

ÄLDRES VÄLMÅENDE I FOKUS

Om att skapa hälsofrämjande arbetssätt inom hemtjänst

KARIN JOHANSSON
MILJA RANUNG

Nestor FoU-centers skriftserie nr. 2:2025

FoU-rapport
Nestor FoU-center
2025

Nestor FoU-center ägs gemensamt av kommunerna Botkyrka, Haninge, Huddinge, Nacka, Nykvarn, Nynäshamn, Salem, Södertälje, Tyresö och Värmdö kommuner samt Stockholms läns landsting. Vi vill genom praktiska forskning och utveckling bidra till en god kvalitet inom vården och omsorgen om äldre människor.

Nestor FoU-center
Runstensvägen 11, 136 46 Handen
Hemsida: www.nestorfou.se
tel: 08-777 99 16
e-post: adm@nestorfou.se

Rapporten kan laddas ner på
www.nestorfou.se

Nestor FoU-center 2025
ISSN: 1652-4608
ISBN: 978-91-85347-52-0
Nestors skriftserie 2:2025

Författare: Karin Johansson och Milja Ranung
Titel: Äldres välmående i fokus- om att skapa hälsofrämjande arbetssätt inom hemtjänst

© Nestor FoU-center
Citera oss gärna, men ange källan.

Förord

Den nya socialtjänstlagen betonar inte bara vikten av att möta behov här och nu, utan också att arbeta förebyggande och hälsofrämjande. Det markerar en viktig förskjutning – från fokus på enskilda insatser till en helhetssyn där människors välmående och livskvalitet står i centrum. Vad ett hälsofrämjande arbetssätt innebär i hemtjänsten är dock sällan tydligt definierat.

Den här rapporten presenterar ett utvecklingsarbete som utforskade hur hemtjänsten kan arbeta förebyggande och hälsofrämjande. Genom workshoppar, ledda av projektledare från Nestor, och genom gemensamma reflektionstillfällen inom arbetsgruppen, identifierades och konkretiserades vad hälsa och välmående betyder för äldre personer med hemtjänst – och hur hemtjänsten kan bidra till att stärka deras välbefinnande.

I rapporten kan ni läsa om hur arbetsgruppen utvecklade gemensamma arbetssätt och hur medarbetarna använde sin yrkeskompetens för att bygga relationer, skapa förtroende och mening i mötet med den äldre personen, vara lyhörda för den enskildes behov samt anpassa insatser efter situation. Utvecklingsarbetet visade också att om hemtjänstens medarbetare ska kunna använda sitt professionella omdöme, måste organisationen som helhet ha den äldres välmående i fokus och skapa förutsättningar för ett flexibelt arbetssätt.

Rapporten beskriver även projektets metod och hur den bidrog till ett förändringsarbete där medarbetarnas kompetens, erfarenheter och professionalitet togs tillvara och blev en gemensam resurs för hela arbetsgruppen. Här synliggörs den potential som finns i hemtjänsten – att inte enbart vara ett praktiskt stöd, utan också bidra till att stärka människors känsla av sammanhang, värdighet och livsglädje.

Vi hoppas att de kunskaper och erfarenheter som framkommit i utvecklingsarbetet kan inspirera till fortsatt utveckling av hälsofrämjande arbetssätt i hemtjänsten.

Camilla Andersson
Med dr, FoU-chef
Nestor FoU-center

Innehåll

Förord	3
Sammanfattning	5
Introduktion	6
Genomförande av projektet	8
Inkludering av verksamheter	8
Workshoppar och reflektionstillfällen	8
Intervjuer med äldre personer	10
Uppföljning	10
Analys	10
Resultat	11
Vad innebär det att må så bra som möjligt för äldre personer som har hemtjänst och hur kan hemtjänstens medarbetare stödja det?	11
Känna att hemtjänsten har mitt välmående i fokus.....	12
Känna att jag själv och mitt liv är värdefullt för mig själv och för andra	14
Ha respektfulla och förtroendefulla relationer med hemtjänstmedarbetare.....	15
Att hemmet är en plats där jag kan styra min vardag samtidigt som jag behöver hjälp att klara min vardag	17
Känna sig trygg med hemtjänsten, även i otrygga situationer	18
Vad behövs i organisationen för att hemtjänsten ska kunna arbeta för att främja äldre personers hälsa?.....	20
Upprätthålla reflektionstillfällen	20
Korta dagliga avstämningar.....	21
Lokal policy – Så här jobbar vi.....	21
Skapa en tillåtande kultur där frågor och tips/råd inte uppfattas som okunnighet eller anklagelser.....	22
Organisatorisk tillåtelse att se bortom insatserna	22
Hur blev det?	22
Mer fokus på de äldres välmående	23
Att vidmakthålla arbetsglädje.....	24
Fokus på äldres välmående skapar glädje och samarbete i arbetsgruppen.....	24
Kollegial utveckling genom reflektion	25
Diskussion.....	25
Tillämpning av resultatet	29
Referenser	30

Sammanfattning

Vikten av förebyggande och hälsofrämjande socialtjänst lyfts alltmer, men vad det innebär för äldreomsorgen, och specifikt hemtjänst, är dock inte självklart. Den här rapporten presenterar ett utvecklingsprojekt där Nestor FoU, tillsammans med tre hemtjänstverksamheter identifierat och vidareutvecklat arbetssätt som kan främja äldre personers hälsa. Projektet genomfördes i tre kommuner i form av en serie om ca tio workshoppar med några ”nyckelpersoner” bland medarbetarna, och lika många reflektionstillfällen där nyckelpersonerna förankrade och vidareutvecklade det som arbetats fram i workshoppen tillsammans med hela arbetsgruppen. Omkring sex månader efter att serien med workshoppar och reflektionstillfällen avslutats följde vi upp om och hur det som uppnåtts genom projektet levde kvar och/eller vidareutvecklats. Resultatet visade på fem aspekter av betydelse för att äldre personer som har hemtjänst ska uppleva så god hälsa som möjligt: 1) hemtjänsten har mitt välmående i fokus 2) känna att jag själv och mitt liv är värdefullt för mig själv och för andra, 3) respektfulla och förtroendefulla relationer med hemtjänstmedarbetare, 4) hemmet är en plats där jag kan styra min vardag samtidigt som jag behöver hjälp med det, samt 5) känna mig trygg med hemtjänsten även i otrygga situationer, och på konkreta arbetssätt för att uppnå detta. Uppföljningen visade att projektet lett till ett ökat fokus på de äldres välmående vilket i sin tur ledde till större arbetsglädje och bättre samarbete inom arbetsgruppen. Några viktiga lärdomar från projektet som är värdefulla att ta fasta på för att utveckla det hälsofrämjande arbetet och för kvalitetsutveckling generellt är:

- Att utgå från stora ämnen av existentiell karaktär (hälsa) och allteftersom arbeta fram mer konkreta arbetssätt, bidrar till att arbetssätten är grundade i viktiga värden och inte blir instrumentella.
- Hela verksamheten, inklusive chefer på alla nivåer, behöver vara engagerade i förändringsarbetet och ha en förståelse för processen, för att det hälsofrämjande arbetet ska genomsyra hela verksamheten/arbetsgruppen och för att organisatoriska förutsättningar ska finnas på plats.
- Samordnare har en särskilt betydelsefull roll i det hälsofrämjande arbetet då de har en daglig, nära kontakt med medarbetarna och är aktivt involverade.
- Att arbetsgruppen gemensamt arbetar med att utveckla arbetssätt, bidrar till att det hälsofrämjande arbetet genomsyrar arbetsgruppen och inte bärs av enskilda individer.
- Lokalt förankrade metoder som är anpassade till verksamhetens förutsättningar bidrar till att förändringar kan leva kvar och vidareutvecklas.

Introduktion

Kommunernas ansvar för förebyggande och hälsofrämjande arbete riktat mot äldre personer är med införandet av den nya socialtjänstlagen ett lagkrav (SFS 2025:400; SOU 2018:32; SOU 2020:47). Vad hälsofrämjande och förebyggande arbete innebär för äldreomsorgen, och specifikt hemtjänst, är dock inte självklart. Den här rapporten presenterar ett utvecklingsprojekt där Nestor FoU, tillsammans med tre hemtjänstverksamheter identifierat och vidareutvecklat arbetssätt som kan främja äldre personers hälsa.

Personer som har hemtjänst lever ofta med kroniska sjukdomar och funktions-nedsättningar. Vad som då är hälsofrämjande är svårt att definiera på förhand eftersom det måste anpassas till individuella behov, förutsättningar, livssituation och preferenser. Hemtjänstens medarbetare möter äldre personer i deras vardagliga sammanhang där individens utmaningar och resurser kommer till uttryck. Hemtjänstens arbete innebär därför en unik potential att främja hälsa för äldre personer, men det är något som sällan uppmärksammas eller tydliggörs.

Forskning kring vad äldre personer som har kroniska hälsoutmaningar upplever som god hälsa har visat att förmågan att hantera svårigheter i sin livssituation är en viktig aspekt (Holm et al., 2013; Song & Kong, 2015). Det kan till exempel handla om att hantera och påverka upplevelser av smärta och funktionshinder, men också att utveckla sätt för att kunna utföra sådant de upplever som meningsfullt på egen hand och med stöd av andra (Lloyd et al., 2014; Song & Kong, 2015). Vidare är det av betydelse att kunna upprätthålla eller återskapa sin identitet och en känsla av att ha ett egenvärde (Holm et al., 2013). I delbetänkandet ”Ju förr desto bättre- vägar till en förbyggande socialtjänst” (SOU 2018:32) i utredningen Framtidens socialtjänst förespråkar Peter Westlund det salutogena perspektivet som centralt för förebyggande och hälsofrämjande arbete inom äldreomsorgen, det vill säga ett fokus på hälsa snarare än på sjukdom och ohälsa. Med det salutogena perspektivet blir det viktigaste att uppmärksamma och stärka vad varje individ upplever som meningsfullt (Antonovsky, 2005), vilket också framstår som viktigt i en litteraturöversikt över äldre personers perspektiv på hälsa (Holm et al., 2013). Eftersom hemtjänstens medarbetare möter omsorgstagarna i deras hem kan de få en god kännedom om vad som präglar omsorgstagarnas liv i nutid och tidigare i livet. De har därmed goda förutsättningar att, i linje med ett salutogent perspektiv, ha ett helhetsperspektiv på den äldre personens livssituation (Högstedt & Johansson, 2021; Miscevic & Carlén, 2021) och kunna uppmärksamma vad som är meningsfullt för varje individ. Att möta omsorgstagarna i deras vardag gör det också möjligt för hemtjänstmedarbetaren att uppmärksamma förändringar i den äldre personens situation och mående, vilket är viktigt för att kunna arbeta hälsofrämjande (Johansson et al., 2020). Det förutsätter dock att det finns en kontinuitet, i betydelsen att den äldre personen träffar samma medarbetare i hemtjänsten regelbundet över tid. Brister i kontinuiteten inom hemtjänsten lyfts ofta i debatten och i utredningar, vilket har lett till lagstiftning om fast omsorgskontakt (SFS 2025:400; SOU 2020:70).

