



UMEÅ UNIVERSITET

KARTLÄGGNING AV NATTLIG OMSORG INOM HEMTJÄNST:

Organisering, arbetsituation och
målbeskrivningar

Katarina Andersson och Maria Sjölund

Arbetsrapport, 2021

Institutionen för socialt arbete

Kartläggning av nattlig omsorg inom hemtjänst: organisering, arbetssituation och målbeskrivningar

Katarina Andersson och Maria Sjölund

Arbetsrapport vid Institutionen för socialt arbete, Umeå universitet
i samarbete med avdelningen för socialt arbete och kriminologi, Högskolan i Gävle

Förord

Denna rapport bygger på resultat från en kartläggning av hur hemtjänstinsatser organiseras och utförs nattetid i ett urval av 37 kommuner från 41 olika enheter i Sverige och utgör en delstudie i forskningsprojektet: *Värdig äldreomsorg 24 timmar om dygnet? En kartläggning och analys av hemtjänstens organisering och arbete nattetid*, som beviljats medel från FORTE, forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (2015-00820).

I rapporten fokuserar vi särskilt på organisering av och villkor för nattomsorg i ordinärt boende utifrån hur verksamheternas chefer beskriver dessa. Vi båda, FD och docent Katarina Andersson, projektledare, institutionen för socialt arbete, Umeå universitet och FD Maria Sjölund vid akademien för hälsa och arbetsliv, Högskolan i Gävle har genomfört telefonintervjuer med cheferna och vi ansvarar för rapportens framställan.

Vi vill rikta ett tack till samtliga kommuner med chefer som visat intresse för vårt projekt och för att ni medverkat i kartläggningen.

Umeå den 12 mars 2021

Katarina Andersson och Maria Sjölund

Innehåll

Inledning	4
Hemtjänst nattetid - en kunskapslucka	4
Syftet med kartläggningen	5
Bakgrund	6
Lagändring i SoL: äldres rätt till ett värdigt liv	6
Tidigare forskning om omsorg och arbete nattetid	7
Kartläggningen - fokus på organisering, arbetssituation och målbeskrivningar för nattarbetet i hemtjänsten	8
Urval och genomförande	8
Frågor i telefonintervjuenkäten	9
Intervjupersonernas tjänstebefattning och utbildningsbakgrund	10
Resultat och rapportering	10
Nattomsorgens organisering	12
Få privata utförare nattetid	12
Olikhet mellan kommuner och stora geografiska områden	12
Antal anställda i nattpatrullerna och förekomst av ensamarbete	13
Enbart nattjänstgöring	14
Krav på undersköterskeutbildning	15
Bilen som transportmedel och arbetsmiljö	15
Förutsättningar för det nattliga omsorgsarbetet - planerade besök och akuta larm	16
Välfärdsteknologin är eftersatt	16
Flexibilitet och speciallösningar nattetid	17
Sammanfattande kommentarer	17
Arbetssituation	19
Arbetsuppgifter – rutiner och ständig beredskap för larm och det oförutsägbara	19
Rutiner för kommunikation och överlämning mellan dag-natt och natt-dag	19
Säkerhet för nattpersonalen	21
Samlingslokal för nattpersonal	23
Samarbeten	23
Sammanfattande kommentarer	23
Målbeskrivningar för trygghet och värdighet	25
Brukarfokus och kontinuitet viktigt för värdighet på natten	25
Personalens arbetssituation	25
Dialog, delaktighet och bemötande för ökad trygghet för brukare och personal	26
Ett relationellt förhållningssätt är centralt	26
Sammanfattande kommentarer	27
Utmaningar för nattpatrullerna - nu och inför framtiden	28
Politik, demografi och geografi	28
Personalrekrytering och ny teknik	29
Samhälleliga förändringar	29
Sammanfattande kommentarer	30
Avslutande diskussion	31
Referenser	33

Inledning

Hemtjänst nattetid - en kunskapslucka

I takt med att äldre lever längre och förväntas bo kvar i sina egna hem, kommer trycket på hemtjänstinsatser att öka - även på natten. Trots detta vet vi idag för lite om hur omsorg organiseras och utförs nattetid i hemtjänsten. I det Forte-finansierade projektet: *Värdig äldreomsorg 24 timmar om dygnet? En kartläggning och analys av hemtjänstens organisering och arbete nattetid* (2015-00820), har vi getts möjlighet att studera nattomsorg i hemtjänsten dels genom en kartläggning och dels genom en fallstudie i fyra kommuner. I denna rapport tar vi utgångspunkt i projektets kartläggning i ett urval av 37 svenska kommuner där vi presenterar delar av våra resultat och analyser från den telefonintervjustudie med verksamhetsansvariga för kommunernas nattomsorg som vi genomfört.

Antalet äldre personer över 65 år som bor hemma med behov av stöd och hjälp har stadigt ökat i Sverige. I oktober 2018 hade 236 000 äldre människor beviljad hemtjänst vilket innebär en ökning med 37 500 personer jämfört med år 2007 (Socialstyrelsen 2019a). Däremot har den totala andelen personer i åldersgruppen över 65 år som är beviljad hjälpinsats av något slag minskat. Ända sedan början av 1990-talet har de offentliga resurserna till äldreomsorgen minskat i förhållande till andelen äldre i befolkningen och andelen äldre som får ta del av insatserna har minskat. Detta innebär att de som får insatser av äldreomsorgen idag har omfattande behov av hjälp (SKL 2014; Socialstyrelsen 2019b). Det är dock svårt att ge en heltäckande och rättvis bild utifrån den statistik som finns, men det finns flera utmaningar i framtidens äldreomsorg som har att göra med den ökande andelen äldre och därmed ökade kostnader (Vårdanalys 2015).

Om det under 1990-talet skedde en minskning av äldre personer med hemtjänstinsatser, har det under senare år skett en minskning av andelen äldre som bor i äldreboenden och forskning visar att var fjärde äldreboendeplats har försvunnit sedan år 2000 (Szebehely & Trydegård 2014). Sammantaget innebär detta troligtvis att allt fler äldre personer med omfattande behov bor hemma i sina hem och som kan behöva omsorg under dygnets alla timmar.

I den nationella officiella statistiken som Socialstyrelsen redovisar finns inga data registrerade för nattlig omsorgsverksamhet. De insatser som till antalet har ökat mest i hemtjänsten är trygghetstelefon/larm och distribution av matlåda (Socialstyrelsen 2019b). Att ha trygghetslarm kan för vissa äldre personer vara den enda insatsen, medan det för andra utgör ett komplement till en rad andra insatser, både dag- och nattetid. Med ett trygghetslarm kan de äldre ges möjlighet att larma på dygnets alla timmar och få hjälp, även om de inte på förhand har inplanerade insatser. Välfärdstekniska lösningar går framåt inom äldreomsorgen, om än inte så snabbt som man hoppats på (Socialstyrelsen 2020). En annan sådan lösning jämte trygghetslarm är webbaserade trygghetskameror som kan användas på natten. Den kräver inte

närvaro av personal i hemmet och anses därmed främja nattsömnen för den äldre, samtidigt som den är ett kostnadseffektivt alternativ (Vårdanalys 2015).

Med tanke på att kommunernas omsorgsansvar för äldre personer med hjälpbehov inte begränsas till insatser på dagtid, riktar vi här fokus på omsorg nattetid som är ett lite uppmärksammat område. Projektet i sin helhet avser att bidra med kunskap och ökad förståelse för omsorgens organisering och utförande nattetid och de utmaningar verksamheterna har att hantera.

Syftet med kartläggningen

Kunskapsluckan vi identifierade i projektets ansökan till Forte om hur lite kunskap som finns angående hur äldreomsorg organiseras och utförs nattetid i ordinärt boende, innebär att vi inledningsvis i projektet planerade för och genomförde en kartläggning i ett urval av Sveriges kommuner. Den avsaknad av statistik för omsorg nattetid som alljämt finns, innebär att vårt syfte med kartläggningen blev att öka förståelsen för hur kommunerna organiserar och utför nattomsorg i ordinärt boende samt att belysa de utmaningar som finns inom dessa verksamheter.



Bakgrund

Lagändring i SoL: äldres rätt till ett värdigt liv

De senare decenniernas omvandling av äldreomsorgen mot ökad effektivisering, valfrihet och marknadisering, har också inneburit förändrad lagstiftning (se t.ex. Meagher & Szebehely 2013). I januari 2011 tillkom en ändring i socialtjänstlagen med betoning på *värdegrund* och äldres rätt att få leva ett värdigt liv och känna välbefinnande (SFS 2001:453, 5 kap.4§). Olika åtgärder har vidtagits för att implementera denna lagändring, bland annat genom stimulansmedel via prestationsersättningar till kommuner att upprätta lokala värdighetsgarantier som skall säkra de äldre medborgarnas rätt till ett värdigt liv (Socialstyrelsen 2014). Värdighetsgarantierna ska ge ett mervärde, vara utformade konkret samt vara utformade som utfästelser: ”vi lovar att...” eller ”du har rätt att...”, osv. De kommuner som har infört lokala värdighetsgarantier lovar till exempel att en individuell genomförandeplan ska upprättas inom en vecka, att de äldre ska få en kontaktman utsedd, att personal ska bära namnskyltar och liknande (Andersson 2018; *ibid.*). Däremot finns inga skrivningar om värdighetsgarantierna som antyder eller pekar mot hur dessa ska förstås i relation till nattlig omsorg.

