



**Lägesbild:
Arbetsdifferentiering
inom äldreomsorgen,
december 2024**

Mer än hälften av kommunerna har beslutat att dela upp arbetsuppgifter mellan olika personalkategorier inom äldreomsorgen, så kallad arbetsdifferentiering. De flesta kommuner bedömer att differentieringen har haft positiva effekter, till exempel på personalens arbetsmiljö och möjligheten att erbjuda personalen fler karriärvägar. Men det saknas utvärderingar inom området. Det visar Socialstyrelsens lägesbild, som 114 av landets kommuner har bidragit till.

Sammanfattande bedömning av kommunernas arbete med arbetsdifferentiering

Sammanfattningsvis visar Socialstyrelsens kartläggning att:

- Trenden att dela upp arbetsuppgifter mellan olika personalkategorier fortsätter. Drygt hälften av kommunerna har beslutat att införa differentiering av arbetsuppgifter – antingen i hemtjänsten och/eller i särskilt boende.
- Det är vanligare med differentiering i hemtjänsten än i särskilt boende.
- De flesta kommunerna bedömer att differentieringen har haft positiva effekter. Den bedöms framförallt ha bidragit till att förbättra personalens arbetsmiljö och möjligheten att erbjuda fler karriärvägar.
- Det behövs fler utvärderingar inom området. Det är bara var femte kommun som har gjort en utvärdering för att förstå differentieringens effekter.
- Socialstyrelsen bedömer att det är viktigt att våga prova nya arbetssätt, men att samtidigt utvärdera effekterna – både ur verksamhetens, personalens och de äldres perspektiv.

Om Socialstyrelsens äldreomsorgspanel

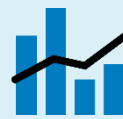
Panelen syftar till att snabbt få koll på läget inom äldreomsorgen. Enklare enkäter skickas ut några gånger per år och svaren är anonyma. Panelen består av äldreomsorgschefer (eller motsvarande) på en övergripande nivå. Just nu ingår representanter från 142 kommuner. Det är god spridning geografiskt och mellan olika kommuntyper.

Vi välkomnar fler kommuner till panelen. Hör av dig till:

Nationellt-Kompetenscentrum-Aldreomsorg@socialstyrelsen.se

Differentiering av arbetsuppgifter

Svarsfrekvens: 80 procent (114 kommuner)
Datainsamling: 21/10–7/11 2024



Citaten i de blå rutorna utgörs av fritextsvar hämtade från enkäten.

Trenden att dela upp arbetsuppgifter fortsätter

Att dela upp omsorgspersonalens arbetsuppgifter mellan olika personal-kategorier, så kallad arbetsdifferentiering, kan vara en av flera lösningar för att hantera äldreomsorgens utmaning med kompetensförsörjning. Det innebär till exempel att personal som saknar vård- och omsorgs-utbildning utför serviceinsatser som städ, tvätt, inköp och matdistribution, medan undersköterskor utför mer kvalificerade omvårdnadsuppgifter. Arbets sättet har fått stor spridning under senare år.

Myndigheten för vård- och omsorgsanalys gjorde 2022 en kartläggning som bland annat visade att 35 procent av kommunerna hade fattat beslut om att differentiera hela eller delar av sin hemtjänst, och att ytterligare kommuner planerade att införa differentiering inom hemtjänsten.