Många av de äldre personer som har hemtjänst har nedsatt ork och kognitiva nedsättningar och kan därför ha svårt att formulera och uttrycka vad som är meningsfullt och hälsofrämjande för dem (Grenier, 2007; Heikkinen, 2004; Asaba et.al., 2023; Larsson, 2009; Wray, 2004). En viktig kompetens hos medarbetare inom hemtjänsten blir då att vara lyhörd för olika uttryck för vad en individ upplever som meningsfullt. Detta kräver utrymme för flexibilitet att anpassa insatserna till de enskilda äldre personernas förmågor och förutsättningar som ofta varierar från dag till dag (Alsterdal, 2011; Elmersjö & Sundin, 2018; Högstedt & Johansson, 2021; Lilienthal et al., 2025; Miscevic & Carlén, 2021; Palmqvist, 2020; Szebehely et al., 2017). Ett flertal studier och utredningar pekar på att de senaste decenniernas detaljstyrning av hemtjänstens arbete utgör ett hinder för att medarbetarna ska kunna handla i enlighet med sitt professionella omdöme (Alsterdal, 2011; Elmersjö & Sundin, 2018; Högstedt & Johansson, 2021; Lilienthal et al., 2025; Miscevic & Carlén, 2021; Palmqvist, 2020; SOU 2021:52; Szebehely et al., 2017). Kompetenser som lyhördhet och förmåga att anpassa sitt arbete till omsorgstagares föränderliga behov, som ingår i det professionella omdömet är svåra att specificera och mäta och premieras därför sällan i en organisation som präglas av kontroll och detaljstyrning (Alsterdal, 2011; Bornemark, 2018; Drugge, 2003). Att tydliggöra och stärka sådana kompetenser kan bidra till en kunskapsbaserad socialtjänst. Det skulle också kunna bidra till ökad status och yrkesstolthet bland hemtjänstens medarbetare, då den unika kompetens som arbetet inom hemtjänsten kräver, både tydliggörs och erkänns. Det står i kontrast till hur hemtjänstens arbete ofta utmålas som ”ett enkelt arbete” som inte kräver någon särskild kompetens eller erfarenhet, vilket har identifierats som ett skäl till att den låga status som arbete i hemtjänsten tillskrivs i många sammanhang (SOU 2021:52; Szebehely et al., 2017; Werkerlin Ahlin et.al., 2021). Många studier visar att medarbetare i hemtjänsten upplever en frustration över att de organisatoriska förutsättningarna inte stödjer dem att arbeta i enlighet med deras professionella kompetens. Om arbete i enlighet med denna typ av kompetens i stället premieras och prioriteras i både organisation och praktik, kan det bidra till att medarbetare upplever en tillfredsställelse med, och en stolthet över sitt arbete. I förlängningen bidrar detta till att hemtjänsten ses som en attraktiv arbetsplats, vilket är viktigt då äldreomsorgen står inför stora utmaningar när det gäller rekrytering idag och i framtiden (SOU 2021:52; Szebehely et al., 2017).

Det är väl känt att förändring- och utvecklingsarbete behöver involvera de som ska genomföra förändringen i sitt dagliga arbete, för att det ska bli hållbart över tid. På så sätt skapar medarbetarna ett ägandeskap av förändringsarbetet och anpassar det till lokala förutsättningar (Ellström et al, 2008; Åhlfeldt et al 2023). Omsorgspersonal inom äldreomsorgen framställs ofta i negativa termer där brister i kompetens behöver åtgärdas, snarare än att en utmanande arbetssituation eller potentiella resurser är i fokus (Alsterdal, 2011; Szebehely et al., 2017; Werkerlin Ahlin m.fl., 2021;). Att i stället grunda utvecklingsprojekt i lokalt förankrade erfarenheter och kompetenser ger medarbetarna möjlighet att artikulera och vidareutveckla kompetenser och arbetssätt som är relevanta och hållbara. (Ellström et al, 2008; Granberg & Olsson, 2018; Åhlfeldt et al 2023).

Utvecklingsprojektet ”Hemtjänstens arbete för att främja äldres hälsa” som presenteras i den här rapporten utgick från att det finns en stark potential för hemtjänsten att arbeta för att främja hälsa för äldre personer. Syftet med projektet var att utveckla lokalt förankrade arbetssätt för att stärka hemtjänstens hälsofrämjande arbete.

Genomförande av projektet

Projektet genomfördes i tre kommuner under en period på ca 18 månader. För att främja hållbarhet och förankring i hela arbetsgruppen var projektet designat som en serie om ca tio workshoppar med några ”nyckelpersoner” ur arbetsgruppen och lika många reflektionstillfällen där nyckelpersonerna förankrade och vidareutvecklade det som arbetats fram i workshopparna tillsammans med hela arbetsgruppen. Dessa skedde växelvis och innehållet i reflektionstillfällena byggde på vad som kommit fram i senaste workshoppen, och nästkommande workshop byggde vidare på föregående reflektionstillfälle (se fig 1 samt mer detaljerad beskrivning nedan). Nyckelpersonerna valdes ut av verksamhetsnära chefer och arbetsledare utan några instruktioner från Nestor. Utformningen anpassades till varje kommuns organisation och lokala förutsättningar, vilket resulterade i följande upplägg:

Kommun 1: Ett privat hemtjänstföretag med tre enheter. Fyra nyckelpersoner, varav en samordnare. Projektet genomfördes i en av enheterna

Kommun 2: En kommunal hemtjänstenhet. Fem nyckelpersoner varav en samordnare. Enhetschefen deltog i den första hälften av workshopparna.

Kommun 3: Tre kommunala hemtjänstenheter. Nio nyckelpersoner (tre från varje enhet) och sex samordnare som deltog vid vissa tillfällen.

Inkludering av verksamheter

Initialt förde vi en dialog med ledningen i äldreförvaltningen i de sex kommuner som visat intresse för att medverka i projektet. Tre kommuner valde att medverka och ledningen på äldreförvaltningen hänvisade oss till chefer närmare verksamheten. Dessa chefers befattningar och roller varierade beroende på kommunens organisation. För att planera ett lokalt upplägg av projektet hade vi två till tre möten med chefer och andra relevanta aktörer exempelvis samordnare och enhetschefer för att organisera projektets lokala genomförande.

Workshoppar och reflektionstillfällen

Detaljer i genomförandet skiljde sig mellan de tre medverkande kommunerna, men övergripande hade projektprocessen följande upplägg. Vi (MR & KJ, projektledare på Nestor

och författare till rapporten) planerade workshopparnas upplägg och innehåll med inspiration från deltagande pedagogik (Freire, 1972) och tidigare erfarenheter av att arbeta i utvecklings- och forskningsprojekt inom äldreomsorgen. Inledningsvis fokuserade workshoppar och reflektionstillfällen på att undersöka vad hälsa kan innebära för personer som har hemtjänst. Därefter var fokus på vad detta kan betyda för hemtjänstens arbete, och utifrån detta arbetades konkreta arbetssätt för att främja äldres hälsa samt hur dessa kan bli gemensamma inom verksamheten fram (se bild 1). Att inleda med ämnen av existentiell karaktär och succesivt övergå till mer konkreta frågor var ett medvetet val av oss projektledare för att kunna fånga upp komplexiteten i vad hälsa kan innebära för att sedan gå vidare med att undersöka hur dessa filosofiska och existentiella aspekter kan främjas i det dagliga arbetet. På det sättet minskades också risken att projektet skulle leda fram till instrumentella förändringar. Genomgående påminde vi, och deltagarna själva, om att fokus och syfte med projektet var att främja äldre personers hälsa.

Workshopparna hade form av interaktiva aktiviteter och leddes av oss (MR & KJ). Innehållet dokumenterades genom anteckningar samt material som arbetats fram i workshopparna, t.ex text på blädderblockspapper. Efter varje workshop sammanställde vi dokumentationen och formulerade teman och frågor till reflektionstillfällen grundat på detta. Nyckelpersonerna höll sedan ett reflektionstillfälle med andra kollegor i grupper om 3-6 personer. Reflektionstillfällena dokumenterades med ljudinspelningar eller anteckningar som nyckelpersonerna skickade till oss. Vi sammanställde innehållet och planerade kommande workshop utifrån det (se bild 1).

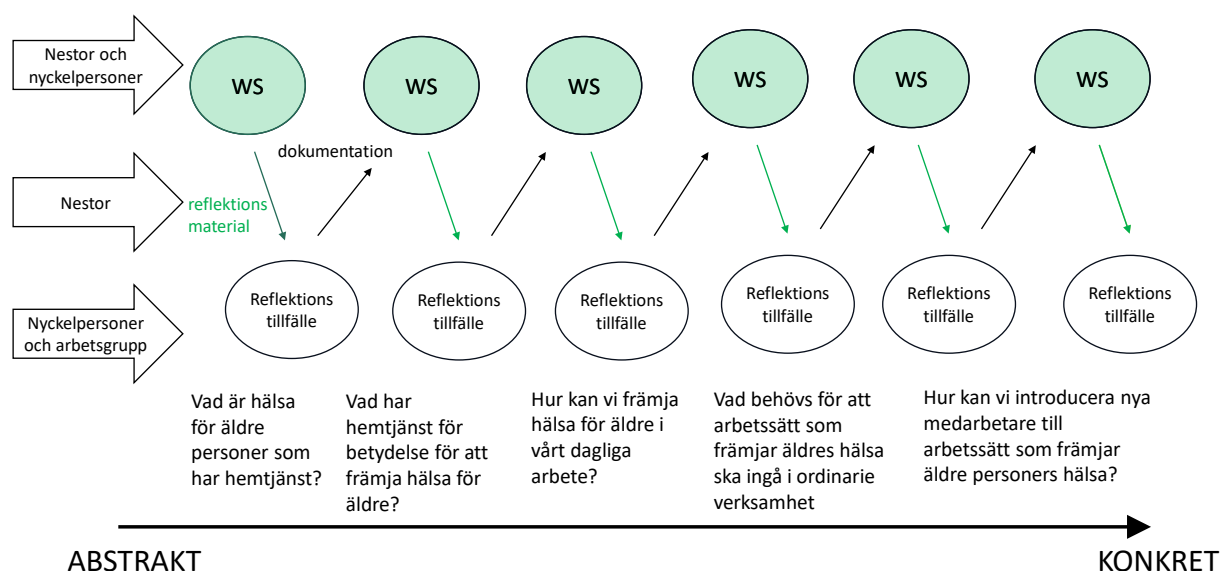


Bild 1

Reflektionstillfällen och workshoppar behövde planeras in i medarbetarnas schema, och i realiteten lyckades det inte alltid och reflektionstillfällen blev inte av. Det kunde bero på att det inte fanns utrymme på grund av till exempel sjukfrånvaro men också på att samordnare inte förstått att det skulle läggas in i schemat. Under arbetets gång blev vi uppmärksamma på att samordnarnas roll var avgörande för projektets genomförande. I rapporten använder vi termen samordnare för den som har funktionen att samordna det dagliga arbetet genom att, bland annat, göra scheman, ringa in vikarier och vara den primära kontakten både för medarbetare och personer som har hemtjänst. Andra termer som förekommer är gruppleddare och planerare. Vi konstaterade att för att projektets aktiviteter skulle prioriteras, och inte ses som någonting som störde det ordinarie arbetet, behövde samordnare vara engagerade i projektet. Ett par månader in i projektet beslutade vi därför, i dialog med ledningen i de inkluderade verksamheterna, att inkludera samordnare i workshopparna i alla tre inkluderade verksamheter.