Några tidigare pilotintervjuer som vi har genomfört med enhetschefer vittnar om att den omsorg som sker på natten ofta upplevdes vara exkluderad från kommunens övergripande kvalitetsarbete för äldreomsorgen. En del i detta

kan säkert hänföras till föreställningar om att det på natten inte händer så mycket då de flesta äldre förväntas sova och att många insatser antas vara av mer tillfällig karaktär vid exempelvis larm. Men mycket tyder på att nattomsorg är ett försummat område.

Tidigare forskning om omsorg och arbete nattetid

Det finns få nationella såväl som internationella studier med sociala perspektiv på äldreomsorg nattetid. Sökningar i databaser visar vidare att de studier som finns om vård- och omsorg på natten främst är inriktade på äldreboenden, framförallt med ett medicinskt och/eller omvårdnadsperspektiv. Studier har till exempel belyst sömnkvalitet hos äldre. Bland annat smärta, nedsatt funktionsförmåga och hälsoproblem, exempelvis demens, påverkar de boendes sömnkvalitet negativt (Ellmers, Arber & Luff 2013; Martin & Bartlett 2007). En studie om fallolyckor visar att ungefär en fjärdedel av alla fallolyckor sker nattetid där toalettbesök är en riskfaktor, såväl som uppstigning och akuta sjukdomstillstånd (Jensen, Lundin-Olsson, Nyberg & Gustafson 2002). I en nationell rapport från Hjälpmedelsinstitutet, "teknik för äldre", har man utvärderat övervakning med webbkamera som ett alternativ till tillsyn på natten. Resultaten pekar i positiv riktning för äldre och anhöriga såväl som för kommunernas ekonomi, men utgör inget alternativ för de som behöver hjälp på natten med till exempel blöjbyte eller vändning. Dessutom är teknik sårbar (Abrahamsson & Larsson 2012).

Då det gäller arbetsvillkor nattetid, finns det framförallt internationella studier som fokuserar sjuksköterskeyrkets dilemman, främst i sjukhusmiljö. Studier pekar på sämre arbetsmiljö i relation till arbete på dagtid, eftersatt ledarskap och tillgång till expertstöd såväl som mindre möjlighet till utveckling och utbildning inom professionen, vilket tyder på lägre status och lågt erkännande för nattarbetets komplexitet (se t.ex. Gustafsson et al. 2010; Nilsson et al. 2008; Powell 2013). Däremot saknas det likvärdiga studier av nattarbete utfört av undersköterskor och vårdbiträden inom socialtjänstens äldreomsorg. I en tidigare studie (Andersson & Kalman 2017) med avsikt att studera hur intim omsorg ges på natten av nattpatruller inom socialtjänstens hemtjänstverksamhet, framkommer det bland annat att omsorg på natten framförallt handlar om punktinsatser. Vanliga insatser är till exempel blöjbyte, hjälp i säng, tömning av kateterpåse, vändning i sängen, hjälp till toalett och tillsyn. Nattarbetet kännetecknades också av korta besök. Under ett nattpass kunde ett 50-tal besök äga rum och nästan hälften av arbetstiden gick åt till biltransporter. Nattarbetet skiljde sig från hemtjänstarbetet på dagtid, inte minst eftersom många äldre sov samt att de ofta hade omfattande hjälpbehov. Många av de anställda upplevde att arbetsvillkoren hade försämrats under senare år med ökad arbetsbörda och minskade resurser (ibid.). Dessutom framkom det att nattarbetet inom hemtjänsten är ett deltidsarbete som innebar ett högt tempo utan möjlighet att påverka arbetet i någon högre utsträckning, även om personalen försökte framhålla de positiva sidorna av nattarbetet. I vårt projekts fallstudie pekar våra analyser på liknande resultat vad gäller nattarbetet. Dessutom visar våra analyser att oavsett socialtjänstlagens ambitioner om värdegrund och huruvida de kände till den nya policyn eller ej, fanns ett fokus på god och värdig omsorg närvarande bland personalen (Andersson & Sjölund 2020).

Kartläggningen - fokus på organisering, arbetsituation och målbeskrivningar för nattarbetet i hemtjänsten

Kartläggningen genomfördes med hjälp av telefonintervjuer med verksamhetschefer och/eller enhetschefer ansvariga för nattomsorg. Denna grupp valdes just för att de var ansvariga för nattomsorg och hade god insyn i verksamhet och organisering och de kunde också förmedla målbeskrivningar och möjliga utmaningar med kommunens nattomsorg. Då vi med kartläggningen ville undersöka hur omsorg i ordinärt boende ser ut nattetid i olika delar av landet och i kommuner av olika storlek, har vi i vårt urval olika kommuntyper, från liten och glest befolkad kommun till stor och tät befolkad kommun. Detta då vi vet att Sveriges kommuner har olika förutsättningar att bedriva äldreomsorg och andra välfärdstjänster (Szebehely & Trydegård 2012, 2018). Vi har valt att strukturera rapporten utifrån tre teman: 1) *organisering*, 2) *arbetsituation* och 3) *målbeskrivningar* och dessa ligger nära våra frågeområden i telefonintervju-enkäten riktade till de verksamhetsansvariga cheferna.

Efter vår sammanställning av resultaten av dessa teman diskuterar vi också eventuella utmaningar med nattomsorg som framkommer i intervjuerna med verksamhetsansvariga chefer.

Urval och genomförande

I urvalet av medverkande kommuner eftersökte vi en geografisk spridning och fördelning mellan olika typer av kommuner och vi tog fasta på SKL:s kommungruppsindelning från 2011 där 10 kommuntyper finns beskrivna. De kommuner som har medverkat i vår kartläggning innebär geografisk spridning, från Skåne i söder till Lappland i norr (se tabell 1).

Tabell 1. Urvalet utifrån kommuntyp enligt SKL:s klassificering 2011

Kommuntyp	Antal enheter	Procent
Storstäder	3	7%
Förortskommun till storstad	2	5%
Större städer	7	17%
Förortskommun till större städer	3	7%
Varuproducerande kommuner	4	10%
Pendlingskommuner	6	15%
Turism och besöksnäringkommuner	5	12%
Kommuner i tätbefolkad region	3	7%
Glesbygdskommuner	3	7%
Kommuner i glesbefolkad region	5	13%
Totalt	41	100%

Med anledning av att det i kategorin "storstäder" och "större städer" finns flera enhetschefer och även privata utförare med ansvar för nattpersonal inom hemtjänst, har flera chefer för olika enheter och stadsdelar intervjuats inom samma kommun. Det är anledningen till att vi i tabell 1 redovisar antal enheter istället för antal kommuner. Vår ambition var också att få ett så representativt urval som möjligt, även om det inte helt var genomförbart då vissa kommuner tackade nej till att medverka.

Våra resultat bygger på 41 genomförda telefonintervjuer med verksamhets-/ enhetschefer ansvariga för hemtjänstens omsorg och personal nattetid och genomfördes under tidsperioden oktober 2016 till och med december 2017. Ett betydligt större antal kommuner har tillfrågats, cirka 70 chefer i 60 olika kommuner har kontaktats men på grund av hård arbetsbelastning, pågående omorganiseringar och generell tidsbrist har de avböjt att medverka. Överlag har vi dock fått god respons och intresse för vår kartläggning och flera av de chefer som har medverkat i studien har påtalat behovet av ett ökat fokus på nattlig omsorg och personalens arbetssituation, då detta upplevdes vara ett försummat område.

Samtliga tillfrågade chefer har fått muntlig och skriftlig information om forskningsprojektets övergripande syfte och frågeställningar och mer specifikt om den kartläggande studien. Projektet har i sin helhet granskats och godkänts av den regionala etikprövningsnämnden. I övrigt har vi valt att inte peka ut de kommuner och enheter som medverkar i kartläggningen och vi har hanterat de ifyllda frågeformulären i enlighet med Umeå Universitets regler för datahantering.

Frågor i telefonintervjuenkäten

Vårt telefonintervjuformulär inleddes med några bakgrundsfakta som kommuntyp, befattning och utbildning och bestod av 28 öppna frågor som var tematiserade utifrån 1) *hur nattlig omsorg organiseras*, exempelvis om kommunen infört LOV och i så fall om det finns privata utförare på natten,

antal patruller per natt, planerade besök per natt och patrull, transportmedel och körda mil. 2) *personalsituation och arbetsförhållanden*, om ensamarbete, antal anställda, kompetens bland personalen, arbetstider och personalomsättning. 3) *arbetssituation på natten*, om dokumentation och rapportering, överlämning dag-natt, säkerhet för personal, larm och oförutsedda besök, it-lösningar, arbetsuppgifter och samarbete med andra aktörer. 4) *målbeskrivningar av nattarbetet*, om värdegrundsdokument, säkring av trygghet och värdighet för de äldre, viktigast för nattarbetet och vilka de största utmaningarna är för nattarbete.

Under telefonintervjuerna förde vi anteckningar och i vissa fall spelades samtalen in med informerat samtycke. Intervjuerna pågick mellan 30 till 80 minuter och samtliga intervjuer är genomförda personligen av rapportförfattarna.

Intervjupersonernas tjänstebefattning och utbildningsbakgrund

Samtliga intervjuade chefer hade chefsansvar för nattpersonalen inom hemtjänst och hade god insyn i verksamheten och nattpatrullernas arbetssituation och rutiner. Den vanligaste tjänstebefattning som angavs var enhetschef för nattpersonal och/eller hemtjänstpersonal, men någon informant var huvudansvarig för trygghetslarm, någon annan var resultatenhetschef, sektionschef eller verksamhetschef. En klar majoritet av de intervjuade cheferna var kvinnor.

