

2026-06-08

Differentierade
tjänster i
äldreomsorgen
Delredovisning
socialnämnden maj
2026

Utredningsuppdrag

1. **Intern integrerad differentiering** innebär att service- och personlig omvårdnads insatser **fördelas upp inom samma arbetslag eller enhet.** Personalen arbetar alltså i samma arbetslag men utför olika uppgifter.
2. **Intern separerad differentiering** innebär att personalgrupperna som utför olika typer av insatser tillhör samma verksamhet (hemtjänst) **men är organisatoriskt separerade i olika enheter eller arbetslag.** Exempelvis skapas ett serviceteam som utför serviceinsatser på tre geografiska områden.
3. **Extern separerad differentiering** innebär att serviceinsatser **flyttas till extern/privat aktör** som exempelvis ett eller flera LOV företag alternativt genom upphandling enligt LOU.

Huvudsaklig målsättning och syfte med differentiering

Huvudsaklig målsättning

- **Kompetensförsörjning:** Att hantera bristen på utbildad personal genom att rekrytera olika typer av kompetenser och avlasta undersköterskor från uppgifter som inte kräver omvårdnadsutbildning.
- **Effektivare resursutnyttjande:** Att frigöra tid för kvalificerad omvårdnadspersonal (undersköterskor) så att de kan fokusera på medicinska och mer komplexa arbetsuppgifter.
- **God arbetsmiljö:** Att skapa en mer hållbar arbetsmiljö med minskad stress och tydligare ansvarsområden för medarbetarna.
- **Ökad kvalitet och trygghet:** Att genom specialisering höja kvaliteten på både omvårdnad och service, vilket ska leda till högre livskvalitet för den äldre.

Huvudsakligt syfte

- **Tydligare yrkesroller:** Genom att dela upp arbetet (t.ex. städ, tvätt, inköp, dusch, medicinering) vet personalen vad som förväntas av dem, vilket kan minska rolloklarhet.
- **Större andel socialt innehåll:** Genom att servicepersonal tar över praktiska uppgifter kan undersköterskor och vårdbiträden ägna mer tid åt social kontakt och omsorg, vilket främjar trygghet och värdighet.
- **Individanpassat stöd:** Att kunna erbjuda en mer varierad och anpassad service och vård som utgår från den äldres specifika behov och önskemål.

Differentieringen innebär ofta att man går från att **en person gör allt** hos den äldre, till att **olika roller ansvarar för olika delar** av den totala äldreomsorgsinsatsen

Ett nytt sätt att organisera hemtjänsten

- *Aktuellt läge (2025) Lite drygt 50% av Sveriges kommuner har infört differentiering i någon form.*
- Dagens personaltäthet och arbetssätt innebär att stora mängder personal kommer att behöva rekryteras för att möta den ökande andelen äldre.
- Förutom fler händer i hemtjänsten pekar stora omsorgsbehov, omställningen till en god och nära vård och regleringen av fast omsorgskontakt i hemtjänsten mot ett ökat behov av personal med vård- och omsorgsutbildning.
- Detta ställer krav på nya sätt att organisera arbetet i hemtjänsten där differentiering är ett av flera möjliga alternativ.

Omvärldsbevakning – olika sätt att differentiera arbetsuppgifter

Hur har andra kommuner valt att göra?

Ulricehamn: LOV företag utför samtliga städ. Inga andra serviceinsatser är aktuella i dagsläget.

Svedala: En separat servicegrupp (fem personal) som utför städning. Sitter tillsammans med en av hemtjänstgrupperna och har samma chef. Inköp och tvätt har lagts ut externt via LOU.

Borås: Har servicebiträden som utför städ, tvätt, ledsagning, promenader och vissa moment gällande inköp i respektive hemtjänstgrupp.

Piteå: Har en servicetjänst per hemtjänstgrupp som utför städ, tvätt och inköp. Projekt på särskilt boende med start våren 2026.

Differentiering – av vilken
anledning?