Intervjuer med äldre personer

Vi genomförde intervjuer med sex äldre personer som hade hemtjänst, med fokus på vad hälsa innebär i deras situation. Enhetschefer eller samordnare tillfrågade personer som de bedömde hade förmåga till och intresse av att delta i en intervju. Vi angav inga kriterier för vilka som kunde delta, men uttryckte önskemål om att deltagarna skulle ha insatser flera gånger i veckan eftersom vi antog att det avspeglade att de levde med omfattande kroniska hälsoutmaningar och funktionsnedsättningar. Det var angeläget eftersom vi ville fånga synen på hälsa och hälsofrämjande i sådana livssituationer.

Uppföljning

Omkring sex månader efter att serien med workshoppar och reflektionstillfällen avslutats följde vi upp om och hur det som uppnåtts genom projektet levde kvar och/eller vidareutvecklades. Vi gjorde det genom samtal med ledning, samtal med nyckelpersoner och workshoppar med hela arbetsgrupper i två av kommunerna vid olika tillfällen. Innehållet i samtal och workshop dokumenterades skriftligt. I den tredje kommunen valde ledningen att arbeta med verksamhetsutveckling på andra sätt och vi följde därför inte upp projektet i den kommunen.

Analys

Vi sammanställde all dokumentation från workshoppar och reflektionstillfällen genom en deskriptiv kvalitativ analys (Thorne et al., 1997). I enlighet med projektets process, identifierade de tidiga workshopparna och reflektionstillfällena filosofiska och existentiella värden av betydelse för att äldre personer som har hemtjänst ska kunna må så bra som möjligt. Material från följande workshoppar och reflektionstillfällen innehöll arbetssätt som kan främja dessa värden. Mot slutet av processen hade de tre hemtjänstverksamheterna tagit fram konkreta förslag till arbetssätt som till stor del handlade om hur det lokala arbetet skulle

organiseras för att möjliggöra och stödja ett hälsofrämjande arbetssätt. Analysen identifierade fem aspekter av betydelse för att äldre personer som har hemtjänst ska kunna uppleva så god hälsa som möjligt:

- Att hemtjänsten har mitt välmående i fokus
- Att känna att jag själv och mitt liv är värdefullt för mig själv och för andra
- Respektfulla och förtroendefulla relationer med hemtjänstmedarbetare
- Att hemmet är en plats där jag kan styra sin vardag samtidigt som jag behöver hjälp med det
- Att känna mig trygg med hemtjänsten även i otrygga situationer

I analysen organiserade vi de arbetssätt som deltagarna kommit fram till utifrån dessa fem aspekter. Då vi analyserade intervjuer med äldre personer visade det sig, att deras uppfattning om vad som är viktigt för att må så bra som möjligt stämde väl överens med vad hemtjänstmedarbetarna kommit fram till. Vi organiserade därför även detta material utifrån de fem identifierade aspekterna. Förslag kring hur det lokala arbetet skulle organiseras för att möjliggöra ett hälsofrämjande arbetssätt som arbetades fram mot slutet av workshopserien var av en mer organisatorisk karaktär. Därför sammanställde vi dessa separat. Vi vill dock betona att dessa utvecklades med grund i arbetssätt för att främja äldres hälsa och inte ska ses som fristående organisatoriska frågor eller renodlade arbetsmiljöfrågor. Dokumentation från uppföljningen sammanställdes separat genom en deskriptiv kvalitativ analys (Thorne et al., 1997).

Resultat

Nedan presenteras först de värden som identifierades som viktiga för att äldre personer som har hemtjänst ska må så bra som möjligt och arbetssätt som kan främja detta. Här ingår de äldre personernas perspektiv. Därefter presenteras de förslag till lokal organisering av arbetet som arbetades fram, och slutligen hur arbetet förändrats i verksamheterna efter avslutade workshopserie.

Vad innebär det att må så bra som möjligt för äldre personer som har hemtjänst och hur kan hemtjänstens medarbetare stödja det?

Resultatet baseras på vad som arbetats fram i växelverkan mellan workshoppar och reflektionstillfällen (se beskrivning ovan). Vi skiljer alltså inte på deltagare i workshoppar och deltagare vid reflektionstillfällen. Deltagarna från de tre kommunerna identifierade fem aspekter som viktiga för att äldre personer som har hemtjänst ska uppleva så god hälsa som möjligt. Nedan presenteras de arbetssätt för att främja dessa aspekter som medarbetarna arbetade fram, tillsammans med resultat från intervjuer med äldre personer som har hemtjänst. För en översikt, se tabell 1.

Hälsa för personer som har hemtjänst	Arbetssätt i hemtjänsten för att främja äldre personers hälsa
Att hemtjänsten har mitt välmående i fokus	• Se bortom insatserna • Använda lyhördhet och empati för att läsa av vad som är viktigt här och nu • Se till att den äldre inte upplever att vi tycker det är jobbigt att göra vårt jobb • Anpassa dagens arbete utifrån alla brukares behov här och nu
Att känna att jag själv och mitt liv är värdefullt för mig själv och för andra	• Intressera sig för vem den äldre personen är • Skapa en värdefull stund • Locka fram resurser hos en person som inte har tillgång till sina resurser i vardagen
Respektfulla och förtroendefulla relationer med hemtjänstmedarbetare	• Ömsesidiga relationer • Bygga upp en relation successivt • Stödja kollegor att skapa egna relationer • Skapa respekt genom artighet
Att hemmet är en plats där jag kan styra min vardag samtidigt som jag behöver hjälp med det	• Hjälpa till självhjälp • Hjälpa till att hitta nya sätt för den äldre att ha kontroll över sin vardag • Visa respekt för personens hem
Att känna mig trygg med hemtjänsten även i otrygga situationer	• Berätta hur det ska bli med praktiska saker • Visa professionalitet och empati i situationer som den äldre personen upplever som obekvämt eller genant • Förmedla lugn och professionalitet.

Tabell 1

Känna att hemtjänsten har mitt välmående i fokus

Genomgående handlade ett hälsofrämjande arbetssätt om att ”*vara där för den äldre personens skull*”. Detta återkom deltagarna till i samtliga tre kommuner, ofta i motsats till erfarenheter av att ha kollegor som inte hade något engagemang utan bara ville ”beta av” sina arbetsuppgifter. Det här bekräftades också i intervjuerna med äldre personer som uppskattande beskrev personal som visar engagemang, i kontrast mot personal som bara gjorde sina uppgifter så snabbt som möjligt. Medarbetarna betonade att en förutsättning för att kunna vara där för den äldres skull, är att vara känslomässigt närvarande i stunden. Samtidigt måste de ta hänsyn till hela dagens planering så att de kan anpassa sitt arbete till alla de äldre personer de besöker. Utifrån detta arbetade medarbetarna fram följande arbetssätt: *se bortom insatserna, använd lyhördhet och empati för att läsa av vad som är viktigt här och nu, se till att den äldre inte upplever att vi tycker det är jobbigt att göra vårt jobb, anpassa dagens arbete utifrån alla brukares behov här och nu.*

Se bortom insatserna

Medarbetare i samtliga kommuner beskrev att om de i detalj arbetar enligt insatsbeskrivningar och schema är det omöjligt att arbeta med den äldre välmående i fokus. De såg det som viktigt att våga avvika från schemalagda insatser när det visar sig att någonting annat är viktigast för den äldre personen. De intervjuade äldre personerna ansåg också att det var viktigt och att det bidrog till att deras välmående prioriterades. Erfarna medarbetare var trygga med att göra detta, med eller utan chefers godkännande, men medarbetarna lyfte vikten av att även nya kollegor får stöd i att kunna se bortom insatserna och prioritera det som är viktigast för den äldre personen här och nu. Intervjuerna med de äldre personerna bekräftade nödvändigheten av att det finns en flexibilitet vad gäller schema och insatser. Detta kräver en organisatorisk flexibilitet där kollegors prioriteringar respekteras, även om det ibland kan innebära att en annan kollega behöver utföra den uppgift som prioriterats bort. Ibland kan den äldre personens behov avvika från beviljade insatser på ett mer definitivt sätt, till exempel att en person inte har något behov av den insats som beviljats och i stället behöver social samvaro eller promenad. Medarbetarna kom fram till att det då är viktigt att vägleda och motivera den äldre till rätt insats och att när personen har svårt att själv kontakta biståndshandläggare behöver det finns tydliga rutiner för hur medarbetarna ska gå till väga för att initiera ett förändrat beslut.

Använda lyhördhet och empati för att läsa av vad som är viktigt för den äldre personen här och nu

Att använda lyhördhet och empati för att uppmärksamma vad som är viktigt för den äldre personen här och nu, identifierade medarbetarna som ett av de viktigaste redskapen för att sätta den äldre välmående i fokus. Att ta del av information genom att läsa genomförandeplaner och dokumentation beskrevs som ett användbart stöd, men också som otillräckligt för att kunna prioritera den äldre välmående. De beskrev att lyhördhet och empati innebär att använda sig av alla sina sinnen för att läsa av situationen. Det kan handla om att uppmärksamma icke-verbala uttryck som till exempel ansiktsuttryck, uttryck för smärta, förändringar i humör och känslor eller att hemmet inte ser ut som vanligt. Ett konkret arbetssätt som deltagarna använde sig av var att inleda varje besök med att ta ett par minuter till att hälsa och småprata lite, vilket gav en möjlighet att genom att använda sig av lyhördhet och empati få en bild av dagsläget och sedan anpassa arbetet utifrån det. Medarbetarna betonade återkommande vikten av att inte gå för fort fram. Man behöver ta sig tid att möta den äldre personens känslor och till exempel stanna kvar om någon är ledsen eller upprörd. Om det inte är möjligt föreslog de att man i stället kommer tillbaka när det finns en lucka under arbetsdagen.

Se till att den äldre inte upplever att vi tycker det är jobbigt att göra vårt jobb

Deltagarna diskuterade att det är viktigt att visa att ”vi gillar vårt jobb”. En deltagare uttryckte att en hemtjänstmedarbetare ska vara ödmjuk inför förmånen och förtroendet att bli insläppt i någons hem och hjälpa en annan människa i dennes vardag. Deltagarna hade erfarenhet av att

äldre personer ibland ber om ursäkt för att de behöver hjälp, eller tycker synd om personalen eller på andra sätt kommenterar hur jobbigt personalen har det. Att arbeta med den äldre välmående i fokus kan då handla om att avleda samtalet från att handla om att jag/personalen har det jobbigt. Hemtjänstanvändarnas engagemang för och oro kring personalens arbetssituation var också återkommande i intervjuerna.