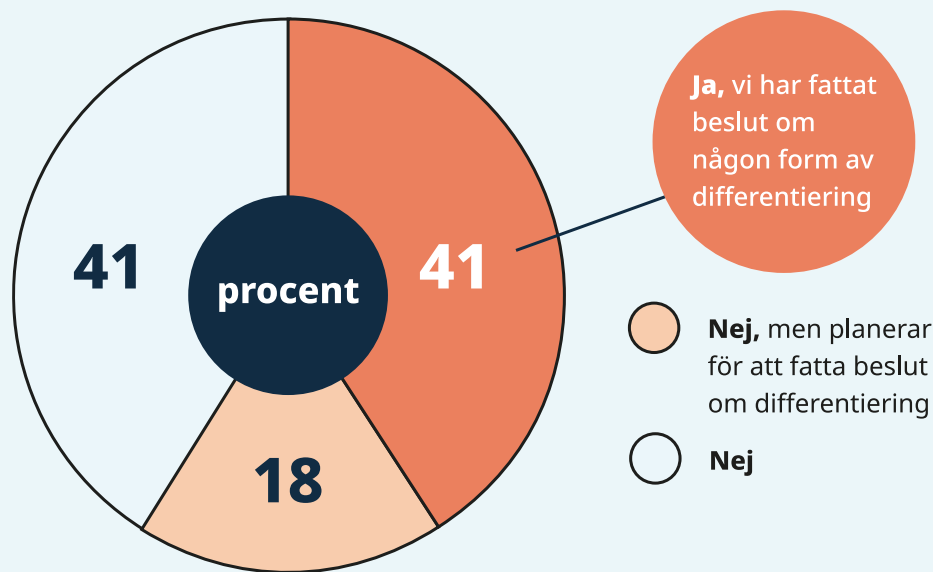
Läs mer
i Vård- och omsorgsanalys kartläggning

Eftersom utvecklingen går fort inom området och det saknas information om hur det ser ut inom särskilt boende har vi skickat en enkät till kommunerna som ingår i Socialstyrelsens äldreomsorgspanel. Flera av frågorna är samma som Myndigheten för vård- och omsorgsanalys använde i sin kartläggning. Resultaten visar att drygt hälften av kommunerna (53 procent) har fattat ett beslut om att införa differentiering av arbetsuppgifter, antingen inom särskilt boende eller hemtjänst.

Många har infört differentiering inom hemtjänsten

Fyra av tio kommuner har beslutat att införa arbetsdifferentiering inom hemtjänsten. Ytterligare två av tio kommuner planerar att fatta ett beslut om att införa det.

Kommuners beslut om differentiering av arbetsuppgifter **Hemtjänst**



Källa: Databasinsamling via Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=114

I drygt hälften av kommunerna (53 procent) har beslutet om att införa differentiering fattats på politisk nivå, och i övriga kommuner på tjänstemannanivå. I knappt hälften av kommunerna (41 procent) gäller beslutet all verksamhet i kommunen, inklusive privata eller idéburna utförare. I övriga kommuner (59 procent) gäller beslutet enbart den hemtjänst som kommunen själv utför.

Även i kommuner som inte har fattat något övergripande beslut förekommer det att man differentierar arbetsuppgifterna i vissa hemtjänstverksamheter. Men nästan en tredjedel av samtliga kommuner (32 procent) säger att det inte förekommer i några hemtjänstverksamheter alls. Det kan dock ske undantag under sommaren, då man har svårt att utföra alla uppgifter i verksamheten på grund av bristen på utbildade vikarier.