Framtidens hemtjänst i Laholm

- **Vi tror på följande positiva effekter av en differentiering**
- **Bättre kompetensförsörjning:** Genom att anställa servicepersonal utan krav på vårdutbildning för olika serviceinsatser, kan utbildade undersköterskor fokusera helt på kvalificerad omvårdnad.
- **Ökad yrkesstatus:** Undersköterskans roll renodlas och professionaliseras, vilket kan göra yrket mer attraktivt vilket gör att personal väljer att stanna kvar och därmed minskar personalomsättningen.
- **Fysisk avlastning:** Tunga serviceinsatser (som städning) flyttas från vårdpersonalen, vilket kan leda till en bättre arbetsmiljö och färre förslitningsskador.
- **Ekonomisk effektivitet:** På sikt förväntas modellen bidra positivt till ekonomin genom att personalresurser används mer effektivt utifrån deras faktiska kompetensnivå.

Antaganden - För- och nackdelar ur ett verksamhets-, personal och brukarperspektiv

Fördelar

- Bättre nyttjande av kompetens
- Enklare rekrytering – genom att skapa en roll för servicepersonal breddas rekryteringsbasen
- Höjd status för undersköterskor – renodlas yrket mot vård- och omsorg kan det bidra till en tydligare yrkesidentitet och undersköterskorna väljer att stanna kvar.
- Insteg på arbetsmarknaden för personer som saknar formell utbildning.
- Den enskilde brukaren får en mer varierad och anpassad service och vård som utgår från den äldres specifika behov och önskemål.

Nackdelar

- Sämre personkontinuitet – kan innebära att den enskilde brukaren träffar flera olika personer.
- Ökad logistik och administration – vid en separerad uppdelning ska olika personalgrupper schemaläggas och samordnas vilket ofta leder till mer restid och högre administrativa kostnader.
- Förlorad helhetsbild – kan innebära en ökad risk att tidiga tecken på ohälsa missas. Det ställs högre krav på kommunikation och samordning mellan olika personalgrupper för att inget ska "falla mellan stolarna".
- Risk för "A- och B-lag" – kan uppstå sociala spänningar om personalen delas upp i tydliga hierarkier utifrån arbetsuppgifter

Olika sätt att differentiera

Intern integrerad uppdelning av arbetsuppgifter

innebär att service- och personlig omvårdnads insatser fördelas upp inom samma arbetslag eller enhet.

Fördelar

- Flexibilitet – personalen kan täcka upp för varandra vid planerad och oplanerad frånvaro
- Kompetensspridning – lärande i vardagen när de olika rollerna arbetar tillsammans
- Geografisk effektivitet – undviker dubbla körsträckor då samma arbetsgrupp ansvarar för alla besök i ett område
- Kontinuitet – brukare behöver inte byta personal om behovet förändras som exempelvis vid en demensdiagnos.

Nackdelar

- Urvattning – svårigheter att bibehålla rollerna om vård- och omsorgsutbildad personal behöver täcka upp på samtliga ordinarie besök
- Otydlighet – föreligger en risk att uppdelningen endast blir en pappersprodukt
- Stress – vård- och omsorgsutbildad personal kan känna sig splittrade mellan service och omsorgsinsatserna.

Intern separerad uppdelning av arbetsuppgifter

organisatoriskt separerade i olika enheter eller arbetslag.

Fördelar

- Specialiserade roller – rätt arbetsuppgifter utifrån kompetens.
- Rekrytering – möjliggör instegsjobb för personer utan vårdutbildning
- Starkare yrkesidentitet – personalen i gruppen delar samma utmaningar och mål.
- Tydlighet – enklare att kommunicera uppdelningen till brukare och anhöriga
- Kvalitetssäkring – enklare att följa upp resultatet för den specifika målgruppen

Nackdelar

- Logistiska utmaningar – skapar ”dubbla rutter” där två tjänstebilar från samma organisation kör samma sträcka.
- Sårbarhet – mindre separerade team är mer känsliga för personalomsättning och sjukfrånvaro.
- Lärande i vardagen – kunskaperna stannar inom gruppen.
- Gränsdragningsproblem – vem ansvarar för vad om den enskilde brukare har flera olika insatser

Extern leverantör enligt LOU eller LOV

Fördelar

Specialisering – har kompetens för utförandet av servicetjänster.