Känna att jag själv och mitt liv är värdefullt för mig själv och för andra

Deltagarna kom fram till att för att arbeta hälsofrämjande behöver de visa att de ser den äldre personen som värdefull. Det kunde ske genom att vara tydlig med att den äldre personen är värd att ges tid och uppmärksamhet, men också genom att visa att det den äldre personen delade med sig om sig själv och sitt liv har ett värde för andra. Sätt att göra detta som arbetades fram var: *intressera sig för vem den äldre personen är, skapa en värdefull stund, locka fram resurser hos en person som inte har tillgång till sina resurser i vardagen*

Intressera sig för vem den äldre personen är

Medarbetarna beskrev vikten av att intressera sig för vem den äldre personen är genom att ta sig tid att lyssna till vad personen berättar om sig själv och sitt liv. Det innefattar också att den äldre personen ges tillåtelse att berätta om negativa känslor. Likaså uttryckte de intervjuade äldre personerna värdet av att kunna prata om sådant som känns tungt och att *"inte behöva vara glad jämt"*. De värdesatte att personalen har förmåga att uppmärksamma om de är nedstämda eller oroliga, och då frågar hur personen mår. Medarbetarna menade att ibland är det rätt att bekräfta negativa känslor och uppehålla sig vid dem. I andra situationer kan det i stället vara rätt att hjälpa personen att skifta till mer positiva känslor. De kom fram till att det centrala är att visa att personen är värdefull oavsett vilka känslor hen har i stunden. Det kan bland annat göras genom att inte lämna den äldre mitt i ett samtal eller händelse. Deltagarna beskrev att det många gånger kan vara så att den äldre personen inte förmår att visa "vem hen är" på något tydligt sätt. Då behöver medarbetarna använda sig av ledtrådar för att kunna bekräfta personens värde och bidra till att hen upplever ett sammanhang. Till exempel kan de använda sig av föremål, tavlor, foton och annat som finns i hemmiljön, som kan vara spår av vad personen är intresserad av. De diskuterade också att genomförandeplaner och levnadsberättelser kan innehålla ledtrådar till "vem den äldre personen är" och att det därför är viktigt att ta del av dessa dokument.

Skapa en värdefull stund

Medarbetarna i en av kommunerna använde uttrycket "att skapa en värdefull stund" för att beskriva hur hemtjänsten kan bekräfta den äldre personen genom att vara känslomässigt och mentalt närvarande, så att det blir en situation man delar tillsammans. De intervjuade äldre personerna beskrev att en värdefull stund skapas när personalen känner till omsorgstagarens dagliga rutiner och att de genomförs på det sätt personen själv vill. För de äldre personerna var medarbetarnas engagemang och omtanke en nyckel för att vardagliga insatser som dusch, mat och städ kan upplevas som värdefulla stunder. En av de intervjuade beskrev att *"man vill*

känna att personalen har lagt ner engagemang på en macka". Medarbetarna beskrev att det är viktigt att tänka på att vad som utgör en värdefull stund är högst individuellt.

Locka fram egna resurser hos en person som inte har tillgång till dessa

När en äldre person saknar ork och/eller är känslomässigt nedstämd kan medarbetarna använda sin kompetens för att locka fram den äldre personens egna förmågor. Deltagarna presenterade olika exempel på detta. Vid ett tillfälle hade en äldre person varit nedstämd och inte förmått att ta initiativ till att göra någonting alls. Medarbetaren tog då initiativ till att de skulle diska tillsammans. Medarbetaren diskade och den äldre personen torkade. Detta gjorde att den äldre personens sinnesstämning förändrades radikalt och hen fick energi till att göra även andra saker. Att locka fram resurser kan ibland kräva att medarbetarna i någon mån går emot den äldre personens vilja och deltagarna menade att det då är viktigt att gå försiktigt fram. Samtidigt lyfte de att det finns situationer där det bästa sättet är att inte fråga så mycket utan ganska bestämt se till att personen gör något hen själv inte orkar ta initiativ till, men som medarbetaren bedömer att den äldre skulle må bra av. Dock måste det finnas en lyhördhet för den äldre personens reaktioner. Detta kan sammanfattas med ett uttryck från en av nyckelpersonerna: *"dokumentationen ska ha ett lyckligt slut"* i betydelsen att fokus i arbetet ska vara på hur något ska kunna bli så bra som möjligt för den äldre personen, även i situationer som är svåra.

Ha respektfulla och förtroendefulla relationer med hemtjänstmedarbetare

Sammanställningen av workshopparna identifierade fyra aspekter som viktiga för att kunna skapa respektfulla och förtroendefulla relationer mellan medarbetare och hemtjänstanvändare; ömsesidiga relationer, bygga upp en relation successivt, stödja kollegor att skapa egna relationer och att skapa respekt genom artighet.

Ömsesidiga relationer

Deltagarna betonade att för att skapa en respektfull och förtroendefull relation till en äldre person räcker det inte med att visa intresse för den äldre personens livssituation och mående. Relationer är alltid ömsesidiga, vilket gör att hemtjänstmedarbetare också behöver dela med sig av sig själva och "visa vilka de är". Hur medarbetarna kan göra detta som en del av sin professionalitet där både deras egna och den äldre personens integritet bevaras diskuterades livligt. Vid en av workshopparna formulerade deltagarna det som att "bjuda på sitt privatliv är en risk man måste ta ibland för att skapa en god relation". Genom diskussioner kom deltagarna fram till att varje medarbetare måste avgöra vad som är lämpligt i varje situation. Att vara trygg i sin yrkesroll beskrevs som en resurs för detta. Ett förslag på hur en ömsesidig, respektfull och förtroendefull relation kan främjas var att försöka hitta intressen som är gemensamma för den äldre personen och medarbetaren.

Deltagarna lyfte också exempel på när medarbetare varit *"för trygga"* i hur arbetet ska utföras och därmed tappat lyhördheten för den äldre personens situation. Deltagarna var överens om

att det är viktigt att inte belasta äldre med sina egna bekymmer. Samtidigt menade de att när relationen är ömsesidig så innebär det att den äldre personen också är lyhörd för hemtjänstmedarbetarens livssituation och mående, och uppmärksammar om medarbetaren är ledsen, orolig eller stressad även då de försöker att inte visa det.

Bygga upp en relation succesivt

Medarbetarna lyfte fram att respektfulla och förtroendefulla relationer behöver byggas upp succesivt. Dels under flera besök över en längre tid, men också vid varje besök. De diskuterade hur de kunde arbeta stegvis och vara uppmärksamma på den äldres reaktion innan de tog nästa steg. Humor beskrevs som ett redskap som kunde vara användbart. Medarbetarna betonade dock vikten av att vara försiktig med att använda sig av humor innan det fanns en förtroendefull relation på plats. Att bygga goda relationer successivt beskrevs som en förutsättning för att kunna guida en person i situationer då hen inte vill göra någonting som medarbetaren bedömde som viktigt för att personen skulle må bra. Det kunde till exempel handla om att duscha eller ta emot hjälp över huvud taget. Detta gällde framför allt personer med kognitiva nedsättningar eller psykiatrisk sjukdom. Några konkreta arbetssätt för att bygga upp en respektfull och förtroendefull relation var att uppmärksamma om personen visar oro eller ovilja genom kroppsspråk, gå därifrån om den äldre personen inte vill ta emot hjälp och komma tillbaka senare då läget kan vara annorlunda och visa att jag förstår att hen inte vill även om jag driver på att det ska bli gjort.

Stödja kollegor att skapa egna relationer

Eftersom relationer är unika lyfte deltagarna att det är viktigt att stödja kollegor att skapa egna relationer till varje hemtjänstanvändare. Här diskuterades svårigheterna i att avgöra vilken information om den äldre personen som bör eller inte bör delas mellan kollegor. Det finns en risk att ”fel” information leder till förutfattade meningar, som står i vägen för att skapa en egen respektfull och förtroendefull relation. Samtidigt är det viktigt att dela information som är av betydelse för att kunna göra ett bra jobb. Dilemmat ansågs som särskilt viktigt när det handlade om en äldre person som övriga medarbetare hade haft svårt att skapa en god relation med. Det fanns exempel på att en medarbetare hade skapat en god relation vid första besöket i en sådan situation. Deltagarna menade att det kunde bero på att den nya medarbetaren inte hade några förutfattade meningar om den äldre personen. Generellt kom deltagarna fram till att det kan vara bra att ge information om vad som är viktigt för personen, men att vara sparsam med information kring personlighet och beteenden. De betonade att när de introducerar nya medarbetare har de ett särskilt ansvar att uppmuntra den nya medarbetaren att skapa egna relationer till hemtjänstanvändarna. Ett konkret förslag var att kliva åt sidan medan introduktionen pågick, och låta den nya medarbetaren vara ensam med den äldre personen i vissa moment.

Visa respekt genom artighet

Ett sätt att bidra till en respektfull relation som deltagarna diskuterade var att vara artig, till exempel genom att alltid hälsa och presentera sig innan de börjar göra något. Både medarbetarna och de intervjuade äldre personerna jämförde detta med situationer då hemtjänstens medarbetare gått in med jacka och ytterskor och snabbt utfört sina uppgifter. Andra sätt att visa respekt och artighet är att ringa och meddela vilken tid man ska komma, särskilt om det blir ändringar i schemat, och att hålla vad man lovat. Även de äldre personerna betonade vikten av att få veta om hemtjänsten är sen för att man ska känna sig trygg.

Medarbetarna diskuterade vikten av att ha en gemensam kollegial kunskap, som att vissa saker inte är acceptabelt att säga, till exempel att kalla någon för "lilla gumman" eller "älskling." Samtidigt menade de att det inte finns några absoluta förbud. Något som generellt sätt inte är lämpligt att säga, kan i vissa situationer vara helt rätt.

Att hemmet är en plats där jag kan styra min vardag samtidigt som jag behöver hjälp att klara min vardag

Sammanställningen av workshoppar och reflektionstillfällen visade att om de äldre personerna ska kunna uppleva att hemmet är en plats där de kan styra sin vardag är det viktigt att hemtjänstmedarbetarna inte tar över. De arbetssätt i linje med detta som identifierades var; *hjälp till självhjälp, hjälpa till att hitta nya sätt för den äldre att ha kontroll över sin vardag och visa respekt för personens hem.*

Hjälp till självhjälp

Medarbetarna kom fram till att för att de äldre personerna ska känna att de styr sin egen vardag är det viktigt att personalen uppmuntrar dem till att göra så mycket som möjligt på egen hand med stöd av personalen. Intervjuerna med äldre personer visade att de värdesatte att få stöd i att upprätthålla självständighet, och inte bli ömkad eller tyckt synd om. En person sa att *"Det lilla jag har kvar av rörelse, det vill jag ju ha kvar"*.

