt och känner inte till vad en genomförandeplan är. Ibland har det behövts en beskrivning för brukarna om detta eftersom de inte känner igen begreppen. Det är då några fler som känner till sin kontaktperson i hemtjänsten, men ingen brukare uppger att de känner till sin genomförandeplan. Resultatet visar att det finns stort behov av att lägga ökat fokus på detta i arbetet framåt. Även om det är delar av det nya arbetsättet att satsa på utveckling av detta är både fast omsorgskontakt och genomförandeplan viktiga delar av hemtjänstens grunduppdrag. Resultatet visar att det bör läggas särskilt fokus på detta framöver.

### **Ledningens upplevelser**

Hjortsbergs hemtjänst har ny enhetschef och verksamhetsledare sedan februari 2025. Projektledarens samarbete med tidigare ledning pågick från att arbetsgruppen startade i januari 2024. Den tidigare enhetschefen har arbetat kvar deltid till april 2025. Projektledaren har haft veckovisa avstämningar med ledningen. Den tidigare ledningen uttrycker att de har upplevt en positiv successiv utveckling på enheten under senaste året. Trots utmaningarna med piloten uppfattar ledningen att deltagandet i projektet har skapat bättre förutsättningar att lyssna in medarbetarna och att de fått möjlighet att påverka enhetens arbetssätt. Deras upplevelse är att samarbetet mellan medarbetarna har förbättrats och att engagemanget för arbetet har ökat. De framför att deltagandet i projektet har gett en klart bättre sammanhållning på hela enheten, även mellan medarbetare och ledning. Ledningens beskrivning av utvecklingen har tydliga kopplingar till arbetsmiljöenkätens resultat. De områden där resultatet kraftigt förbättrats är liknande det ledningen beskriver och kopplar till projektet.

## Ekonomi

Som beskrivits ovan är Hjortsbergs och Slöinges hemtjänst samarbetsområde Öster. När samarbetsområdena infördes 2023 innebar det en förändring i möjligheten till ekonomisk uppföljning på enhetsnivå eftersom de här enheterna inte registrerar när personalen gör ett samarbetspass på den andra enheten. Det betyder att det inte går att följa de faktiska personalkostnaderna för respektive enhet. Ovan beskrevs att Hjortsbergs hemtjänst ibland får dubbla personalkostnader eftersom en medarbetare är på samarbetspass i Slöinge samtidigt som de bekostar personal som kommer till dem från bemanningsenheten.

Vid en uppföljning av ekonomin framkommer att alla hemtjänstenheter har gjort förbättrade resultat år 2024 jämfört med 2023. Detta beror troligtvis på en handlingsplan för ekonomi i balans som tagits fram för hemtjänsten. Hjortsberg har trots många dagar med dubbla personalkostnader under hösten 2024 gjort ett likvärdigt förbättrat resultat som övriga enheter. Det går också att se att Hjortsbergs hemtjänst gjort ett bättre resultat i januari-mars 2025 än i januari-mars 2024. Denna redogörelse ovan betyder att det inte går att se tecken på att det nya arbetssättet på Hjortsberg skulle kosta mer i jämförelse med de andra enheterna. Detta är ett viktigt resultat eftersom det ger möjlighet att fortsätta med piloten och vidareutveckla arbetssättet.

Inför att arbetssättet breddas till fler enheter kommer en tydlig struktur att behöva utvecklas för ökad möjlighet att följa upp de ekonomiska konsekvenserna.

## Analys utifrån målsättningen

Eftersom arbetssättet inte har kunnat testats fullt ut kommer ingen analys göras gällande måluppfyllelsen i dagsläget, utan ny utvärdering får göras längre fram. Just nu pågår en vidareutveckling och breddning av arbetssättet och detta beskrivs nedan. Utvärderingen som redovisats ovan visar på positiva resultat i rätt riktning utifrån målsättningen.

## Fortsatt plan efter utvärdering

Utvärderingen visar en positiv utveckling på enheten utifrån flera aspekter, dock är det i denna första utvärdering oklart om det är det nya arbetssättet som ligger bakom detta eller om det beror på andra variabler alternativt en kombination. Utifrån detta och att det konstaterats att arbetssättet inte har kunnat testats fullt ut har arbetsgruppen på ledningsnivå beslutat att piloten kommer att pågå till vidare. En viktig förutsättning för att kunna fatta beslutet var att ta reda på huruvida arbetssättet påverkat ekonomin med högre kostnader på enheten som följd. Ovan framkommer istället att det ekonomiska resultatet har förbättrats på enheten både 2024 och hittills även under 2025.

Sedan Hjortsbergs hemtjänst fick ny ledning i februari har en vidareutveckling av arbetssättet påbörjats. Eftersom arbetssättet inte kunnat testats fullt ut och då en del medarbetare löpande signalerat att de inte upplever att arbetssättet har inneburit någon förändring har det varit angeläget att genomföra en nysatsning. Ledningen har gjort ytterligare insatser för att förbättra personalkontinuiteten och planeringen med mer fasta rundor, bland annat genom att involvera några av medarbetarna ytterligare. Just nu pågår ett arbete för att skapa tydligare löpande delaktighet i grundplaneringen. De kommer även göra en förändring med schema för att redan där skapa bättre förutsättningar för personalkontinuitet.

Det har även tagits beslut om att bredda arbetssättet till hela samarbetsområde Öster, vilket gör att även Slöinge hemtjänst kommer att ingå i piloten. Eftersom det är svårt att följa personalkostnaderna på respektive enhet görs bedömningen att arbetssättet behöver testas på hela området för att skapa

bättre förutsättningar att analysera effekterna på ekonomin. I nuläget är planen att arbetssättet startar i Slöinge efter sommaren. Det pågår nu ett samarbete mellan ledningen på de båda hemtjänstenheterna där Hjortsberg stöttar Slöinge i förarbetet.

I maj 2025 överlämnas huvudansvaret för piloten till områdeschefen för hemtjänsten. Projektledaren kommer att följa arbetet och stötta områdeschefen och enheterna löpande. Syftet med att flytta ut huvudansvaret till verksamheten är att öka förutsättningarna för att arbetssättet integreras i ordinarie verksamhet och minska risken för att det blir ett projekt vid sidan av som försvårar ett eventuellt breddande av arbetssättet till flera enheter framöver.

## **Fler utvärderingar**

Eftersom projektet fortfarande pågår och en del av förslagen vidareutvecklas, samt att en del av projektet inte kunnat utvärderas än, kommer fler utvärderingar att behöva genomföras. Planen är att genomföra en utvärdering när de nya insatskoderna införts och då kommer även övriga delar av projektet utvärderas på nytt innan en slutrapport kan sammanställas.