Använda kompetensen rätt – vård och omsorgsutbildad personal kan fokusera på omvårdnadsinsatser.

Kostnadskontroll – kommunen kan pressa priset per utförd timme genom konkurrensutsättning

Flexibilitet – underlättar för kommunen att öka eller minska volymen av serviceinsatser utifrån avtal.

Nackdelar

- Logistiska utmaningar – krävs planering för samordning av två olika organisationer för att minska risken att personal inte ska "krocka" i brukarens hem.
- Minskad kontinuitet – den enskilde möter olika personer i sitt hem, vilket kan skapa otrygghet
- Splittrad helhetsbild – tecken på försämrad hälsa hos den enskilde, exempelvis dålig aptit eller sår kan "falla mellan stolarna".
- Gränsdragningsproblem – kan uppstå konflikter om vad som ingår i service respektive omvårdnad, vilket drabbar brukaren.
- Ökad administration – mer resurser på avtalsuppföljningar, kvalitetskontroller och fakturahantering.

Jämförelse: LOU och LOV – ekonomiska faktorer

LOU

- **Pris** – fastställs i anbud
- **Volym** – kommunen garanterar ofta volym
- **Administration** – resurskrävande i upphandlingsfasen

LOV

Pris – kommunen bestämmer priset

Volym – leverantörer bär risken, det vill säga ingen som väljer leverantören

Administration – resurskrävande i den löpande hanteringen

Ekonomiska konsekvenser för
kommunen och de enskilda
enheterna vid införandet av
differentierade arbetsuppgifter

Några ekonomiska konsekvenser vid uppdelning av service och omvårdnads insatser på respektive enhet

Serviceinsatser (städ, tvätt, inköp) fungerar ofta som en ekonomisk utjämnare för en hemtjänstenhet.

- **Högre genomsnittlig timkostnad:** När de "billiga" timmarna (service) försvinner, ökar enhetens genomsnittliga timkostnad per producerad timme. Kvar blir de dyrare omvårdnadstimmarna som kräver högre kompetens och därmed högre lön.
- **Svårare att hålla budget:** Serviceinsatser är mer förutsägbara och lättplanerade. Utan dessa förlorar enheten möjligheten att "fylla ut" scheman dock kvarstår grundbemanningsbehovet.
- **Minskade intäkter:** Lyfts vissa serviceinsatser bort tappar enheten timmar vilket påverkar resursfördelningen negativt
- **Ökad restid:** Tidigare kunde en personal utföra både städ och dusch vid samma besök. Nu krävs två separata resor vilket innebär mer restid i förhållande till utförd vårdtid.

Beräkning på ett möjligt scenario – lyfta bort städning alternativt städning och tvätt, oktober 2025

Totalt antal SoL och HSL timmar i hemtjänsten under oktober 2025, var 21 784. Av dessa timmar var 3 818 delegerade HSL insatser och resterande, 17 967 bestod av omvårdnads och serviceinsatser.

- Serviceinsatserna städning och tvätt bestod av 5% av den totala tiden för SoL insatser.
- Kostnad resursfördelning: 8 724 794 mnkr
- (Kostnad extern regi (LOV): 609 000 kr (25 brukare)

Städning – 228 personer

- Totalt antal timmar: 486 – ca 3,0 årsarbetare.
- Personalkostnad: ca **1,5 mkr**

Städning och tvätt – 268 personer

- Totalt antal timmar: 1 018 – ca 6,0 årsarbetare
- Personalkostnad: ca **3 mkr**

Konsekvenser - Intern eller extern uppdelning av omvårdnads och serviceinsatser.

- Grundbemanningsbehovet kvarstår även om vissa insatser lyfts bort.
- Initialt en ökning av personalkostnaderna
- Ökade kostnader för leasing och bränsle

Summering

- Behov av att organisera hemtjänsten på nya sätt
- Effektiviteten i hemtjänsten ökar genom att kompetensen nyttjas på rätt sätt.
- Differentiering av arbetsuppgifter kan göras på flera olika sätt både internt och externt
- Utvärderingar och uppföljningar av arbetssättet saknas.
- Ökade kostnader initialt