Både hemtjänstmedarbetare och de äldre personerna tog upp att det kan ta längre tid om den äldre personen ska utföra vardagliga sysslor tillsammans med medarbetaren, än om medarbetaren själv utför dem, och det kunde vara upplevas som en utmaning för medarbetarna. I intervjuerna med de äldre fanns det exempel på hur en person satte stort värde på att själv kunna tvätta. Hen beskrev att det kunde finnas ett motstånd till det både bland personal och ledningen på grund av att det gick betydligt fortare för hemtjänsten att tvätta än att stötta personen att tvätta. Medarbetarna beskrev att de kan behöva motivera personen att tro på att hen kan klara av saker och ibland kan hjälp till självhjälp vara att medarbetaren utför sysslor som kräver mycket energi av den äldre personen, för att frigöra energi till att göra sådant som den äldre kan och vill klara av på egen hand. Deltagarna diskuterade också att de kan underlätta självständighet för den äldre personen genom att

förbereda så att personen kan göra så mycket som möjligt av det hen vill när hemtjänsten inte är där. Det kan till exempel vara att göra de tyngre delarna av matlagning så att personen själv kan göra färdigt maten, eller se till att det finns en kissflaska inom räckhåll där personen vill sitta. Återkommande i intervjuerna talade de äldre personerna om hur viktigt det är att få komma ut. Möjlighet att promenera, röra på sig, se sig omkring, träffa folk och befinna sig någonstans där det finns liv och rörelse beskrevs som något som främjar hälsan. Personer som inte hade möjlighet att komma ut på egen hand uppskattade att få hjälp att komma ut, röra sig eller använda hjälpmedel och färdtjänst. I intervjuerna berättade flera av de äldre om olika intressen de haft tidigare i livet, som till exempel dans, gymnastik, att resa eller läsa. Några kände en saknad över att inte längre kunna göra sådant de tycker om, samtidigt som de uttryckte en acceptans för att livet och tillvaron är som den är. De talade också om att fortfarande ha en vilja att lära sig nya saker och få ta del av tex kultur och gruppaktiviteter.

Visa respekt för att det är den äldre personens hem

Deltagarna diskuterade att det viktigt att visa respekt för att de kommer till den äldre personens hem för att personerna ska känna att hemmet är en plats där de kan styra sin vardag. Deltagarna beskrev att det kan handla om att bidra till att personen bibehåller kontrollen över det fysiska rummet genom att ringa på dörren innan man går in, säga till innan man tänder starka lampor och alltid berätta vad man gör när man går in i ett rum dit den äldre personen inte ser. Detta beskrevs som en motsats till situationer då medarbetare ”stormat in” in i äldre personers hem med ytterkläder på och ”tagit över” beslut om vad som ska göras i hemmet. Att visa respekt för personers hem beskrevs också som att respektera den äldre personens vanor och önskemål, till exempel tiden för ett morgonbesök.

Känna sig trygg med hemtjänsten, även i otrygga situationer

Deltagarna hade erfarenhet av att äldre personers välmående kunde begränsas av att de känna sig oroliga av olika skäl. Det kunde handla om en oro kring hur dagen ska bli, vem som kommer och när, och hur praktiska saker som resor till läkarbesök ska ordnas. Det här bekräftades i intervjuerna med äldre personer. Deltagarna kom fram till tre övergripande arbetssätt som bidrar till att äldre personer kan känna sig trygga även i otrygga situationer; Berätta hur det ska bli med praktiska saker, Visa professionalitet och empati i situationer som den äldre personen upplever som obekvämt eller genant, Förmedla lugn och professionalitet.

Berätta hur det ska bli med praktiska saker

Medarbetarna betonade att det är viktigt att alltid berätta vem som kommer nästa gång för att minska den äldre personens oro över hur dagen ska bli. Ibland är det dock inte möjligt dels av schematekniska skäl som ändringar på grund av sjukdom eller oväntade händelser. Ett sätt som några av deltagarna hade erfarenhet av var att verksamheten var organiserad så att ett begränsat antal medarbetare arbetar inom ett mindre geografiskt område. Då kunde medarbetarna mildra personens oro genom att säga att även om de inte vet vem som kommer så blir det någon du känner. Ett annat sätt att bidra till minskad oro var att ringa färdtjänst

eller kontakta vårdcentralen, eftersom medarbetarna hade erfarenhet av att hemtjänstanvändarna ofta blev oroliga över hur sådana saker skulle ordnas.

Visa professionalitet och empati i situationer som den äldre personen upplever som obekvämt eller genant

Deltagarna beskrev att det är en del av arbetets vardag att hantera att en person har spillt på golvet, kissat ner sina kläder eller liknande, men att sådana situationer kunde upplevas som väldigt obekväma och genanta för de äldre personerna och skapa stor oro. Medarbetarna resonerade kring att de behöver visa professionalitet och empati i sådana situationer för att minska den äldre personens oro. Ett sätt att göra detta, som deltagarna kom fram till, är att närma sig både personen och arbetsuppgifterna steg för steg, att vägleda och lirka i till exempel en intim aktivitet som toalettbesök eller dusch där den äldre personen kan känna sig obekvämt. Medarbetaren måste visa empati för den äldre personens reaktioner och samtidigt förmedla att situationen inte är konstig eller obekvämt, utan att hen har en professionell kompetens att hantera den. Deltagarna menade att man kan visa professionalitet genom att samarbeta med den äldre personen, berätta vad man gör och hur situationen ska hanteras. På så sätt skapas en tilltro till att medarbetaren har kompetens att hantera situationen. Att inte forcera sitt arbete samt att skifta personens fokus bort från det obekväma och genanta beskrevs också som viktigt.

Förmedla lugn

Genom workshoppar och reflektionstillfällen konstaterade deltagarna att medarbetarna behöver förmedla lugn för att de äldre personerna ska känna sig trygga. Ett redskap för att göra detta som deltagarna presenterade är att jobba metodiskt, det vill säga stanna upp, bedöma situationen, vad som behöver göras och i vilken ordning. Andra redskap handlade om att ha ett lugnt kroppsspråk och lugn röst, att inte röra sig hetsigt, smälla i skåpdörrar och att inte dras med om den äldre personen är stressad eller upprörd. Ett sätt som en del av deltagarna använde sig av för att minska sin egen stress innan de kliver in hos den äldre personen var att stanna upp och ta några djupa andetag. Att sätta sig ner några minuter och prata med den äldre personen, var också ett sätt att skapa lugn för både den äldre personen och för medarbetaren. De betonade att det är viktigt att inte förmedla sin egen stress över att de har ont om tid. Några uttryckte det som att man behöver spela teater ibland för att inte visa sin stress. Andra konkreta metoder var att undvika att titta på klockan eller säga att det är bråttom. Humor, använt på rätt sätt, beskrevs som ett sätt att visa att jag har kontroll över situationen och kan på så sätt bidra till att skapa lugn om den äldre personen är orolig. På likande sätt nämnde deltagarna att musik och sång kan användas för att skapa lugn. Deltagarna gav exempel på hur de använt sina mobiltelefoner för att leta fram och spela musik som en äldre person gillade, något som de båda gillade eller musik från den kultur medarbetaren kom ifrån, för att skapa lugn och glädje.

Vad behövs i organisationen för att hemtjänsten ska kunna arbeta för att främja äldre personers hälsa?

Medarbetarna i de tre kommunerna arbetade fram konkreta förslag på hur arbetssätt för att främja äldre personers hälsa ska kunna realiseras i verksamheten. Eftersom förslagen byggde på varje verksamhets lokala förutsättningar såg de olika ut, men här presenterar vi dem utan att skilja ut de olika kommunerna.

En del av förslagen rörde konkreta aktiviteter på arbetsplatsen: *Upprätthålla reflektionstillfällen, Korta dagliga avstämningar och Policydokument -Så här jobbar vi.* Andra förslag handlade om arbetsplatskultur och förhållningssätt och var därmed mindre konkreta. Dessa inkluderar: *Skapa en tillåtande kultur där frågor och tips/råd inte uppfattas som brist eller anklagelse och Organisatorisk "tillåtelse" att se bortom insatserna.*

Upprätthålla reflektionstillfällen

Deltagarna såg reflektionstillfällen som viktiga för att arbetet för att främja äldre personers hälsa skulle leva vidare, och hade olika förslag kring hur reflektionstillfällena skulle upprätthållas. Värdet i reflektionstillfällena var att de gav tillfälle att reflektera kring det hälsofrämjande arbetet, men också att det bidrog till att skapa en vi-känsla i arbetsgruppen. Vi-känslan beskrevs som betydelsefull för att skapa gemensamma arbetssätt men också för att skapa en trygg och generös stämning i gruppen. Detta i sin tur sågs som något som bidrar till ett bättre samarbete kring det hälsofrämjande arbetet, och som en resurs för att nya medarbetare ska känna sig trygga. Deltagarna lyfte att det var viktigt att även timanställda och vikarier deltog i reflektionstillfällena för att alla skulle innefattas av vi-känslan och gemensamma arbetssätt. De diskuterade också att det vid rekrytering av nya medarbetare kan vara attraktivt att reflektionstillfällen ingår i arbetet. Detta särskilt eftersom det är sällsynt att det avsätts tid för reflektion inom hemtjänsten.

Deltagarna konstaterade att för att reflektionstillfällen ska kunna upprätthållas krävs det att ledningen stödjer detta och att reflektionstillfällen schemaläggs och inte prioriteras bort. Nedan presenteras några olika sätt att organisera reflektionstillfällen som de olika verksamheterna använde sig av. Ett viktigt mål för alla inkluderade verksamheter, oavsett hur reflektionstillfällena organiserades, var att samtliga medarbetare skulle delta kontinuerligt.

- Ett fåtal (2-3) reflektionsledare håller reflektionstillfällen varje vecka i verksamhetens olika enheter. Detta ger tillfälle för varje medarbetare att delta ca en gång per månad.
- Två reflektionsledare från varje enhet håller reflektionstillfälle en gång per månad på "sin" enhet.
- Reflektion inkluderas i de gruppmöten som redan hålls regelbundet. Grupperna består av 4-5 personer.

Reflektionsledarnas roll, möjlighet till förberedelse och att få stöd av varandra var centralt. Reflektionsledarna upplevde att det var viktigt att de hade tid att förbereda teman tillsammans, och reflektera över hur det gick vid förra tillfället för att stödja varandra att utvecklas i sin roll som reflektionsledare. Därför innehöll förslagen på hur reflektionstillfällen kan organiseras att det ska finnas schemalagd tid för reflektionsledarna att träffas regelbundet. Sårbarheten i att det bara var några få personer som var reflektionsledare diskuterades i alla tre verksamheterna. Deltagarna betonade att det behövdes en viss ”inskolning” för att kunna vara reflektionsledare. De föreslog att inskolningen kunde ske genom att medarbetare deltar regelbundet i reflektionstillfällena. Det ger en förståelse för vad det innebär och det kan då bli lättare för fler att ta sig an rollen. Här fanns också förslag på att nya reflektionsledare kunde leda reflektionstillfällen tillsammans med en mer erfaren kollega. Deltagarna betonade att rollen som reflektionsledare behöver bygga på ett intresse och frivillighet. Stöd från Nestor i form av att få nya teman att diskutera och förslag på interaktiva metoder var resurser som diskuterades.

Korta dagliga avstämningar

Genom projektet kom medarbetarna fram till att det behövde införas korta dagliga möten i arbetsgruppen. De här mötena kunde ha som syfte att stärka arbetsglädje och lagkänsla, eller att frigöra tid för genom att underlätta praktiska och logistiska uppgifter för att kunna bibehålla de äldres välmående i fokus.

Medarbetarna såg arbetsglädje som en förutsättning för att kunna arbeta för att främja äldre personers hälsa. I linje med detta presenterade en verksamhet förslag på att varje arbetsdag avslutas med en 15 minuters träff där alla i arbetsgruppen får möjlighet att säga någonting om sin dag, samt få positiv återkoppling från kollegor. Utifrån tidigare erfarenheter av liknande möten på andra arbetsplatser föreslog nyckelpersonerna att träffarna bör hållas i små grupper om 4-5 personer så att alla hinner både prata och få återkoppling. Precis som reflektionstillfällen behöver återkopplingen ledas av någon som ansvarar för att det blir av.