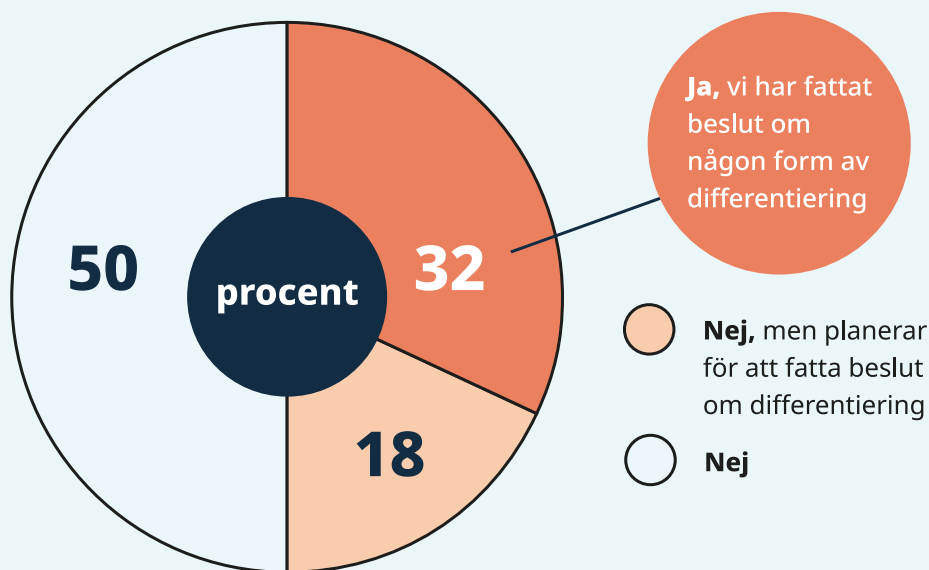
Det är vanligare att kommuner i södra och norra Sverige har fattat beslut att införa arbetsdifferentiering, jämfört med kommuner i östra Sverige.¹ I södra och norra Sverige är det nästan hälften av kommunerna som har beslutat om någon form av arbetsdifferentiering inom hemtjänsten (52 respektive 49 procent). Motsvarande andel i östra Sverige är 14 procent.

Färre delar upp arbetsuppgifterna i särskilt boende

Det är ovanligare att kommunerna har beslutat att införa arbetsdifferentiering inom särskilt boende, jämfört med inom hemtjänsten. Tre av tio kommuner har fattat ett sådant beslut, och ytterligare två av tio kommuner planerar att göra det. I hälften av kommunerna planeras inget beslut på övergripande nivå.

Kommuners beslut om differentiering av arbetsuppgifter

Särskilt boende för äldre



Källa: Datainsamling via Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=114

I knappt hälften av kommunerna (47 procent) har beslutet om att införa arbetsdifferentiering i särskilt boende fattats på politisk nivå, och i övriga kommuner på tjänstemannanivå. I många kommuner (56 procent) gäller beslutet enbart särskilda boenden som drivs av kommunen, och inte de privata eller idéburna utförare som finns i kommunen.

¹ NUTS är den regionala indelning som används inom EU för statistikredovisning. I Sverige utgörs NUTS 1 av tre landsdelar: södra, östra och norra Sverige. I södra Sverige ingår även Västsverige.

Även i kommuner som inte har fattat något övergripande beslut förekommer det att man differentierar arbetsuppgifterna på vissa särskilda boenden. Men en tredjedel av kommunerna (33 procent) säger att det inte förekommer differentiering på några särskilda boenden i kommunen.

Det är en mindre andel av kommunerna i östra Sverige som har fattat beslut om att införa differentiering på särskilt boende, jämfört med kommuner i södra och norra Sverige². Men de geografiska skillnaderna är inte lika stora för hemtjänsten.

Varför väljer vissa kommuner att inte differentiera?

Kommuner som har valt att inte införa differentiering anger bland annat att det är svårt på grund av logistiska skäl, till exempel långa avstånd i glesbygdskommuner. Det blir då inte kostnadseffektivt att arbetsdifferentiera, åtminstone inte inom hemtjänsten. Flera kommuner pekar också på att heltid som norm och andra regleringar försvårar möjligheten till arbetsdifferentiering.

”Mindre kommuner och organisationer har svårt att genomföra differentierade arbetsuppgifter ihop med hållbara arbetsscheman, 11-timmars dygnsvila och rätt antal fridagar samt rätten till heltid. Det blir schematekniskt inte möjligt, serviceinsatserna behövs för att fylla ut heltidsscheman.”

Tillgången till undersköterskor påverkar också incitamenten att införa differentiering av arbetsuppgifter. I en kommun, där 95 procent av den ordinarie personalen har titeln undersköterska, ser man inte behovet av att differentiera arbetsuppgifterna. Medan en annan kommun, där andelen utbildade undersköterskor är 30 procent, istället uppger att det är bristen på undersköterskor som försvårar möjligheten till differentiering.