Avseende utbildningsbakgrund var *högskoleutbildning med inriktning social omsorg eller socionom* (17 st) den vanligaste motsvarande 40 % av de intervjuade cheferna. Därefter uppgav intervjupersonerna att de primärt var utbildade *sjuksköterskor* (8 st). Andra utbildningsbakgrunder var *ledarskapsutbildning eller utbildning inom HR* (6 st), *ekonomi* (4 st), *samt undersköterskor med kompletterande utbildning inom ledarskap eller social omsorg* (4 st). Dessutom uppgav två av de intervjuade cheferna att de har sin främsta utbildningsbakgrund inom *militären eller inom juridik* (2 st).

Resultat och rapportering

Resultaten i kartläggningen grundar sig på samtliga enkäter som fyllts i under telefonintervjuerna och de har matats in i dataanalysprogrammet SPSS för att ge oss en överblick av datamaterialet och de kvantifierbara aspekter som telefonintervjuerna har resulterat i. Kartläggningen syftar till att ge en bild av hur nattomsorg inom hemtjänsten ser ut och ett flertal frågor har handlat om kvantifierbara data då det gäller exempelvis antal patruller per natt, antal anställd personal och så vidare. Andra frågor har varit mer öppna där enhetscheferna fått möjlighet att resonera mer fördjupat och utvecklande kring hur omsorgen fungerar nattetid.

I rapporten använder vi oss av olika benämningar på de äldre brukarna. Ibland skriver vi "brukare", andra gånger "omsorgstagare" eller "äldre", framförallt för att betona att vi följt våra informanters språkbruk. Vi ser det är alltså inte som centralt att använda ett enhetligt begrepp för målgruppen.

Sammantaget innebär detta att vi i första avsnittet "Nattomsorgens organisering" redovisar delar av resultaten i tabellform, emedan vi i avsnitten "Arbetssituation" och "Målbeskrivningar" framställer våra resultat i löpande

text, med fokus på de mer kvalitativa svaren. Rapporten riktar sig till olika aktörer som kan vara intresserade av svensk nattomsorg. Rapporten utgör en del i forskningsprojektets kommunikation med verksamhetsfältet samt är ett underlag för återkoppling till enheter som medverkat i kartläggningen och projektet i sin helhet.

Nattomsorgens organisering

Få privata utförare nattetid

Vår kartläggning visar att nattomsorg framförallt organiseras av kommunens egna utförare, trots att man vid 21 enheter (51%) hade infört LOV (lag om valfrihetssystem SFS 2008:962). Det är endast vid fem av 41 enheter (12 %) där man har privata utförare på natten (se tabell 2.).

Tabell 2. Antal privata utförare utifrån kommuntyp

Har kommunen privata utförare på natten? /Kommunkategori	Nej	Ja	Totalt antal
Storstäder	3	0	3
Förortskommun till storstad	1	1	2
Större städer	3	4	7
Förortskommun till större städer	3	0	3
Varuproducerande kommuner	4	0	4
Pendlingskommuner	6	0	6
Turism och besöksnäringkommuner	5	0	5
Kommuner i tätbefolkad region	3	0	3
Glesbygdskommuner	3	0	3
Kommuner i glesbefolkad region	5	0	5
Totalt	36	5	41

Som framgår av tabellen, finns de fem privata utförarna i större städer och i en förortskommun till storstad. Politiska beslut ligger till grund för om det är kommunala eller privata utförare nattetid.

Olikhet mellan kommuner och stora geografiska områden

Den hemtjänst som är organiserad nattetid i människors egna hem utförs vanligtvis mellan 22:00 – 07:00 av mobila nattpatruller i Sveriges kommuner i allmänhet. Olikhet i sätten att organisera äldreomsorgen har visat sig vara kännetecknande för Sveriges kommuner (jfr Trydegård & Thorslund 2010; Szebehely & Trydegård 2012, 2018). Detta är något som har visat sig vara gällande även för organisering av omsorg i ordinärt boende på natten. En stor kommun i tätbefolkade områden har andra förutsättningar att planera, organisera och utföra nattomsorg, jämfört med små och glest befolkade kommuner. I mindre kommuner handlar det ofta om att hitta olika lösningar för att få nattomsorgen genomförbar.

Ett annat typiskt kännetecken för nattomsorgen är att patrullerna ofta har stora geografiska områden med många hjälpmottagare att ansvara för, jämfört med hemtjänstverksamheter under dagtid. De flesta hjälpmottagarna tillhörde gruppen äldre (65+), men även yngre personer kan ha insatser från hemtjänstens nattpatruller, till exempel de som har omfattande dygnet-runt insatser, ofta via LSS och Lass. Alla kommunens invånare som har hjälpbehov dygnet runt och samtidigt bor i enskild bostad utgör således den nattliga hemtjänstens faktiska målgrupp.

Antal anställda i nattpatrullerna och förekomst av ensamarbete

Antalet anställd personal nattetid varierade mellan kommunerna och enheterna, från totalt tre medarbetare som utgjordes av en-persons patruller, dvs. en person i bil per natt i den minsta enheten som ingick i kartläggningen, till den största nattliga omsorgsenheten med totalt 75 personer anställda och där ensamarbete inte förekom rutinmässigt enligt verksamhetschefen.

Tabell 3. Totalt antal anställda medarbetare nattetid inom respektive enhet

Hur många anställda i nattpatrullen inom er enhet?	Antal	Procent
<9 nattmedarbetare	19	46%
10-20 nattmedarbetare	12	29%
21-30 nattmedarbetare	4	10%
31-40 nattmedarbetare	4	10%
>41 nattmedarbetare	2	5%
Totalt	41	100%

Medelvärde för antalet anställda inom de enheter vi har undersökt är sexton anställda. Således finns en stor variation mellan kommuner/enheter gällande antalet anställda nattetid, även om nästan hälften (46%) av enheterna i kartläggningen hade få anställda nattetid, dvs. totalt nio eller färre (se tabell 3.).

När det gäller hur många patruller som var verksam varje natt, visade det sig att det i drygt hälften av kartläggningens enheter var en till två patruller i gång per natt. I en tredjedel av verksamheterna framkom det att det arbetade tre till sex patruller samtidigt och i knappt vart femte fall uppgav våra informanter att det var sju till tolv nattpatruller igång varje natt (se tabell 4.). Det innebär att nattpatrullerna oftast befinner sig i mindre arbetslag och har relativt få kollegor att förhålla sig till, färre jämfört med omsorgspersonal som arbetar under dagtid. Jourhavande chef fanns i vissa kommuner och enheter men det var inte en självklar lösning. Oftast såg chefen till att träffa nattpersonalen regelbundet någon eller några dagar i veckan på morgonen precis innan de hade avslutat sitt nattpass - vilket innebar att de då påbörjade sin arbetsdag tidigare än deras egentliga arbetstid.

Tabell 4. Antal patruller som arbetar en vanlig natt inom enheten

Hur många patruller arbetar en vanlig natt i er enhet?	Antal	Procent
1 -2 patruller / team	21	51%
3-6 patruller / team	13	32%
>7 patruller /team	7	17%
Totalt	41	100%

Det vanligaste var att personalen inom nattpatrullerna arbetade i par, men ensamarbete förekom både planerat och undantagsvis när situationen krävde det. I knappt en tredjedel (32 %) av enheterna i kartläggningen uppgav cheferna att ensamarbete överhuvudtaget inte förekom, samtidigt som lika många angav att det förekom planerat. Detta kan jämföras med att det i 36 % (15 st) av enheterna kunde förekomma ensamarbete, men då endast i undantagsfall (se tabell 5.).

Tabell 5. Förekomst av ensamarbete

Förekommer ensamarbete?	Antal	Procent
Nej	13	32 %
Ja i undantagsfall	15	36 %
Ja det planeras	13	32 %
Totalt	41	100%

I några kommuner framkom det att planerat och ibland ständigt ensamarbete utgjorde ett krav från arbetsgivaren för nattjänstgöring i hemtjänsten. Det vanligaste och mest utbredda argumentet från cheferna var dock att i mesta möjliga mån undvika ensamarbete i nattpatrullerna. Detta med tanke på såväl arbetsmiljö och säkerhet som uppdragens art, där oförutsägbara situationer kan uppstå samt svåra och tunga lyft förekommer samt att många sysslor kräver fler händer än två.

Enbart nattjänstgöring

Enligt cheferna i denna undersökning var det vanligast att personalen bemanades enbart nattetid, men däremot kunde tjänstgöringsgraden variera mellan anställda och enheter. En del enheter hade infört individuella önskescheman och andra hade utgått från uppställda mallar för procentsats i relation till hel- eller deltidsanställning.

Tabell 6. förekomst av skiftarbete

Jobbar nattpersonalen enbart natt?	Antal	Procent
Nej de jobbar även andra tider	4	10%
Ja de jobbar enbart natt	37	90%
Totalt	41	100%

Som framgår av tabell 6 ovan förekom det vid fyra enheter att man också hade planerat för andra arbetstider på dygnet för tillsvidareanställd personal än enbart nattetid. Däremot framkom det i intervjuerna att mötestider och liknande personalinformation kunde förekomma under dagtid, även för personal som enbart arbetade natt. Vi ställde dock inte några frågor kring hur många nätter som ansågs lämpligt att arbeta i en följd eller hur många nätter som ansågs utgöra heltid. Men även här skulle sannolikt skillnader framträda.