Medarbetarna beskrev att möjligheterna att arbeta för att främja äldre personers hälsa kunde begränsas av att det inte fanns någon rutin för att förmedla dagsaktuell information kring hemtjänstanvändare kollegor emellan. De föreslog därför korta avstämningsmöten. Den överlappande tid mellan dag och kvällspass, eller inför ledig dag där detta skulle ske, kunde ibland upptas av logistik kring tex nyckelhantering, fördelning och laddning/tankning av bilar och att leta efter utrustning som skoskydd eller laddsladdar. För att motverka detta föreslog medarbetarna olika sätt att effektivisera detta.

Lokal policy - Så här jobbar vi

Medarbetare tillsammans med ledning kom fram till att det behövs någon form av policydokument som beskriver ”så här jobbar vi”, för att tydliggöra att det hälsofrämjande

arbetet är gemensamt för hela arbetsgruppen. Detta policydokument kunde innehålla övergripande förhållningssätt, som till exempel ”kom ihåg att vi är här för de äldres skull”, men också konkreta beskrivningar av till exempel ”hur vi gör när vi kommer hem till någon första gången”, eller vilken typ av information om en person som ska delas mellan medarbetare och på vilket sätt. Policydokumentet sågs också som en resurs för att introducera nya medarbetare och för att konkretisera verksamhetens värdegrund.

Skapa en tillåtande kultur där frågor och tips/råd inte uppfattas som okunnighet eller anklagelser.

Medarbetarna såg ett stort värde i att alla i arbetsgruppen delar med sig av både utmaningar i arbetet och tips och råd, för att gruppen som helhet ska kunna arbeta hälsofrämjande. Några hade erfarenhet av att kollegor inte berättade om något gått fel, eller undvek att ställa frågor när de var osäkra på grund av att de var rädda för att uppfattas som dåliga på sitt jobb. Likaså kunde tips och råd från en kollega tolkas som kritik. Medarbetarna lyfte vikten av att arbeta medvetet med att skapa en tillåtande kultur där dialog kring utmaningar ses som en naturlig del av det gemensamma hälsofrämjande arbetet. Reflektionstillfällen sågs som ett viktigt redskap, men medarbetarna betonade att ledningen aktivt behöver lyfta frågan om hur arbetsplatsen ska främja en tillåtande kultur. De föreslog att till exempel planeringsdagar kan användas till detta.

Organisatorisk tillåtelse att se bortom insatserna

För att kunna främja att de äldre personerna känner att deras välmående är i fokus genom arbetssättet ”se bortom insatserna” behövde det finnas en organisatorisk tillåtelse till detta. Projektet genererade förslag på hur detta kan skapas. I första hand handlade förslagen om att hela verksamheten, det vill säga ledning, samordnare och medarbetare, behöver ha en gemensam syn på att schemat inte ska ses som en lista på insatser utan att arbetet ska styras av vad som är viktigt för den äldre personen här och nu. Centralt här blev synen på tid och ett konkret förslag var att ta bort den beviljade tiden från schemat för att den inte skulle bli styrande i arbetet. I relation till detta förslag diskuterade personer i ledningen utmaningen med att förena detta med systemet för beviljande av hemtjänst som specificerar både insats och tid. Beviljad insats och tid kan inte frångås alltför mycket, både av ekonomiska skäl och för att upprätthålla rättssäkerheten. För att medarbetarna ska kunna ”se bortom insatserna” i sitt arbete krävs att ledningen legitimerar detta genom att tydligt kommunicera att det är så vi arbetar i vår verksamhet.

Hur blev det?

Nedan presenterar vi en sammanställning av förändringar i de olika verksamheterna som ledning och nyckelpersoner härledde till projektet. Förslagen som beskrivits ovan genomfördes i varierande utsträckning i de tre inkluderade verksamheterna beroende på bland

annat oförutsedda händelser som sjukdom och snabbt uppkomna organisatoriska förändringar samt olika grad av respons för förslagen i ledningen.

Mer fokus på de äldres välmående

Ledning och medarbetare beskrev hur fokus på äldres välmående i det vardagliga arbetet hade stärkts. Det gällde både i arbetet kopplat till enskilda äldre individer och i attityder och diskussioner i arbetsgruppen. Chefer och samordnare beskrev också att det syntes i dokumentation och avvikelserapporter genom att saker kring den äldre personens hälsa dokumenterades snarare än utförandet av en insats. Det märktes i form av en framåtriktning i dokumentationen och beskrivningar av vad som behövs för att den äldre personen ska kunna må så bra som möjligt.

Personer ur ledningsgrupper beskrev att medarbetarnas ökade uppmärksamhet på de äldre personernas hälsa märktes i vilka typer av frågor som togs upp på APT och i hur medarbetare pratade med varandra kring arbetets upplägg. Från att tidigare varit mer fokuserade på insatser, tid och den egna arbetsuppgiften var det nu de äldre personernas välmående som lyftes fram. En av verksamheterna hade börjat arbeta mer aktivt med att uppmuntra och stödja de äldre personerna att bli mer självständiga och att göra så mycket som möjligt på egen hand och att i samband med det uppmärksammade de äldre personernas hemmiljö i större utsträckning.

Att bemötande är betydelsefullt för att främja äldre personers hälsa visade sig i de arbetssätt som identifierades genom projektet. Efter workshopparna avslutats hade verksamheterna, i olika form och utsträckning, arbetat aktivt med bemötande. Bland annat hade en arbetsgrupp hittat strategier för medarbetarna att inte visa sin stress för de äldre personerna, men också minskat den faktiska stressen genom att gemensamt i arbetsgruppen flytta fokus från beviljad tid till att använda tiden så att arbetet på ett effektivt sätt anpassades efter den äldre personens behov. Intressant att notera är att en verksamhet beskrev att det tidigare kunde uppstå luckor i tiden om insatserna inte tog så mycket tid som beviljats, och att det skapades stress kring hur den skulle fyllas. Nu användes i stället den tiden till det som det som var viktigt för den äldre i stunden, till exempel samtal. Detta bekräftades genom att personal fått återkoppling från de äldre personerna att de uppskattar att det finns mer tid för samtal.

Även organisationen av arbetet anpassades till att tydligare sätta den äldres välmående i fokus. Exempelvis hade rutinerna för att rapportera till samordnaren när en äldre persons behov förändrats, vilket ledde till att samordnaren kunde kontakta biståndshandläggaren för ett nytt biståndsbeslut.

Att vidmakthålla arbetsglädje

Verksamheterna lyfte att det fanns ett värde i att skapa och upprätthålla en motivation för de aktiviteter som var relaterade till det hälsofrämjande arbetet. Ett sätt att göra det kunde vara att markera att detta var någonting både viktigt och roligt. Till exempel föreslog ledningen i en verksamhet att de skulle skaffa en bok att föra anteckningar i vid reflektionstillfällen och för spontana anteckningar kring hälsofrämjande arbete. Det var viktigt att boken var iögonfallande och snygg för att den skulle vara något annat än det pappersmaterial som annars används, till exempel för dokumentation. Den andra verksamheten hade utmaningar att genomföra planerade reflektionstillfällen på grund av oförutsedda organisatoriska förändringar. Trots detta såg både ledning och nyckelpersoner detta som en paus i införandet av reflektionstillfällen i det ordinarie arbetet, och behöll en stark tilltro och entusiasm för detta.

Fokus på äldres välmående skapar glädje och samarbete i arbetsgruppen

Chefer på olika nivåer kommenterade att de märkte stor skillnad på stämningen i arbetsgruppen. De hade ganska svårt att konkretisera skillnaden, men beskrev att det handlade om glädje, engagemang och samarbete. Våra uppföljande diskussioner med medarbetare förtydligade att den bättre stämningen handlade både om en större glädje och gemenskap, samt om bättre samarbete i det dagliga arbetet. Det tog sig uttryck i mera skratt och samtal i arbetsgruppen i lunchrum och andra spontana mötesplatser som i samband med hämtning och lämning av nycklar. Tidigare hade mycket tid och energi i dessa situationer gått åt till gnäll kring småsaker som man nu i stället löste tillsammans, för att gemensamt kunna fokusera på de äldres välmående. Chefer och medarbetare hade också uppmärksammat att vikarier upplevde arbetsplatsen som en plats där personalen trivs och delar med sig av sin kunskap. Med en stärkt gemenskap skapades också en gemensam syn kring arbetssätt som på ett tydligare sätt kunde förmedlas till vikarier. Medarbetarna beskrev hur detta bidrog till det hälsofrämjande arbetet genom att ”personal som mår bra gör att de äldre mår bra”. Både ledning och medarbetare beskrev att kollegor numera hjälptes åt i större utsträckning än tidigare. Till exempel hade en arbetsgrupp infört att de som arbetade i samma geografiska område ringde varandra varje dag klockan 10 och stämde av om någon behövde hjälp eller hade fått ont om tid. Planering och upplägg av arbetet blev enklare och mer kreativt när medarbetarna samarbetade kring schema och insatser. Det ökade samarbetet skapade också en större ödmjukhet inför varandras kunskap som gjorde att medarbetarna tog hjälp av varandra, i stället för att tänka att ”jag gör alltid på bästa sätt”. Ödmjukheten bidrog också till en större generositet med den egna kunskapen som till exempel märktes i hur information till vikarier förmedlades genom tips och råd. Problem kring samarbete vid dubbelbemanning var en fråga som hade lyfts som ett problem under projektet, men som medarbetarna beskrev fungerade väl nu.

Kollegial utveckling genom reflektion

Det var bara en av verksamheterna som hade upprätthållit återkommande reflektionstillfällen i samma form som under projektets genomförande. ”Kollegial utveckling genom reflektion” baseras på ett uppföljande möte med hela personalgruppen, samt samtal med ledningen i denna verksamhet. En av verksamheterna hade integrerat reflektion i andra ordinarie gruppmöten. Medarbetarna som deltagit vid reflektionstillfällen uttryckte att reflektionstillfällena påminde dem om att sätta hemtjänstanvändarnas välmående i fokus. De upplevde att det annars kan hamna i skymundan när man bara jobbar på av ”gammal vana”. De beskrev att reflektionstillfällenas öppna klimat gjorde att de kunde reflektera kring problem och utmaningar utan att känna sig utpekade för att ha gjort något fel. Det upplevdes också som en hjälp att ifrågasätta sitt arbete och förhållningssätt och på så sätt utveckla sin kompetens. Reflektionstillfällena stärkte dem i att ”kunna vara sig själva”, bland annat genom att de kunde få bekräftelse på att de hanterat en knepig situation på ett bra sätt. Medarbetarna värdesatte också att reflektionstillfällena gav möjlighet för alla, även de mer blyga, att komma till tals och olika perspektiv och erfarenheter fick utrymme.

Diskussion

Detta projekt syftade till att utveckla arbetssätt för att stärka hemtjänstens arbete för att främja äldres hälsa. För att skapa förändringar som är lokalt förankrade och hållbara över tid genomfördes projektet i nära samarbete med medverkande verksamheter. Genom att tillsammans med medarbetare i hemtjänsten identifiera och vidareutveckla hur hemtjänsten kan arbeta hälsofrämjande bidrar projektet till att tydliggöra det viktiga hälsofrämjande arbetet och hur det kan stärkas.