Några kommuner beskriver att de har avstått från att införa differentiering eftersom det enligt deras bedömning skulle påverka kvaliteten negativt, till exempel genom bristande personalkontinuitet och försämrat bemötande av personer med demenssjukdom eller svåra fysiska sjukdomstillstånd.

Logistiska och ekonomiska utmaningar, införandet av heltid som norm och kvalitetsaspekter lyfts även fram i Vård- och omsorgsanalys kartläggning,

² NUTS är den regionala indelning som används inom EU för statistikredovisning. I Sverige utgörs NUTS 1 av tre landsdelar: södra, östra och norra Sverige. I södra Sverige ingår även Västsverige.

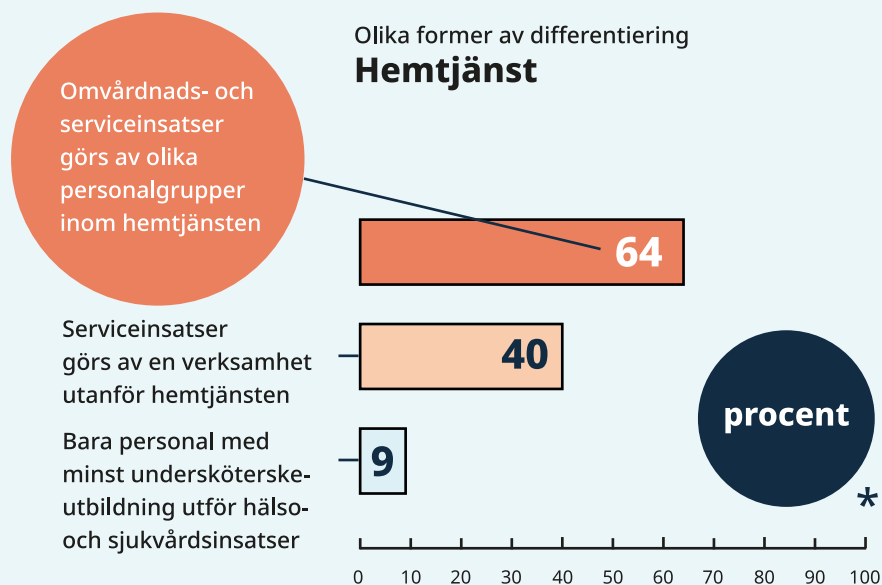
när man har frågat verksamheterna om varför de har valt att inte införa arbetsdifferentiering.

Flest delar upp arbetsuppgifterna inom den egna verksamheten

Både när det gäller hemtjänst och särskilt boende är det vanligast att arbetsuppgifterna delas upp mellan personal inom den egna verksamheten, det vill säga inom den egna hemtjänstgruppen eller det särskilda boendet.

Av kommunerna som har beslutat om att införa arbetsdifferentiering inom hemtjänsten är det två tredjedelar som har beslutat att omvårdnadsinsatser och serviceinsatser ska utföras av olika grupper inom den egna verksamheten. Men det är också många som har beslutat att serviceinsatser ska utföras av en verksamhet som ligger utanför hemtjänstens organisation, till exempel en annan förvaltning eller en privat utförare. Resultaten är i linje med det som Myndigheten för vård- och omsorgsanalys kom fram till i sin mer omfattande kartläggning.

Vissa kommuner har valt att arbetsdifferentiera på flera sätt. Det kan till exempel vara så att serviceinsatser utförs av en verksamhet organiserad utanför hemtjänsten, samtidigt som bara personal med minst undersköterskeutbildning utför hälso- och sjukvårdsinsatser.