Krav på undersköterskeutbildning

De flesta enhetscheferna (90 %) uppgav att de har krav på att tillsvidareanställd nattpersonal ska ha undersköterskekompetens, samtidigt som knappt hälften (44 %), av enhetscheferna menade att det inte går att ställa ett sådant kompetenskrav för vikarier på nattetid, om deras verksamheter ska kunna bedrivas normalt. Endast en arbetsgivare av tio uppgav att de inte ställde krav på undersköterskeutbildning för tillsvidareanställd nattpersonal inom hemtjänsten (se tabell 7.).

Tabell 7. Verksamhetens krav på undersköterskeutbildning

Finns det krav på USK-utbildning för nattpersonal?	Antal	Procent
Nej	4	10%
Ja men ej för vikarier	18	44%
Ja för all personal	19	46%
Totalt	41	100%

Det förekom även i någon enstaka kommun att varje natt-team utgjordes av en sjuksköterska tillsammans med en undersköterska. I sådana fall framstod detta som en speciallösning för mindre kommuner med många sjuka i behov av både hemtjänst- och sjuksköterskeinsatser.

Bilen som transportmedel och arbetsmiljö

Samtliga enhetschefer angav att nattpatrullerna använde bil som transportmedel. De som körde minst uppgav att de körde tre till fyra mil per natt och bil och de som körde längst angav att en bil kunde köra upp till omkring 30 mil på en natt. Hur stor del av arbetstiden som spenderas till att köra bil längre eller kortare sträckor varierade alltså mycket mellan de olika enheterna. Men det står klart att bilen är ett centralt transportmedel och utgör stor del av nattpatrullernas faktiska arbetsmiljö.

Förutsättningar för det nattliga omsorgsarbetet - planerade besök och akuta larm

De politiska prioriteringarna i kommunerna har betydelse för hur det nattliga arbetet organiseras och utförs. Exempelvis hade vissa kommuner enligt politiska beslut ingen medicindelegering inom hemtjänsten, vilket kunde försvåra arbetet nattetid. Istället var det landstinget som hanterade all medicingivning till de brukare som behövde hjälp med det. Några chefer framhöll särskilt att deras kommun hade politiska principbeslut kring att alla äldre som vill ha ett trygghetslarm ska få det. Men det framkom även att det fanns politiska påbud i motsatt riktning där vissa kommuner mer explicit uttryckt att målet för nattomsorgen var att tillsynsbesök och nyinstallationer av trygghetslarm bör minska. I vissa kommuner fanns det exempelvis politiska beslut på att tillsynsbesök inte alls bör beviljas. Om behov av tillsyn på natten uppstår, ska personen ifråga larma via trygghetslarmet.

Nattarbetet organiseras framförallt utifrån planerade omsorgsinsatser som har bedömts av en biståndshandläggare. Även så kallade trygghetsbesök eller tillsynsbesök kunde beviljas som insats. Dessutom utförs många insatser av mer akut och oförutsedd karaktär som utlösts av trygghetslarm. Det blev framträdande att det finns stora skillnader mellan kommuner hur man organiserar omsorg nattetid. Sammantaget utgår beviljade insatser från både biståndshandläggarnas individuella behovsprövningar och lokalpolitiska riktlinjer som beslutats om i kommunen (jfr Andersson & Johansson 2019).

Flera av de intervjuade cheferna menade dock att ett planerat trygghetsbesök kunde ersätta flera larm genom att lugna ner brukare som larmar mycket. Hur trygghetsbesök kontra akuta larm hanterades varierade stort mellan kommunerna och var något som cheferna uppgav att de hade löpande dialog med både biståndshandläggare och den politiska organisationen.

Hur dessa insatser organiserades hade till stor del att göra med kommunens ekonomiska system för nattlig omsorg. I en kommun uppgav chefen som exempel att de hade många larm även för sådant som personalen bedömt handlat om icke akuta ärenden. I ett ekonomiskt system där insatser utförda via trygghetslarmet inte debiteras, kan den enskilde undvika kostnader för hemtjänstinsatser nattetid. Men larmen skapar också trygghet för brukarna genom vetskapen om att de kan använda det på natten om de behöver hjälp. Oavsett hur man ser på brukares användning av trygghetslarmen, innebär alla larm en utökning av verksamhetens insatser nattetid som personalen inte kan överblicka på förhand.

Välfärdsteknologin är eftersatt

Ungefär hälften av enhetscheferna uppgav att de på något sätt håller på eller inom kort kommer att införa mer digitala tillsynsbesök på natten med exempelvis webbkameror. Det var dock endast ett fåtal kommuner som i någon större omfattning var igång med tillsyn via webbkamera vid tidpunkten för telefonintervjuerna. Det här ligger helt i linje med Socialstyrelsens (2020) senaste rapport om kommuners utveckling av välfärdsteknik, som visar att antalet enskilda som får del av välfärdsteknik är begränsad. Om det införts handlar det ofta om någon form av testverksamhet och pilotprojekt. Dessutom visar rapporten att

man prövar andra former av teknik än webbkameror, bland annat då det finns tveksamheter kring fördelarna med dessa. Det är också få äldre med behov av tillsyn som inte har behov av andra insatser också (ibid.). Å andra sidan räknas digitala trygghetslarm in i välfärdstekniska lösningar och andelen digitala trygghetslarm uppgick till 91 procent i januari 2019.

Anledningar som nämndes av cheferna till att inte ha infört ny teknik var att det är svårt att hitta tid för att implementera och hinna lära sig att arbeta med ny teknologi, samtidigt som allt annat ska hinnas med. Det kräver särskilda satsningar och mycket personal för att få igång nya tekniska lösningar och i många kommuner är det svårt att få till stånd den typen av satsningar som behövs för att komma igång.

Flexibilitet och speciallösningar nattetid

Intervjuerna med cheferna visar att det finns olika former av speciallösningar för att organisera omsorgen nattetid, särskilt i glesbygdskommuner. Exempelvis kunde dagpersonal ha sovande jourschema för trygghetslarmen i angränsande småbyar till deras eget boende, på grund av långa avstånd från centralorten där nattpatrullen utgick från. Det förekom även lösningar som inkluderade taxiföretag som åkte på larm då de kom från brukare boendes längre än en mils radie utanför ett samhälle. Andra flexibla lösningar kunde innebära samarbeten med särskilda boenden där personalen på boendet även fick gå ut i ordinära boenden. Dessa exempel på alternativa lösningar speglar framförallt olika typer av glest befolkade kommuner med långa avstånd mellan brukarna.

Andra exempel som ställer höga krav på flexibilitet i omsorgens organisering är i så kallade "semester-kommuner", dvs. kommuner som periodvis kan få mycket hög belastning på den nattliga hemtjänstverksamheten, framförallt under sommarhalvåret. Det kan handla om sommarstugeta områden dit det under sommaren kommer stugägare och sommargäster med behov av hjälp även nattetid. Detta gör det svårt för kommunen att organisera och planera för eller att överblicka vilka som har behov av insatser nattetid. Dessutom är ofta arbetsmiljön i sommarstugor utmanande, särskilt om hjälpbehoven är omfattande.

Sammanfattande kommentarer

Då det gäller nattomsorgens organisering visar det sig att det är få kommuner som har privata utförare nattetid, trots att över hälften av kartläggningens kommuner och enheter hade infört LOV. Det var framförallt i större städer och i en förortskommun till storstad som hade privata utförare. Även om det finns skillnader i sätten att organisera omsorgen nattetid så framträder stora variationer mellan kommuner, som framförallt kan hänföras till kommunstorlek. Mindre kommuner har stora geografiska områden och inte samma möjligheter som större kommuner att lösa nattomsorgen. De får ofta förlita sig på olika lösningar så som ensamarbete eller dagpersonal med sovande jourschema eller taxiföretag som rycker ut på larm.

Många av besöken hos de äldre var planerade, varav många var så kallade tillsyns- eller trygghetsbesök men det förekom även akuta larm från de

personer som hade ett trygghetslarm. I vissa kommuner ansåg man trygghetsbesöken som ett sätt att minska antalet akuta larm, medan man i andra kommuner ville få bort dessa besök helt och istället låta brukaren larma. Då det gäller välfärdsteknik så var det flera chefer som uppgav att de var i färd med att införa detta, framförallt via webbkamera, men få hade vid intervjutillfället kommit igång med detta.

Arbetsituation

Frågorna som låg till grund för hur cheferna beskrev personalens arbetsituation handlar övergripande om att beskriva personalens arbetsuppgifter, vilka eventuella samarbetspartners som finns tillgängliga under natten samt hur säkerheten ser ut för personalen. Även frågor om hur dokumentationen går till under nattarbetet och hur överlämningsrutiner mellan dag och nattpersonal ser ut, ingick i temat som syftade till att samla information om personalens konkreta arbetsituation.

Arbetsuppgifter – rutiner och ständig beredskap för larm och det oförutsägbara

De insatser som nattpersonalen gör hos vårddagare under natten har stor spännvidd. Det kan handla om att sätta på eller ta av en stödstrumpa, hjälpa till vid sänggående eller tidigt uppstigande, gå på toa, byta inkontinensskydd, vända sig i sängen, byta kateterpåse, ge medicin, lägga om sår eller kanske att ge extra mat så som en nattmacka för att minska nattfastan. Tillsynsbesök innebar att se till att personen är hemma och sover eller kanske att byta några ord med den som är vaken. I vissa fall ville omsorgstagaren bli väckt, menade cheferna, framförallt för att förvissa sig om att nattpatrullen hade varit där, även om utgångspunkten för besöken var att brukarna sov och inte skulle väckas.