Det är vanligt att ett projekt fungerar så länge man får ett omfattande stöd från projektledare och att projektet därefter dör ut (Wiltsey Stirman et. Al. 2012). Styrkan i det här projektet är att verksamheterna lokalt har arbetat fram egna former för att arbeta hälsofrämjande och att medarbetarna utvecklade en kunskap och vana vid att reflektera över sitt arbete, vilket bidrar till en hållbar förändring. Även om förändringarna inte lever vidare i exakt samma form och omfattning så finns ändå en befäst kunskap kring hur verksamheten kan arbeta med kvalitetsutveckling med äldres välmående i fokus (Ellström et al, 2008). Projektet identifierade fem aspekter som viktiga för att äldre personer ska må så bra som möjligt:

- Att hemtjänsten har mitt välmående i fokus
- Att känna att jag själv och mitt liv är värdefullt för mig själv och för andra
- Respektfulla och förtroendefulla relationer med hemtjänstmedarbetare
- Att hemmet är en plats där jag kan styra sin vardag samtidigt som jag behöver hjälp med det
- Att känna mig trygg med hemtjänsten även i otrygga situationer

Dessa aspekter är i linje med vad som identifierats som generellt viktigt för kvalitet i hemtjänst ur äldre personers perspektiv (de São José et al., 2016; Dunér et al., 2019; Jarling et al., 2018; Olsen et al., 2021). Det är också väl dokumenterat att många medarbetare inom hemtjänsten vill och strävar efter att arbeta i enlighet med dessa kvalitetsaspekter och prioritera äldres välmående och värdighet (Alsterdal, 2011; Brown & Korczynski, 2017; Lilienthal et al., 2025). Genom att lyfta fram det förebyggande och hälsofrämjande som en kvalitetsaspekt i hemtjänstens arbete, ser vi en potential att tydliggöra och värdesätta den kompetens som hemtjänstmedarbetare behöver ha för att möta den nya socialtjänstens lagkrav om ett förebyggande arbete. Det kan också bidra till att status och yrkesstolthet bland hemtjänstens medarbetare stärks, vilket i sin tur kan underlätta rekrytering av kompetent och engagerad personal.

Projektet bidrar med ny kunskap kring hur svårdefinierade värden som lyhördhet, respekt och den äldres välmående i fokus kan identifierad, konkretiseras och främjas i hemtjänstens arbete. Resultatet kan fungera som inspiration för hur ett hälsofrämjande arbetssätt kan realiseras i det vardagliga arbetet. Det finns en risk att den typ av icke-mätbara kompetenser som krävs för att kunna arbeta hälsofrämjande ses som personliga egenskaper snarare än som professionella färdigheter som medarbetare kan förvärva genom kompetensutveckling. Projektet utgick ifrån, och bekräftade att hälsofrämjande arbetssätt kan förvärfvas och bli gemensamma för hela arbetsgruppen, och visar på hur detta kan åstadkommas.

En av utgångspunkterna i projektet var att det skulle genomföras inom ramen för befintliga resurser. Resultatet visar att det gick att generera betydande förändringar med ganska små medel. Det hälsofrämjande arbetet är till sin natur situationsbundet och oförutsägbart. Därför är det avgörande att det finns en organisatorisk tillåtelse att se bortom de schemalagda insatserna för att kunna tillämpa de arbetssätt som utvecklats i projektet. Det kunde uppnås när ett fokus på hemtjänstanvändarnas välmående delades och prioriterades av både medarbetare och chef. Det innebär att arbetet inte styrs av minutscheman, oavsett hur det ekonomiska ersättningssystemet ser ut. Upprepade utredningar och rapporter har under de senaste decennierna lyft att minutstyrning av hemtjänstens arbete är ett hinder både för kvalitet i arbetet och för arbetsmiljön (Alsterdal, 2011; Brown & Korczynski, 2017; Elmersjö & Sundin, 2018; Högstedt & Johansson, 2021; Lilienthal et al., 2025; Miscevic & Carlén, 2021; Palmqvist, 2020; SOU 2021:52; Szebehely et al., 2017). Resultatet i studien visar på att det vardagliga arbetet kan styras av ett kvalitetsfokus, även om det ekonomiska ersättningssystemet baseras på utförda minuter av insatser. Dock kräver det en tydlig organisatorisk tillåtelse att prioritera den flexibilitet som är en förutsättning för kvalitet och hälsofrämjande arbete, som legitimeras av chef och delas av alla medarbetare.

I enlighet med forskning och rekommendationer kring kvalitetsutveckling i äldreomsorgen (Ellström et al. 2008; Rönnerfält & Norman 2015) visade resultatet att en tillåtande kultur där frågor och tips/råd inte uppfattas som brister eller anklagelser var viktigt för att kunna

utveckla det hälsofrämjande arbetet. Uppföljningen indikerade att en tillåtande och stödjande kultur stärktes av att arbetsgruppen medverkat i projektet, och på olika sätt upprätthållit strukturer för reflektion och för att arbeta med den äldres välmående i fokus. Medarbetarnas förslag på organisatoriska förutsättningar för hälsofrämjande arbete lyfte att verksamheter behöver arbeta medvetet och kontinuerligt med att skapa en tillåtande kultur.

Resultatet visade att det var viktigt att upprätthålla reflektionstillfällen för att utforma, utveckla och realisera hälsofrämjande arbetssätt. Att möjligheten till reflektion är viktigt för kvalitet i vård- och omsorg och god arbetsmiljö är väl känt (Alsterdal 2011; Rönnerfält & Norman 2015). Likaså är det väl känt att det sällan ges tillfälle för reflektion för medarbetare i äldreomsorgen (Arbetsmiljöverket 2020). De reflektionstillfällen som medarbetarna skapade i det här projektet skiljer sig på några avgörande punkter från andra initiativ att införa reflektion i hemtjänsten. Detta betonades också av medarbetare som deltagit i olika utbildningar i att leda reflektion. Vi vill tydliggöra dessa skillnader eftersom vi tror att de är av betydelse för att de inkluderade verksamheterna kunde utveckla och skapa hälsofrämjande arbetssätt;
framtidssinriktat fokus, fokus på vad hög kvalitet kan innebära, syftade till att utveckla en gemensam syn på kvalitet och arbetssätt i arbetsgruppen, Struktur för reflektion utvecklades lokalt

Metoder för reflektion inom vård och omsorg fokuserar ofta på problemlösning. Reflektionen handlar då om att stötta enskilda medarbetare i att utveckla sin individuella kompetens utifrån situationer som upplevts som svåra eller där de upplevt att de ”misslyckats”. I projektet var reflektionstillfällena i stället *framtidssinriktade* genom att *fokusera på vad kvalitet* (i termer av hur hemtjänsten kan bidra till att äldre personer kan må så bra som möjligt) kan innebära och hur *gemensamma arbetssätt* som främjar kvalitet kan utvecklas. Vi drar slutsatsen att när medarbetare reflekterade över kvalitet och tog ansvar för ett gemensamt hälsofrämjande arbetssätt bidrog det till ett engagemang i gruppen både under reflektionstillfällen och i det dagliga arbetet. Med fokus på ett gemensamt ansvar för kvalitet upplevde individer sig inte som utpekade eller dåliga. Ett sådant positivt fokus innebar inte att problematiska situationer och ämnen undveks. Tvärtom användes medarbetarnas erfarenheter av problematiska situationer ofta som exempel vid reflektionstillfällena. Exempelen fungerade då som konkretiseringar i diskussioner kring värden och hälsofrämjande arbetssätt och inte som specifika problem som skulle lösas. *Strukturen för reflektion utvecklades lokalt* och anpassades utifrån verksamhetens förutsättningar och var varken färdigställd av projektledare eller styrd av vägledningsmaterial. Att leda reflektion utan tidigare erfarenhet kan vara en utmaning, och en färdig struktur kan då ge trygghet. Samtidigt såg vi att engagemang och hållbarhet främjades av att medarbetarna själva formade ett upplägg utifrån lokala förutsättningar. Reflektionsledarnas starka engagemang var avgörande, men också sårbart, eftersom det finns en risk att verksamheten blir beroende av enskilda individer. En utmaning blir att hitta former för att kontinuerligt introducera nya reflektionsledare.

Det är intressant att notera att chefer, samordnare och medarbetare i de inkluderade verksamheterna beskrev att ett ökat fokus på de äldres välmående ledde till större arbetsglädje

och bättre samarbete inom arbetsgruppen. Vi har dock inte haft möjlighet att fördjupa oss kring detta och vad som ligger bakom det. Forskning visar på att yrkesstolthet, kopplat till att kunna utföra ett gott arbete i enlighet med professionella värderingar också stärker arbetsglädje (Lilienthal et al., 2025; Wikström & Johansson, 2019). Likaså visade uppföljningen att medarbetarna kände sig tryggare i att dela utmaningar och ta emot råd från kollegor. Det är rimligt att anta att även detta bidrar till en god arbetsmiljö och arbetsglädje. Uppföljningen visade också att medarbetarna gått från att värna om sin individuella arbetssituation, till att värna om kvaliteten i det hälsofrämjande arbetet. Det kan ses som ett uttryck för en lärande arbetsplats där medarbetare tar ett gemensamt ansvar för kvaliteten i arbetet (Ellström et al. 2008; Florén & Wallin 2013; Granberg & Ohlsson 2018), och det är rimligt att anta att projektets fokus på att generera gemensamma arbetssätt inom arbetsgruppen bidrog till detta.

Projektet visade på några organisatoriska förutsättningar som behöver finnas på plats för att det ska vara möjligt att omsätta hälsofrämjande arbetssätt i praktiken. Vi vill betona att trots att det är välkänt att de organisatoriska förutsättningar som medarbetarna lyfte är viktiga för både kvalitet i omsorgsarbete och god arbetsmiljö visar projektet på en specifik koppling till just det hälsofrämjande arbetet. Genom att inledningsvis utgå från öppna och ganska abstrakta frågor kring vad hälsa kan innebära, och succesivt med alltmer konkreta frågor kring hur hemtjänsten kan arbeta hälsofrämjande blev förslagen på organisatoriska förändringar grundade i medarbetarnas ambition att arbeta för att främja äldre personers hälsa. Vi ser det som en nyckel till att projektet kunde uppnå förändringar som på ett substantiellt sätt bidrog till att främja äldre personers hälsa.

Sammantaget visar projektet att det som är avgörande för att hemtjänsten ska kunna arbeta mer hälsofrämjande är att medarbetare och chefer på olika nivåer delar synen att hemtjänstanvändarnas välmående är i fokus och prioriteras och anpassar arbetssätt och organisation utifrån det. Projektet visar på att detta går att åstadkomma utan resurskrävande förändringar i verksamheten.

Hemtjänstverksamheter karaktäriseras av ständiga förändringar i form av till exempel interna och externa organisatoriska förändringar, förändringar i personalgruppen och i omsorgsbehov bland brukare. Det går därför inte med säkerhet att dra slutsatsen att de positiva förändringar som beskrivits i resultatet kan härledas enbart till projektet. Projektets aktiviteter och fokus på äldres välmående har rimligen både stärkt, och stärkts av, pågående förändringar i verksamheterna, som till exempel större stabilitet i personalgruppen eller individuella deltagares ökade engagemang och mandat i verksamhetens kvalitetsarbete.