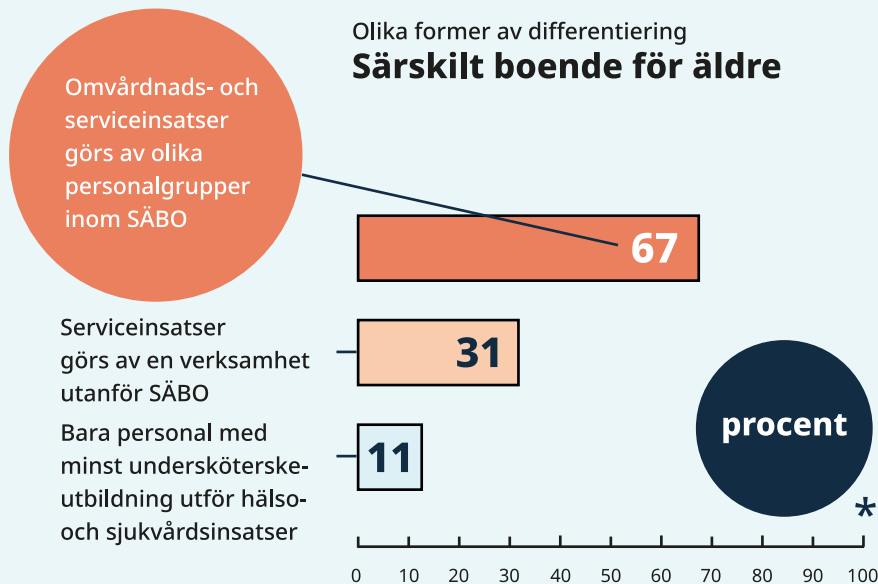
Källa: Databasinsamling via Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=47

* Kommunerna har i den här undersökningen fått möjlighet att ange ett eller flera svarsalternativ.

Flera kommuner beskriver att de har inspirerats av olika typer av karriärvägsmodeller, till exempel den som har utvecklats i Göteborgsregionen. Modellen innebär att det finns fyra yrkestitlar (biträde, vårdbiträde, undersköterska och specialistundersköterska) med tydliga utbildningskrav och uppdragsbeskrivningar.

”Inom hemtjänsten har vi underleverantörer kopplade till städning och inköp. Differentiering sker till viss del genom fast omsorgskontakt. Vi har beslutat om befattningarna biträde, vårdbiträde, undersköterska samt specialistundersköterska, och kopplat arbetsuppgifterna till olika kompetenser. Men vi har en bit kvar innan vi får in det i organisationen.”

Även inom särskilt boende är det vanligast att differentieringen innebär att omvårdnadsinsatser och serviceinsatser utförs av olika personer inom den egna verksamheten. Det handlar ofta om att man har inrättat renodlade servicetjänster (serviceassistenter, biträden eller motsvarande) som ansvarar för städ-, tvätt- och måltidsinsatser. Även inom särskilt boende är det flera som hänvisar till att de är på väg att införa en karriärvägsmodell.



Källa: Datainsamling via Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=47

* Kommunerna har i den här undersökningen fått möjlighet att ange ett eller flera svarsalternativ.

Det är också relativt vanligt att städ och tvätt utförs av en verksamhet utanför det särskilda boendet.

”Inom särskilt boende håller vi på att starta upp ett projekt där lokalvården ska hjälpa till med att städa de boendes lägenheter för att frigöra mer tid för undersköterskor, men också för att vi ska kunna samverka över gränserna. Vi kommer också att utbilda lokalvårdare som kan sköta om hemtjänsten och särskilt boende, men som även kan arbeta på till exempel skolor vid sjukdom eller semester. En win-win-situation i en liten kommun”.