Då det gäller mer oförutsägbara arbetsuppgifter på natten så som larmutryckningar, kunde larmen enligt cheferna handla om nästan vad som helst, allt ifrån fallolyckor och sjukdomsfall till olustkänslor och hunger. En svårighet med larm var just oförutsägbarheten, vilket gjorde att det var mycket svårt att planera tidsmässigt för larm. Ofta kom larmen ojämnt fördelade mellan nätterna, vissa nätter kom det få larm och andra nätter kunde det vara många larm. I vissa mer allvarliga fall, kunde ett larm innebära att nattpatrullen måste stanna och invänta sjuksköterska, ambulans eller anhöriga, vilket kunde rubba nattpatrullens rutiner fullständigt. Den oförutsägbarhet som är förknippat med larmen, kunde även innebära att möta personer som personalen aldrig träffat tidigare. De har då oftast inte heller läst i journalen eller uppdaterat sig på personens behovsbild och varför denne har ett trygghetslarm.

Av kartläggningen framkommer det att det vanligtvis är nattpatrullernas arbetsuppgifter att ansvara för både planerade besök och akuta larmbesök parallellt. Det fanns dock i vissa kommuner och enheter en så kallad "larmbil" som åker på alla akuta larm dygnet runt.

Rutiner för kommunikation och överlämning mellan dag-natt och natt-dag

När det gäller rutiner för överlämning mellan dagpersonal och nattpersonal har samtliga chefer angivit att det finns inplanerad tid i schemat så att personal från både kväll och dag skulle kunna mötas. Den överlappande tiden kunde vara från fem minuter som minst och upp till en timme som mest. I vissa fall kunde det innebära att nattpersonalen fick hjälpa till med morgonsysslor på ett särskilt boende under den timmen också, om de utgick från boendet. Vid några



enheter fanns det ett fåtal personal som hade ett särskilt ansvar för dokumentationen för hela nattpatrullen och fick då extra avsatt tid för dokumentation och överlämning till dagpersonalen. All nattpersonal hade dock ansvar för att läsa in sig på kvällen om eventuella förändringar hos omsorgstagarna.

I något fall framkom det att de använde sig av telefonsvarare genom att de varje morgon kontaktade aktuella utförare för att berätta hur natten hade varit, vilket förutsatte att de verkligen lyssnade på meddelandet från natten. Då det fanns flera olika utförare på dagtid var det många att kommunicera med och på grund av sekretess i dokumentationssystemen mellan privata och kommunala utförare saknades insyn mellan dessa. Flera chefer påtalade att kommunikationen mellan natt och dag inte fungerade tillräckligt bra och menade att överlämningsrutiner var ett förbättringsområde. I en tillsynsrapport från IVO (2018) påtalas just att brister i samordning, kommunikation och dokumentation mellan olika aktörer innebär att äldres behov inte tillgodoses och kan leda till missförhållanden och försummelser.

Då det gällde tid för inläsning i dokumentationssystem och/eller samtal med kvällspersonalen hade många enheter planerat för detta då de påbörjade ett nattpass och när de gick av. Däremot varierade den tillgängliga tiden för den skriftliga dokumentationen, alltifrån 5 min upp till en timma. Dessutom skedde dokumentationen efter att de har jobbat sitt pass och varit vaken en hel natt, ibland helt utan möjlighet att ta paus. Enligt flera av cheferna var förutsättningarna för att uppnå kvalitet och utförlighet i sådana journalanteckningar inte de allra bästa. Några uppgav att personalen skulle ringa och överlämna om det varit något "speciellt" under natten och några enheter använde sig av fax och anslagstavlor så som "whiteboards", förutom ett datoriserat journalsystem. Anledningarna till att de kunde använda sig av dubbla och i något fall trippla system för dokumentation och överföring var att de hade bristande tillit till teknik. Dessutom angav cheferna att de hade konkreta erfarenheter av att det inte alltid fungerade och då behövdes mer robust backup.

Det värsta som kunde hända var att helt "glömma" bort någon som skulle ha insatser på natten. Kanske någon som hade varit på sjukhus en tid och just kommit hem, men där rapporteringen till nattpatrullen hade uteblivit, på grund av bristande kommunikation. Det berättades även om äldre som blev utskrivna från sjukhus sent på kvällen eller till och med mitt i natten och som riskerade att falla mellan stolarna för att ingen visste att personen var hemma eller vilka behov av insatser som fanns vid hemkomsten. Sammantaget menade cheferna att detta uppfattades som ett oroande och svårhanterligt problem för nattpersonalen att hantera.

Ytterligare något som kunde försvåra en god överlämning mellan dag till natt och vice versa var allvarliga larm som tog lång tid på kvällen och som kom i början av nattpasset. Alltför tidiga larm på kvällen medförde att nattens viktiga planering och inläsning för personalen blev negativt påverkad då de istället för att läsa in sig förväntades och behövde prioritera att åka på larmutryckning. I sådana situationer blir det särskilt viktigt med god dialog mellan dag och nattpersonal samt att schemat verkligen innebär en överlappning så att inte arbetet blir negativt påverkat hela natten. Några chefer uppgav att de ibland hade stora morgonmöten så att all personal inklusive nattpersonalen, någon gång också fick träffas och prata med varandra.

Säkerhet för nattpersonalen

Säkerhet för personalen i nattpatrullerna var något som cheferna påtalade som problem. Det kunde handla om yttre oroligheter på stan under resorna mellan olika omsorgstagare, till de larmutryckningar som de fick ibland. Riskbedömningar framhölls som ett viktigt arbete som de som chefer ansvarade för och som var svårt och krävande. Det var dock inga av cheferna som uppgav att de hade haft några allvarliga incidenter med överfall eller liknande. Många chefer uppgav dock att deras nattpersonal har överfalls-larm som var kopplade till vaktbolag eller direkt till polisen. Andra menade att deras personal alltid jobbar två och två främst av säkerhetsskäl samt att de har sina mobiltelefoner om det skulle vara något. Bristande mobiltäckning är dock ett problem som påtalades av flera chefer i glesa områden där täckning helt kunde saknas. De flesta instruerade personalen att aldrig gå själv vid risk och vissa sade att de förbjöd personal att åka ut ensamma, men samtidigt

menade de att det ibland kan det vara svårt att bedöma risker också. Vid några enheter var det dessutom ett krav på att personalen skulle jobba själva för att få arbeta på natten. Detta var mest vanligt i rurala gleša kommuner.

Det var någon arbetsenhet som funderade på att skaffa personlarm för nattpatrullen och att eventuellt börja använda siren på bilen. Detta då det fanns områden där personalen har känt sig trängda och hotade på grund av stökigheter med bilbränder och skottlossning på öppen gata och liknande. Rutiner för att höra av sig till andra bilar och team fanns också upprättade genom att de skulle höra av sig till varandra och kommunicera under natten och reagera om de inte har hört ifrån de andra patrullerna inom en viss tid. På så vis kunde de hålla koll på varandra och också minimera risker för att något skulle hända.

Några av cheferna betonade vikten av att ha rutiner och en uppdaterad kris- hanteringspärm, något som alla förmodligen kommit att hantera nu, i covid-19 pandemins spår. Handlingsplaner ska finnas och hållas uppdaterade. Många menade att de hade en stående punkt på varje APT om hur personalen ska agera och hantera stökiga situationer. Dessutom var det avgörande att personalgruppen fick reflektera tillsammans om hot och våld och övriga svåra situationer för att ge ökad trygghet i arbetet nattetid.

Det var flera av cheferna som kom in på säkerheten kring bilarna. Fyrhjulsdrift och storlek på bilen har betydelse vid en krock eller viltolycka eller vid stora snömängder och halt väglag. Förekomst av rattfylleri i trafiken sågs av några av cheferna som en utökad risk på natten. Bilolyckor har förekommit uppgav några chefer men det var inte konstigt att det inträffade med tanke på hur många mil som körs varje natt.

Andra risker kunde vara det faktum att det ofta är mörkt och att det kan vara okända miljöer som personalen förväntas att röra sig i, med risk att ramla eller att skada sig. Utrustning som innehåller bra ficklampor samt bra belysning vid ingångar till hus och trappuppgångar samt halkbekämpning angavs som viktigt, men svårt då vädret kan ändras fort. Några chefer uppgav att de hade infört krav på reflexväst och varselkläder för att de skulle synas bra i trafiken och minimera risk för påkörningar om de måste stanna och kliva ur på gatan. I vissa bostadsområden var det svårt med parkeringar och ofta saknades tillstånd att köra ända fram till porten.

Flera av cheferna sade att säkerheten på natten var svår och komplex att jobba med då de ofta hade alltför små och osäkra bilar. Dessutom utgjorde vädret och mörkret samt okända rumsliga miljöer ständiga utmaningar liksom att frakta otympliga hjälpmedel.

I de fall där det var stökiga vårdtagare eller andra mer långvarigt svåra påfrestringar, menade någon chef att denne satte in mer personal för att på så vis avlasta och lugna situationen. En annan enhet hade en socialjour fram till kl 03.00 som avlastning vid svåra eller stökiga brukare. Några av cheferna menade också att nattpersonalen var speciella och som inte blev rädda i första taget, "de är hårda typer" menade en av cheferna. Med detta menade hon sannolikt att de var vana att hantera svåra situationer och att de inte

klagade på säkerhet i första taget. Osäkra eller räddhågsna personer kom inte på fråga att jobba natt vid denna chefs arbetsenhet.