I förlängningen var syftet med projektet att äldre personer som har hemtjänst ska uppleva bättre hälsa, i betydelsen att må så bra som möjligt. För att kunna utvärdera hur hälsofrämjande arbetssätt påverkar hemtjänstanvändares hälsa krävs omfattande och långsiktiga studier, vilket inte innefattas i det här projektet. Vi utgick från att medarbetarna har

kompetens att identifiera och bedöma vad som är viktigt för att de äldre personer de möter ska må så bra som möjligt, vilket också visade sig i att de intervjuade äldre personernas syn på detta stämde väl överens med medarbetarna. Uppföljningen indikerar att hemtjänstanvändare är mer nöjda med mötet med hemtjänstmedarbetare och de insatser de får. Man bör dock inte tolka nöjdhet som direkt relaterat till hälsa, även om det är rimligt att anta att de till viss del överlappar.

Tillämpning av resultatet

Projektet genomfördes med en stor arbetsinsats av oss projektledare från Nestor, och ett tätt samarbete med de medverkande verksamheterna. Kunskap och erfarenheter från projektet är dock relevant för verksamheter som vill utveckla det hälsofrämjande arbetet utan omfattande stöd från en extern aktör. Nedan beskrivs några slutsatser kring hur resultatet kan tillämpas.

Resultatet innehåller konkreta förslag på hur äldres hälsa kan främjas i hemtjänstens arbete, som kan fungera som inspiration och tips för verksamheter som vill stärka det hälsofrämjande arbetet. Vi vill dock betona att för att stärka ett hälsofrämjande arbete över tid i hela verksamheten eller arbetsgruppen är det viktigt att förslagen inte används instrumentellt eller att hälsofrämjande arbetssätt ses som individuella kompetenser. Några viktiga lärdomar från projektet som är värdefulla att ta fasta på för att utveckla det hälsofrämjande arbete, och för kvalitetsutveckling generellt är:

- Att utgå från stora ämnen av existentiell karaktär (hälsa) för att allteftersom arbeta fram mer konkreta arbetssätt bidrar till att arbetssätten är grundade i viktiga värden och inte blir instrumentella.
- Hela verksamheten, inklusive chefer på alla nivåer, behöver vara engagerad i förändringsarbetet och ha en förståelse för processen, för att det hälsofrämjande arbetet ska genomsyra hela verksamheten/arbetsgruppen och för att organisatoriska förutsättningar ska finnas på plats, dels. Samordnaren har en särskilt betydelsefull roll.
- Att arbetsgruppen gemensamt arbetar med att utveckla arbetssätt bidrar till att det hälsofrämjande arbetet genomsyrar arbetsgruppen och inte bärs av enskilda individer.
- Lokalt förankrade metoder som är anpassade till verksamhetens förutsättningar bidrar till att förändringar kan leva kvar och vidareutvecklas

Referenser

- Alsterdal, L. (Ed.). (2011). *Omtankar. Praktisk kunskap i äldreomsorg*. (Vol. 5). Södertörns Högskola.
- Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. Natur & Kultur.
- Arbetsmiljöverket (2020). *Riskenfylld arbetsmiljö – utmaningar för framtidens äldreomsorg. Projektrapport Äldreomsorgen 2017–2019* 2018/007023
- Asaba, E., Mondace, M., Josephsson, S & Johansson, K. (2023). Everyday influence – democracy when health and social care are part of everyday life. *Ageing & Society*. 4
doi:10.1017/S0144686X21001653
- Bornemark, J. (2018). *Det omätbaras renesans. En uppgörelse med pedanternas herravälde*. Volante.
- Brown, K., & Korczynski, M. (2017). The Caring Self within a Context of Increasing Rationalisation: The Enduring Importance of Clients for Home Care Aides. *Sociology-the Journal of the British Sociological Association*, 51(4), 833-849. <https://doi.org/10.1177/0038038515608112>
- de São José, J., Barros, R., Samitca, S., & Teixeira, A. (2016). Older persons' experiences and perspectives of receiving social care: a systematic review of the qualitative literature. *Health & Social Care in the Community*, 24(1), 1-11. <https://doi.org/10.1111/hsc.12186>
- Drugge, C. (2003). *Omsorgsinriktat lärande. En studie om lärande i hemtjänsten*. Luleå tekniska universitet]. Luleå. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:991482/FULLTEXT01.pdf>
- Dunér, A., Bjälkebring, P., & Johansson, B. (2019). Merely a rhetorical promise? Older users' opportunities for choice and control in Swedish individualised home care services. *Ageing & society*, 39(4), 771-794. <https://doi.org/10.1017/s0144686x17001210>
- Ellström, E., Ekholm, B. & Ellström, P-E. (2008). Two types of learning environment. Enabling and constraining a study of care work. *Journal of workplace learning*, 20(2), 84-97
- Elmersjö, M. & Sundin, E. (2018). Värdeskapande med brukarperspektiv, delegering och samverkan i hemtjänst – en fallstudie av Sundsvalls kommun. In SOU 2018:38 (Ed.), *Styra och leda med tillit: Forskning och praktik*. Stockholm: Statens offentliga utredningar.
- Florén, A-K. & Wallin, G. (2013). *Handbok i arbetsplatslärande- vad, hur och varför är det viktigt*. Svenska ESF-rådets temagrupp.
- Freire, P. (1972) *Pedagogik för förtryckta*. Falköping: Gummesson
- Granberg, O. & Ohlsson, J. (2018). *Den lärande organisationen 2.0*. Lund: Studentlitteratur.
- Grenier, A. (2007). Constructions of frailty in the English language, care practice and the lived experience. *Ageing & society*, 27, 425-445. <https://doi.org/10.1017/S0144686x06005782>
- Heikkinen, R. L. (2004). The experience of ageing and advanced old age: a ten-year follow-up. *Ageing & society*, 24, 567-582. <https://doi.org/10.1017/S0144686x04001837>
- Holm, A. L., Severinsson, E., & Walker, K. (2013). A Qualitative Systematic Review of Older Persons' Perceptions of Health, Ill Health, and Their Community Health Care Needs. *Nursing Research and Practice*, 2013(2013), 460-471. <https://doi.org/10.1155/2013/672702>
- Högstedt, K., & Johansson, K. (2021). *Hälsofrämjande hemtjänst. En studie av hemtjänstens möjligheter att främja äldres hälsa i det dagliga arbetet och i samarbete med primärvårdsrehab* (Nestor FoU-centers skriftserie, Issue.
- Jarling, A., Rydström, I., Ernsth-Bravell, M., Nyström, M., & Dalheim-Englund, A. C. (2018). Becoming a guest in your own home: Home care in Sweden from the perspective of older

- people with multimorbidities. *Int J Older People Nurs*, 13(3), e12194-n/a.
<https://doi.org/10.1111/opn.12194>
- Johansson, K., Högstedt, K., & Nyholm, L. (2020). *Hälsofrämjande vanor bland äldre - har hemtjänsten en roll att spela?* (nestor FoU-centers skriftserie, Issue.
- Larsson, Å. (2009). *Everyday life among the oldest old-descriptions of doings and possessions and use of technology* [Linköping University].
- Lilienthal, A., Farias, L., Boström, A. M., Patomella, A. H., & Asaba, E. (2025). It's Like Doing Simultaneous Mind Puzzles: Exploring How Care is Understood and Experienced by Nursing Assistants Working in Sweden with Older Persons. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 18, 209-221. <https://doi.org/10.2147/jmdh.S496365>
- Lloyd, L., Calnan, M., Cameron, A., Seymour, J., & Smith, R. (2014). Identity in the fourth age: perseverance, adaptation and maintaining dignity. *Ageing & society*, 34(1), 1-19.
<https://doi.org/10.1017/s0144686x12000761>
- Miscevic, D., & Carlén, M. (2021). *Berättelser om arbetsvillkoren i hemtjänsten i Borås stad*.
- Olsen, M., Udo, C., Boström, A. M., & Hammar, L. M. (2021). Important aspects of home care service: An interview study of persons with dementia. *Dementia-International Journal of Social Research and Practice*, 20(5), 1649-1663, Article 1471301220964393.
<https://doi.org/10.1177/1471301220964393>
- Palmqvist, L. (2020). *Älderdöm, omsorg och makt. Gamlas situation och omsorgsrelationer i nyliberala tider* [Göteborgs Universitet]. Göteborg.
- Rönnerfält, M.B. & Norman, E. (2015) *Reflektion som arbetsutveckling*. Stockholm: Stiftelsen Äldrecentrum
- SFS 2025:400. Socialtjänstlag
- Song, M., & Kong, E. H. (2015). Older adults' definitions of health: A metasynthesis. *Int J Nurs Stud*, 52(6), 1097-1106. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.02.001>
- SOU 2018:32. *Ju förr desto bättre – vägar till en förebyggande socialtjänst*.
<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2018/04/sou-201832/>
- SOU 2020:47. *Hållbar socialtjänst – En ny socialtjänstlag*. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2020/08/sou-202047/>
- SOU 2020:70. *Fast omsorgskontakt i hemtjänsten*.
- SOU 2021:52. *Vilja välja vård och omsorg. En hållbar kompetensförsörjning inom vård och omsorg om äldre*.
<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2021/06/sou-202152/>
- Szebehely, M., Stranz, A., & Strandell, R. (2017). *Vem ska arbeta i framtidens äldreomsorg?* Stockholms Universitet.
https://www.socarb.su.se/polopoly_fs/1.320035.1486983623!/menu/standard/file/Slutversion%20rapport%20feb13.pdf
- Thorne, S., Kirkham, S. R., & MacDonald-Emes, J. (1997). Interpretive description: a noncategorical qualitative alternative for developing nursing knowledge. *Res Nurs Health*, 20(2), 169-177.

http://www.ncbi.nlm.nih.gov/entrez/query.fcgi?cmd=Retrieve&db=PubMed&dopt=Citation&list_uids=9100747

- Werkelin Ahlin, A., Dalin, T., Taxén, O. & Ölmebäck, E. (2021). Plats för proffsen – ett alternativ till new Public Management i hemtjänsten. Kommunalarbetsförbundet. <https://www.kommunal.se/plats-for-proffsen>
- Wikström, S. & Johansson, K. (2019). Professional pride: A qualitative descriptive study of nursing home staff's experiences of how a quality development project influenced their work. *Journal of Clinical Nursing*. 28:2760–2768
- Wiltsey Stirman, S., Kimberly, J., Cook, N., Calloway, A., Castro, F. and Charns, M. (2012). The sustainability of new programs and innovations: a review of the empirical literature and recommendations for future research. *Implementation Science*, 7 (1).
- Wray, S. (2004). What constitutes agency and empowerment for women in later life? *The Sociological Review*, 52(1), 22-38.
- Åhlfeldt, E., Isaksson, D. & Winbland, U. (2023). Factors Explaining Program Sustainability: A Study of the Implementation of a Social Services Program in Sweden. *Health and Social Care in the Community*. Article ID 1458305, <https://doi.org/10.1155/2023/1458305>



Nestor FoU-center
Runstensvägen 11, 136 46 Handen
www.nestorfou.se
tel: 08-777 99 16