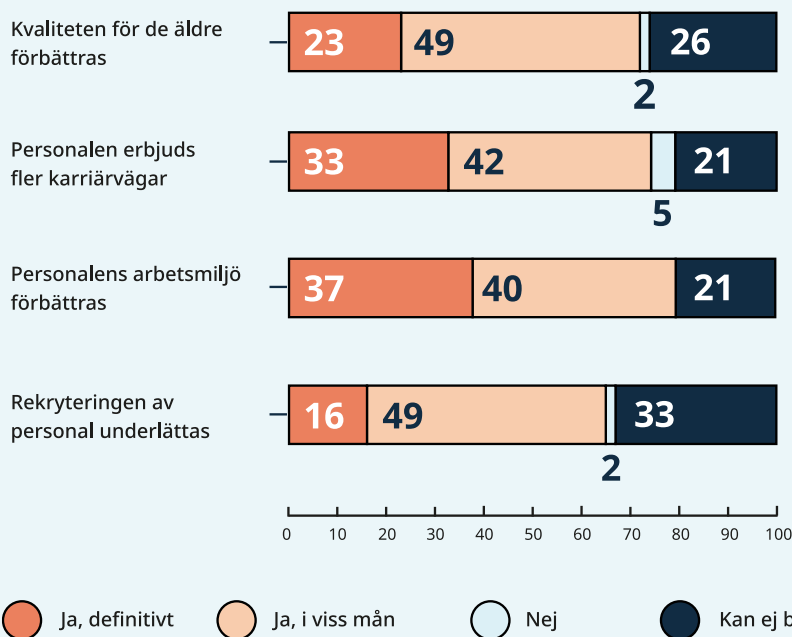
Kommunerna bedömer att differentiering har haft positiva effekter

En majoritet av kommunerna som har tagit beslut om att införa differentiering bedömer att det har haft positiva effekter. De menar att differentieringen framförallt har bidragit till att förbättra personalens arbetsmiljö och möjligheten att erbjuda personalen fler karriärvägar. De flesta menar att differentieringen även har bidragit till att förbättra kvaliteten för brukarna, åtminstone i viss mån.

Beslutet att differentiera arbetsuppgifter bedöms ha haft minst effekt när det gäller möjligheterna att rekrytera personal.

Hur påverkas de äldre och personalen?

Enligt kommunernas bedömning



Källa: Datainsamling via Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=43

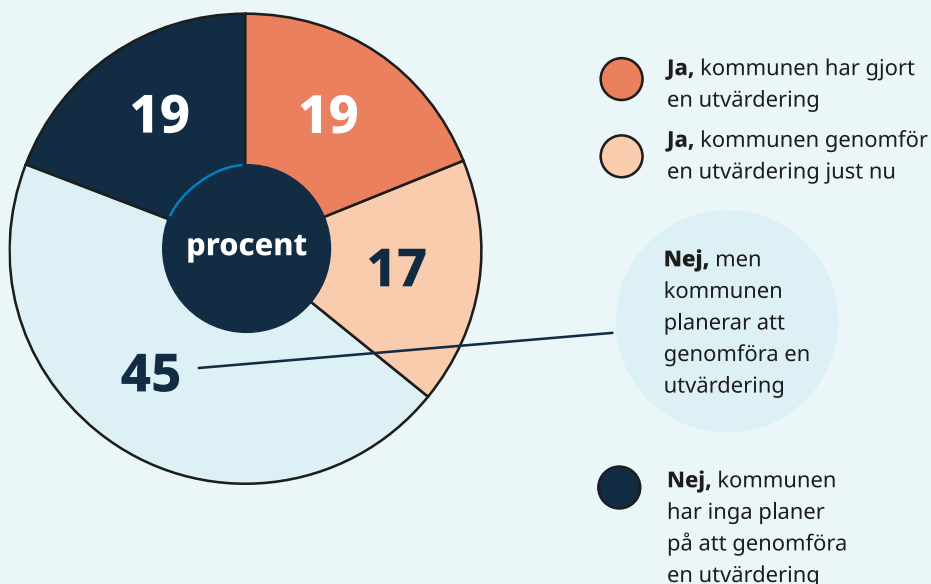
En del kommuner har svårt att bedöma hur differentieringen har påverkat verksamheten. Det kan bero på att många nyligen har påbörjat arbetet med att differentiera.

”Vi är fortfarande i ett tidigt implementeringsskede, så det är för tidigt att se några konkreta resultat än. Men vi kan se små tendenser inom enskilda verksamheter.”