Samlingslokal för nattpersonal

Många arbetsgivare (66 %) hade ordnat med en särskild samlingslokal för nattpatrullerna i kommunen där just nattpersonalen höll till och utgick ifrån. Övriga (33%) uppgav att de hade en geografisk spridning i kommunen för nattpatrullernas lokaler. Det innebar att de då var mer integrerade i dagpersonalens lokaler eller vid särskilda boenden utifrån hur de lokala förutsättningarna var i det aktuella området. Det kunde exempelvis handla om vidsträckta kommuner med flera centralorter där mindre enheter utgick från de olika centralorterna nattetid.

Samarbeten

På frågan som handlade om vilka samarbeten som nattpatrullen har så svarade nästan alla chefer att de har samarbeten internt med sjuksköterska, palliativt team eller avancerad hemsjukvård. I ett fall förekom ett välutvecklat samarbete med taxiföretag som hade jourverksamhet för vissa avlägset boende larmkunder. Några av cheferna beskrev också hur viktigt det var att personalen vid särskilda boenden kunde rycka in och hjälpa hemtjänsten under natten om det skulle behövas och även vice versa. Någon uttryckte det som att de samarbetade så mycket internt att de inte kunde samarbeta mer än de redan gjorde.

Vissa omnämnde larmtjänsten (larmcentral) som samarbete men i själva verket är det en tjänst som kommunen köper och tecknar avtal för, så det är inget regelrätt samarbete utan mer en tjänst som levereras för att de ska kunna utföra sitt uppdrag. Någon förde fram att jourhavande chef var viktigt och att den positionen hade skapats genom utökad intern samverkan inom den kommunala enheten som helhet för all kommunal personal som är i tjänst nattetid.

Angående mer externa samarbeten så svarade några av cheferna att de inte hade något direkt samarbete utan i så fall vid speciellt svåra fall. Det kan då vara brandkår, polis och ambulans och en del hade ett eget nummer till dem. Men det var också många enheter som var hänvisade till att ringa 1177 eller vid akuta lägen 112, precis som vilken medborgare som helst. Några påtalade att de hade god hjälp av samarbeten med psykiatrin och socialtjänsten, andra menade att de skulle vilja ha ett bättre samarbete för att kunna utföra ett bra jobb. Även väktare och låssmed nämndes som samarbetspartners.

Sammanfattande kommentarer

Enhetscheferna var väl medvetna om komplexiteten i nattarbetet och personalens arbetssituation. Även om många uppgifter var mer rutinbundna, såsom att ge medicin, hjälpa någon till toa eller vända någon i sängen, fanns det en ständig oförutsägbarhet på natten. Det kunde innebära akuta larm som rubbade hela nattens planering, såväl som att möta personer som de inte tidigare träffat eller kände till.

Kommunikation mellan dag- och nattpersonal fungerade inte alltid optimalt enligt cheferna liksom rutiner för dokumentation och var något som ansågs vara ett förbättringsområde. Samtidigt blev det framträdande att nattarbetets oförutsägbara karaktär bidrog till och samspelade med kommunikationsmöjligheter och dokumentation, liksom att andra samverkansaktörer kunde bidra till detta. Säkerhet för personalen var ett tema som blev framträdande i enhetschefernas intervjuer, framförallt gällande personalens säkerhet nattetid i det omgivande samhället där de ständigt arbetar med riskbedömningar, särskilt i kommuner där det förekommer bilbränder, skottlossning och våld, men också i kommuner med dålig mobiltäckning. Säkerheten kring bilarna var ett annat centralt tema, allt ifrån osäkra bilar, dåligt väglag och rattfyllerister till olyckor.

Målbekrivningar för trygghet och värdighet

När cheferna redogjorde för målbekrivningar och hur de arbetade med att säkra trygghet och värdighet för de äldre i omsorgen på natten, återkom några olika aspekter som cheferna kom att lyfta fram som särskilt angelägna och utmärkande i den nattliga omsorgen de ansvarade för. Cheferna redogjorde för hur de jobbade med såväl personalgrupp, målgruppen äldre med hjälpbehov på natten samt förutsättningarna i personalens arbetssituation och det specifika med att jobba i människors egna hem.

Brukarfokus och kontinuitet viktigt för värdighet på natten

Det var få chefer som hade eller funderade på att utarbeta särskilda värdegrundsdokument för just nattlig omsorg, däremot hänvisade flera chefer till det allmänna värdegrundsarbetet inom enheten. Ett exempel på hur värdegrund arbetas med i verksamheten kan vara att betona ständigt brukarfokus med stor respekt för den enskilde vilket togs upp av några chefer som särskilt utmärkande och viktigt för att uppnå värdighet och trygghet i den nattliga omsorgen. Att ha värdegrundsarbetet ständigt pågående ansågs av några chefer vara viktigt inom natt-personalgruppen, det konkretiserades genom att alla i personalen går en webbaserad värdegrundsutbildning och är med och diskuterar värdegrundsfrågor på APT eller personaldagar regelbundet. Hur detta fungerade i praktiken framkom inte.

Strategier för att uppnå eller bevara kontinuitet i natt-personalgruppen var ett tema som togs upp av flera chefer som viktigt. ”Du ska som äldre inte behöva vakna upp av att en främmande människa står i ditt sovrum” var det någon av cheferna som uttryckte sig. En av cheferna poängterade att politiker prioriterar snålt och att de gamla inte får kosta något, det blir mindre och mindre tid över till varje person som ska hjälpas och situationen var enligt denna chef skamlig.

Personalens arbetssituation

Vissa enhetschefer menade att det är en speciell sorts människa som klarar av och vill jobba natt, så kallade ”nattugglor”. Men oavsett personliga egenskaper hos personalen var det framförallt viktigt att visa ödmjukhet inför att personalgruppen har en väldigt utsatt arbetsmiljö med dålig belysning, risk för halka och okända miljöer med bristande vägbeskrivningar då de åker på larm. Några chefer framhöll särskilt att de var stolta över sin nattpersonal där återkommande utvärderingar visade att deras arbete var väldigt uppskattat och dessa utvärderingar blev också ett sätt att säkra kvaliteten på insatser som gavs under natten. Målet för personalansvarig chef var att ge personalen förutsättningar att göra sitt jobb så bra som möjligt och ibland kunde det handla om att ta jobbiga diskussioner eller att samtala om hur passande nattarbetet var i den livssituation som personen befann sig i. Målet som en av cheferna lyfte fram var att ha så låg personalomsättning som möjligt samt att ha personal som är engagerad och kan samarbeta för att lösa problem.

Dialog, delaktighet och bemötande för ökad trygghet för brukare och personal

Ett fåtal chefer lyfte betydelsen av att föra dialog med de äldre själva om hur de upplevde de insatser som de var beviljade och hur de på bästa sätt kunde hjälpa i det enskilda fallet. En konkret strategi för att säkerställa och uppnå trygghet och värdighet för brukarna innebar att det är viktigt att arbeta utförligt med genomförandeplaner och uppföljning. Delaktighet menade någon chef är lika viktigt på natten som på dagen och om en hjälptagare är dålig på dagen så är den oftast mer orolig på natten. Detta uppgavs vara en särskild utmaning i arbetet med att säkra trygghet på natten. En av cheferna betonade också att det var viktigt att ta sig tid att fråga hur den enskilde verkligen ville ha det så det inte bara blev ett störningsmoment och en olägenhet för den enskilde brukaren. Detta sades mot bakgrund av att det inte skulle vara någon annan så som sjukvård, biståndshandläggare eller anhörig som ansåg att personen i fråga behövde en viss hjälpinsats.

Ibland kunde skillnaden mellan otrygghet och trygghet för de äldre brukarna vara att snabbt bemanna fler personal vid tillfälliga arbetstoppar, vilka ofta var svåra att överblicka på förhand. Det var också viktigt att stå upp för personalen och kräva eller förhandla fram en rimlig arbetsmiljö i den enskildes hem, samtidigt som respekt och integritet för brukaren hörsammades. Det viktigaste enligt någon chef var att brukarna fick sina besök och att man följde de genomförandeplaner som fanns, samt att de åkte på inkomna larm.

Några av cheferna kom direkt in på och uppehöll sig kring personalens trygghet med argument som att om inte personalen känner sig trygga och har goda förutsättningar att utföra sitt arbete så kan de heller inte skapa trygghet hos dem de ska hjälpa. Känslan av att "vi" har tid, "vi" har förmåga att arbeta lyhört och varsamt var viktigt och kunde ibland innebära att smyga in och inte väcka någon. En annan chef betonade att personalens bemötande var det viktigaste: "de ska vara lugna och fina, inte lukta rök, tassa på tå, vara mjuk, helst ha varma händer och synas så lite som möjligt". En annan chef menade att det inte fanns någon skillnad nattetid mot att hjälpa människor under dagtid, det ska alltid finnas ett fokus på den enskilde och de insatser som är beviljade liksom den situation de står inför. Det är samma uppdrag men kanske med tillägg att det är än mindre insyn i arbetet under natten. Detta att ha mindre insyn i arbetet nattetid skulle kunna tolkas som en föreställning om att personalens handlingsutrymme men också ansvarsbörda är större under det nattliga omsorgsarbetet.