Få har utvärderat differentiering i hemtjänsten

Endast två av tio kommuner som beslutat om att införa differentiering inom hemtjänsten har gjort en utvärdering för att förstå differentieringens påverkan på de äldre, personalen eller verksamheten. Ungefär lika många kommuner genomför en utvärdering just nu, men den är inte klar än. Nästan hälften av kommunerna planerar att genomföra en utvärdering, men har inte påbörjat arbetet än. Två av tio kommuner har inga planer på att göra en utvärdering.

Utvärdering Hemtjänst



Källa: Databasinsamling via Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=47

Hur utvärderingen går till varierar mellan kommunerna. En del kommuner beskriver att de löpande följer resultatet från den nationella brukarundersökningen eller hur personalkontinuiteten har förändrats över tid. Andra beskriver att de har startat differentieringen som ett pilotprojekt, som de kommer att utvärdera systematiskt innan de fortsätter arbetet.

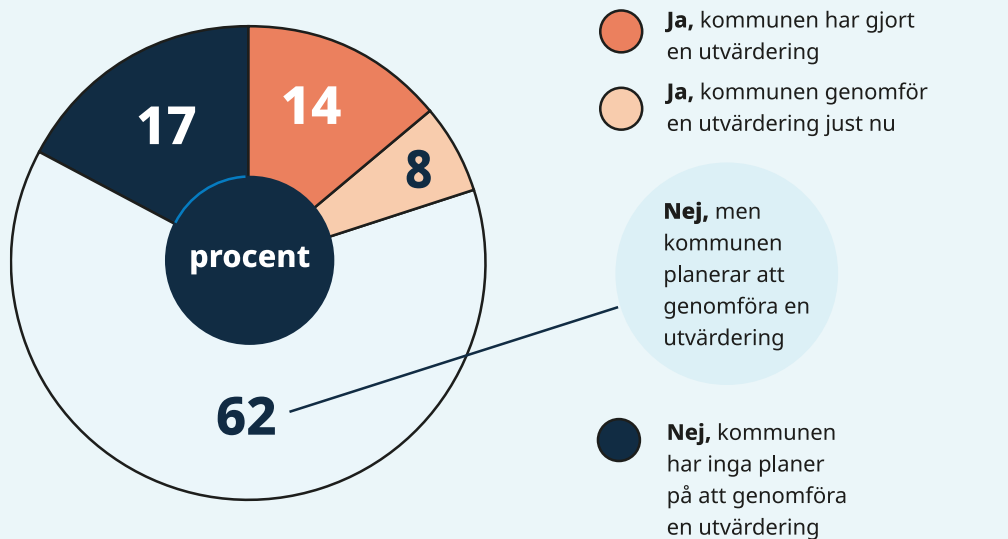
”Vi följer nationella brukarundersökningen samt personalkontinuitet, vilket blir en ännu större utmaning med differentiering. Den fasta omsorgskontakten utför uppföljning av hur brukarna upplever kvaliteten på de insatser som hemtjänsten utför. Uppföljning sker var 6:e månad.”

Ännu färre har utvärderat differentiering i särskilt boende

Bara en av tio kommuner som har fattat beslut om differentiering i särskilt boende har gjort en utvärdering för att förstå differentieringens påverkan på de äldre, personalen eller verksamheten. Åtta av tio kommuner har ännu inte påbörjat en utvärdering, även om majoriteten anger att de planerar att göra det.

Utvärdering

Särskilt boende



Källa: Databasinsamling via Socialstyrelsens äldreomsorgspanel, N=47

Vill du veta mer om hur ni kan utvärdera arbetsdifferentiering?

Ta del av Socialstyrelsens utvärderingsstöd med förslag på både enkla och mer avancerade utvärderingsupplägg. Alla exempel i stödet handlar om arbetsdifferentiering men metoderna går att använda generellt.

[Till utvärderingsstödet](#)