Ett relationellt förhållningssätt är centralt

En chef menade att när man lyckades i sitt uppdrag som chef innebar det att vara lyhörd inför personalen, att ha tät kontakt med biståndshandläggaren samt med anhöriga tillsammans med ett gott samarbete med övriga inom och utom organisationen som har med de enskilda äldre att göra. Dessa relationer framhölls vara de viktigaste aspekterna för att som chef bidra till en trygg och värdig nattlig omsorg. (jfr Andersson & Sjölund 2020).

Andra chefer uppgav att det var viktigt att de äldre får den hjälp de behöver och det var viktigt att se hela människan, att vara lyhörd och flexibel så att

den äldre kan fungera bra såväl dag som natt, trots stora hjälpbehov. Trygghetsbesök var också viktiga för att slippa alltför många larm. Insikten att otrygghet bland de äldre kunde betyda fler larm var återkommande. Några av cheferna hade gjort rutinbeskrivningar och övrig dokumentation liksom att de strävade efter att skapa tydlighet kring vad nattpersonalen kan erbjuda för insatser och vart de kan vända sig. Det var dock ytterst viktigt enligt flera chefer att ha väldigt stor tillit till personalen.

Sammanfattande kommentarer

I arbetet med att säkra trygghet och värdighet visar våra analyser att det är viktigt att se till både gruppen äldre och personalen liksom deras arbetssituation. Det fanns en medvetenhet om personalens utsatthet på natten och cheferna förde ofta diskussioner kring detta samtidigt som man värnade om och uppskattade personalen, som några beskrev som speciella och engagerade. Utan personalen blir det svårt att skapa trygghet nattetid för de äldre. Även om man inte hade utarbetat särskilda värdegrundsdokument för natten, uppgav flera att det var viktigt med brukarfokus och kontinuitet, samtidigt som man betonade betydelsen av att diskutera dessa frågor kontinuerligt. Det fanns dock ständigt en tidsdimension involverad, som motverkar dessa fokus, där ekonomiska resurser ständigt är en brist.

Vissa chefer menade att det inte är så stora skillnader gällande dag- och nattarbete och att följa de genomförandeplaner som finns är alltid viktigt. Personalens bemötande och lyhördhet var andra viktiga aspekter för att skapa trygghet och värdighet. Sammantaget handlar det om att inpta ett relationellt förhållningssätt i nattomsorgen. Enhetscheferna betraktade goda samarbeten med andra aktörer liksom att ha tillit till personalen som centralt för skapa trygghet och värdighet för brukare och personal.



Utmaningar för nattpatrullerna - nu och inför framtiden

I kartläggningen ombads cheferna också att redogöra för de största utmaningarna de kunde se för nattpatrullernas del. Det framkom då flera olika aspekter av utmaningar som inbegriper såväl rekryteringsfrågor, begränsade resurser, politik och demografiska förändringar samt samhällsliga trender och förändrade förväntningar eller att krav och levnadsvanor hos de äldre medborgarna har förändrats.

Politik, demografi och geografi

En återkommande utmaning handlade om hur nattpatrullen ska räckta till och några av de intervjuade cheferna menade att det kan finnas behov av att utöka verksamheten för att ha förutsättningar att kunna genomföra ett fortsatt gott jobb. Detta menade några chefer verkligen behövde stridas för inom politiken och inom den egna lokala organisationen, då äldre sällan framstår som en prioriterad grupp i samhällsdebatten. Det blir också fler äldre-äldre människor som behöver hjälp, i kombination med en uttalad kvarboende-po-

litik. Detta utgjorde en tydlig utmaning för hemtjänsten och i synnerhet för nattpatrullerna att hantera.

En annan chef menade att kommunen hon jobbar för är så liten, sett till resurserna, men stor till ytan, varpå det är svårt att tillgodose alla äldres önskemål. I just den kommunen hanterades utmaningen genom att utöka bemanningen på kvällstid under de mest intensiva timmarna på kvällen.

Många utmaningar framställdes i mer allmän karaktär förknippade med geografi och årstid. Vintermånaderna var alltid utmanande, särskilt för nattpatrullerna med halkiga vägar, mörker, mycket snö och oplogade vägar där de har svårt att ta sig fram, menade några chefer, särskilt i glesbygd och i norra Sverige.

Personalrekrytering och ny teknik

En stor utmaning uppgavs utgöra svårigheten att hitta utbildad och kompetent personal som stannar kvar. Här blir det viktigt att också nattverksamhet framstår som ett attraktivt arbete. Ytterligare en chef poängterade att insikten om att vi absolut inte är intresserade av "vem som helst" är viktig, men också väldigt utmanande i dagens samhällsdebatt där politiker ibland för fram att omsorgsarbetet är ett enkelt jobb där "vem som helst" kan arbeta inom äldreomsorgen. Sammantaget handlar det om att kunna rekrytera rätt personal och att få den personalen motiverad att samarbeta.

Att börja implementera och få ny teknik som nattkamera och övrig digital teknik att fungera i alla led, var ytterligare en typ av utmaning som pekades ut av några chefer. Att hitta tid, rutiner och kompetens för att börja använda ny teknik gör sig inte självmant. En annan chef menade av erfarenhet i den egna verksamheten, att en stor utmaning låg i att motivera "kunder" till nya tekniska lösningar och det ska inte heller underskattas.

Samhälleliga förändringar

Stress och kommunikationssvårigheter med bristande mobiltäckning utgör betydande utmaningar menade en chef. Upprepade omorganisationer var också något som flera chefer poängterade som utmanande samtidigt som det ofta var en organisatorisk förutsättning för verksamheterna. Dessutom framställdes möjligheten att få till samarbete mellan professioner och grupper för god omsorg och vård dygnet runt som ytterligare en stor utmaning. En annan chef förespråkade ett "dygnstänkande" som tar hänsyn till förändrade livsmönster och individuell flexibilitet. Det kan handla om att utöka gråzoner mellan dag och natt, och tydligare tänka in när hjälpinsatser behövs som mest, exempelvis vid läggning. Även äldre borde ha rätt att få vara uppe sent på kvällen om de vill det. En annan viktig aspekt som någon chef framförde var att komma ihåg att de äldre brukarna är lika sjuka på natten som på dagen.

Några av cheferna riktade in sig på att diskutera samhälleliga förändringars betydelse för deras egen verksamhet. En chef menade att det händer mer och mer i samhället som våld och bilbränder, vilket påverkar nattpatrullernas möjligheter att utföra sitt arbete. Ett annat exempel som påverkar verksamheten mer konkret var tidigare hemgång från sjukhus för de äldre brukarna. En chef menade att detta kunde medföra att nattpatrullerna får det svårare

att klara sitt uppdrag. Vidare påtalade en chef att utmaningar handlar om att använda resurser rätt, givet det uppdrag man har.

Några övergripande uttalanden från några chefer var att det alltid är viktigt att tänka in de utmaningar som har att göra med omsorgsarbetets karaktär. Det är ofta tungt och slitsamt, särskilt vid intensiva perioder under året såväl som under vissa timmar på dygnet. En central utmaning i det sammanhanget framställdes som betydelsen av att ha fokus på ett gott ledarskap och en förbättrad kommunikation. En annan utmaning handlar om dokumentation, dels att betrakta bristande dokumentation som allvarligt liksom nödvändigheten av att utveckla bra rutiner för dokumentation.

Sammanfattande kommentarer

Då det gäller identifierade utmaningar, uppgav enhetscheferna utmaningar som främst befinner sig på en samhällelig nivå i form av politiska beslut och tilldelning av resurser, särskilt med tanke på att de äldre sällan framstår som en prioriterad grupp. Dessutom finns de demografiska förändringarna ständigt närvarande med en ökad andel äldre som bor hemma.

De utmaningar som relaterar tydligt till nattverksamheterna rörde allt från personalrekrytering och ny teknik till arbetsmiljö för personalen, både gällande yttre hot och ökade krav som gör omsorgsarbetet slitsamt och tungt. Detta gjorde att det var viktigt att utveckla ett gott ledarskap vilket i sig innebär olika utmaningar som en föränderlig äldreomsorg leder till.

Avslutande diskussion

Den här rapporten har tagit utgångspunkt i vår kartläggning om nattomsorgens hemtjänst i ett urval av Sveriges kommuner för att belysa hur omsorgen organiseras och utförs nattetid utifrån verksamhetschefers perspektiv. Även om inte alla verksamhetsansvariga i de tillfrågade kommunerna hade möjlighet att medverka i våra telefonintervjuer, har vi ändå fått en bredd och variation som underlag för denna rapport. De telefonintervjuer som vi genomfört med verksamhetsansvariga och enhetschefer för nattomsorgen visar på både likheter och skillnader mellan de 37 olika kommunerna som genomförts vid 41 enheter med 41 ansvariga chefer.

Den framträdande bilden av skillnader stärks av kommuntyp, regiontyp och politik och pekar mot vad tidigare forskning visat där Sverige består av flera välfärdskommuner snarare än en universell välfärdsstat (Trydegård & Thorslund 2010; Szebehely & Trydegård 2012, 2018). Mindre- och glest befolkade kommuner fick hantera nattomsorgen på bästa möjliga sätt genom olika lösningar. Den kanske mest udda lösningen var den kommun som lät taxiförstag åka på larm bortom vissa uppsatta gränser.

Framträdande likheter återfinns i nattarbetets förutsättningar, det som har med mycket bilkörning, många, ofta korta besök hos brukare och en ständigt närvarande oförutsägbarhet. Den främsta anledningen till oförutsägbarhet är uppkomna larm, exempelvis vid fallolyckor eller akuta larm vid uppkomna sjukdomstillstånd, som rubbade nattpatrullernas planerade arbete.

Om man kopplar denna oförutsägbarhet till personalens kompetens, var det mindre än hälften av kommunerna som angav att de hade krav på undersköterskekompetens för att arbeta nattetid. Det som visade sig framträda som mer viktigt var personlig lämplighet. Egenskaper som att ha handlingskraft och problemlösningsförmåga, liksom att vara orädd lyftes fram som centrala för att arbeta i nattpatrullen. "Det är en speciell sorts människa som klarar av och vill jobba natt", som några chefer uttryckte sig. Med tanke på att kontinuitet är högt värderat inom äldreomsorgen och viktigt för att skapa trygghet för de äldre, blir det särskilt viktigt att värna om och behålla befintlig personal.

Alla våra informanter visade på ett stort intresse och kunskap om både personalens arbete och förutsättningar nattetid, liksom kommunens ramar och riktlinjer. Ibland hade man inom kommunen fattat beslut om att till exempel inte bevilja trygghetslarm på ett rutinmässigt sätt, främst för att spara pengar. Hur vanligt denna strategi är, framkommer inte i intervjuerna då det inte var en fråga vi ställde. Men det speglar den bredd av variation i att finna olika lösningar i nattverksamheterna för att få budget att gå ihop. Den position som verksamhetsansvariga och enhetschefer besitter mellan kommunala riktlinjer och personalens och brukares intressen utgör en ständig balansakt och finns beskrivet i tidigare forskning (se t.ex. Larsson 2008). Det vi framförallt valt att lyfta fram i detta projekts kartläggning är hur nattomsorgen organiseras och utförs och där arbetets förutsättningar står i fokus – framförallt för personalen närmast brukarna.

En central fråga för projektet i sin helhet har handlat om hur man inom den offentliga nattomsorgen tillgodoser brukares värdighet och trygghet nattetid. Det vi funnit i denna kartläggning pekar på att det är viktigt att ha ett brukarfokus. Då värdegrund skrevs in i Socialtjänstlagen den 1 januari 2011 (SFS 2001: 453, 5 kap. §4), har vissa kommuner utarbetat särskilda värdegrundsdokument med stöd av statliga stimulansmedel (Socialstyrelsen 2014). Att däremot ha specifika värdegrundsdokument nattetid, var inget som någon verksamhet hade infört, enligt cheferna. Det framstår inte heller som att den nya lagändringen hade påverkat nattarbetet i någon större utsträckning. Den omsorg som personalen gav var fokuserad på individuella behov och grundad i ett relationellt omsorgsetiskt perspektiv (jfr Andersson & Sjölund 2020).

Tid och tidsutrymme inom äldreomsorgen är en ständigt aktuell fråga, inte minst tidens koppling till resurser. Bland de verksamhetsansvariga cheferna framstår detta som en stor utmaning för framtiden. Det finns en oro inför framtiden och hur resurserna ska räcka till en ökande andel äldre i behov av omsorg, detta med tanke på att de äldre inte framstår som en högprioriterad grupp i samhället i stort.

Rekryteringsfrågor var en stor utmaning för verksamhetscheferna. Att hitta kompetent personal som vill stanna och arbeta nattetid är en ständig utmaning. Studier visar att hälften av alla som arbetar i hemtjänsten vill sluta (Szebehely, Strantz & Strandell 2017). Om vi samtidigt betänker de stora påfrestningar som återfinns i arbetsmiljön på natten – allt ifrån dåliga bilar och mycket bilkörning till olycksrisker och extremt väder, liksom nattarbetets oförutsägbarhet – framstår framtida rekrytering som ovisst.

Sedan vi genomfört dessa intervjuer och slutfört projektets datainsamling har Sverige och resten av världen drabbats av en allvarlig pandemi. Vad detta har inneburit för nattomsorgen är inget vi kan besvara med våra resultat. Vi kan dock med tillförsikt säga att vi har haft tur som kunnat avsluta projektets materialinsamling innan pandemin och kanske även få möjlighet att rikta fokus på nya frågor i hemtjänstens nattomsorg i spåren efter pandemin.

Referenser

- Abrahamsson, C. & Larsson, N. (2012). *Nattfrid? Om tillsyn på natten för äldre personer som har hemtjänst*. Hjälpmedelsinstitutet.
- Andersson, K. (2018). Lokala värdighetsgarantier – att skapa (o)lika villkor i äldreomsorgen? I H. Jönson & M. Szebehely (red.) *Äldreomsorger i Sverige – ett tema med variationer*. Malmö: Gleerups.
- Andersson, K. & Johansson, S. (2019). Assessing individual needs in Swedish elderly home care services: care managers' argumentation in relation to the needs of migrant customers. *Nordic Social Work Research*, DOI: 10.1080/2156857X.2019.1694056
- Andersson, K. & Kalman, H. (2017). Strategies to handle the challenges of intimacy in nighttime home care services. *European Journal of Social Work*, 20(2): 219-230.
- Andersson, K. & Sjölund, M. (2020). Swedish eldercare within home care services at night-time: perceptions and expressions of 'good care' from the perspective of care workers and care unit managers. *Nordic Social Work Research*, DOI: 10.1080/2156857X.2020.1858330
- Ellmers, T., Arber, S. & Luff, R. (2013). Factors affecting residents' sleep in care homes. *Nursing older people*, 25, (8):29-32.
- Gustafsson, C., Fagerberg, L. & Asp, M. (2010). Dependency in autonomous caring: night nurses' working conditions for caring in nursing. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 24 (2): 312-320.
- IVO (2018). *Inspektionen för vård och omsorg - vad har IVO sett 2018? Iakttagelser och slutsatser om vårdens och omsorgens brister för verksamhetsåret 2018*.
- Jensen, J., Lundin-Olsson, L., Nyberg, L. & Gustafson, Y. (2002). Falls among frail older people in residential care. *Scandinavian Journal of Public Health*, 30, 54-61.
- Martin, W. & Bartlett, H. (2007). The social significance of sleep for older people with dementia in the context of care. *Sociological Research Online*, 12 (5)11.
- Meagher, G. & Szebehely, M. (eds.) (2013). *Marketisation in Nordic eldercare: a research report on legislation, oversight, extent and consequences*. Stockholm: Department of social work, Stockholm University.
- Larsson, Kjerstin (2008). *Mellanchefer som utvecklar: om förutsättningar för hållbart utvecklingsarbete inom vård och omsorg*. (Diss.) Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet.
- Nilsson, K., Campbell, A. & Andersson, E. (2008). Night nursing: staff's working experiences. *BMC Nursing*, 7 (13).
- Powell, I. (2013). Can you see me? Experiences of nurses working night shift in Australian regional hospitals: a qualitative case study. *Journal of Advanced Nursing*, 69 (10): 2172-2184.
- SFS 2001:453. Socialtjänstlagen.
- SFS 2008:962. Lag om valfrihetssystem.
- SKL (2014). *Välfärdstjänsternas utveckling 1980-2012*. Stockholm: Sveriges Kommuner och Landsting.
- Socialstyrelsen (2011). *Nationell tillsyn av vård och omsorg – Delrapport 2011*.
- Socialstyrelsen (2012). *Äldreomsorgens nationella värdegrund - ett vägledningsmaterial*.
- Socialstyrelsen (2013). *Vård och omsorg om äldre. Lägesrapport 2013*.
- Socialstyrelsen (2014). *Prestationsersättning för lokala värdighetsgarantier inom äldreomsorgen – Lägesrapport februari 2014*.
- Socialstyrelsen (2019a). *Statistik om äldre och personer med funktionsnedsättning efter regiform 2018*.
- Socialstyrelsen (2019b). *Vård och omsorg om äldre. Lägesrapport 2019*.
- Socialstyrelsen (2020). *E-hälsa och välfärdsteknik i kommunerna 2019. Redovisning av en uppföljning av utvecklingen inom e-hälsa och välfärdsteknik i kommunerna*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Szebehely, M. and Trydegård, G-B. (2012). Home care for older people in Sweden: A universal model in transition. *Health and Social Care in the Community* 20, 3, 300-309.
- Szebehely, M. & Trydegård, G-B. (2014). Hur mycket självbestämmande ryms det i skälig levnadsnivå? Socialtjänstlagens visioner och äldreomsorgens realiteter. I Pettersson, U. (red.) *Tre decennier med socialtjänstlagen - utopi, vision, verklighet*. Malmö: Gleerups.
- Szebehely, M., Strantz, A. & Strandell, R. (2017). *Vem ska arbeta i framtidens äldreomsorg?* Arbetsrapport, inst. för socialt arbete: Stockholms universitet.
- Szebehely, M. & Trydegård, G-B. (2018). Generell välfärd och lokalt självstyre. Ett dilemma i den svenska äldreomsorgen? I Jönson, H. & Szebehely, M. (red.) *Äldreomsorger i Sverige – ett tema med variationer*. Malmö: Gleerups.
- Trydegård G-B. & Thorslund, M. (2010). One uniform welfare state or a multitude of welfare municipalities? The evolution of local variation in Swedish elder care. *Social Policy & Administration*, 44(4), 495–511.
- Vårdanalys (2015). *Hemtjänst, vård eller mitt emellan? Ett kunskapsunderlag för planeringen av morgondagens äldreomsorg*. Stockholm: Myndigheten för vård- och omsorgsanalys, rapport 2015:8.