

Styrning av hemtjänsten – Tidsstyrning, kvalitet och arbetsmiljö

Bilaga 3. Redovisning av statistiska analyser

Inledning

I denna bilaga redovisas resultaten från de statistiska analyser som genomförts. Först presenteras sambanden mellan styrningsfaktorer och brukarnöjdhet, därefter redovisas några analyser där vi undersökt vilka faktorer som samvarierar med personalens upplevelse av handlingsutrymme. Här redovisar vi enbart resultat; alla tolkningar och diskussioner återfinns i huvudrapporten.

En detaljerad beskrivning av urval, datakällor, variabler, analysmetoder, indexkonstruktion och reliabilitet finns i metodbilagan (se Bilaga 4).

I resultatredovisningen hänvisas till etiketter eller koder på enkätfrågorna, exempelvis MQ5 eller EQ7. MQ-frågorna kommer från enkäten som besvarats av myndighetschef, chef eller samordnare för handläggare i förvaltning med ansvar för äldreomsorg. EQ-frågorna kommer från enkäten som besvarades av enhetschefer i hemtjänsten. Samma koder används även i metodbilagan för att underlätta för läsaren att kontrollera formuleringar av de frågor och svarsalternativ som ligger till grund för analyserna.

Analyser av brukarnöjdhet

En frågeställning i studien är hur organisering och styrning av hemtjänst påverkar kvaliteten för de äldre. Vi har framför allt studerat styrningen genom att mäta utförarnas möjligheter att påverka utförandet samt hemtjänstpersonalens möjligheter att tillsammans med omsorgstagarna påverka utförandet. För att undersöka detta testades hur olika faktorer samvarierar med brukarnöjdhet enligt Socialstyrelsens årliga brukarundersökning.¹

Enkätfrågorna i brukarundersökningen har delats upp i två index, eller delskalor, som mäter två aspekter av nöjdhet med hemtjänsten. Det ena indexet benämns *nöjdhet med hemtjänstpersonalen* och fokuserar på de äldres upplevelse av trygghet och personalens bemötande och kompetens. Det andra indexet benämns *nöjdhet med hemtjänstens tillgänglighet* och fokuserar på de äldres möjlighet att påverka, kontakta personal och få information om beslut och förändringar. Båda dessa index har god reliabilitet. Hur de byggs upp och hur de tagits fram beskrivs i ingående metodbilagan (se Bilaga 4).

¹ www.socialstyrelsen.se/statistik-och-data/oppna-jamforelser/socialtjanst/aldreomsorg/vad-tycker-de-aldre-om-aldreomsorgen/

Våra analyser visar att det finns en samvariation mellan olika faktorer, men vi kan inte dra säkra slutsatser om det är orsakssamband eller om det finns andra förklaringar till sambanden.

Sammantagen analys av brukarnöjdhet

De faktorer vi undersöker i enkätstudien samvarierar i relativt stor utsträckning med hur nöjda brukarna är med hemtjänstens tillgänglighet (se Tabell 1), men bara i liten utsträckning med hur nöjda brukarna är med personalen.² Nöjdhet med hemtjänstpersonalen varierar dock inte lika mycket då de flesta ger positiva svar. Det finns därför inte så mycket variation att förklara som i nöjdhet med hemtjänstens tillgänglighet där svaren är betydligt mer varierade och spridda över hela skalan.³

Sammanfattningsvis är det följande faktorer som bidrar mest till att förklara skillnaden mellan olika utförarenheter när det gäller brukarnas nöjdhet med hemtjänstens tillgänglighet:

- Enheter där enhetschefen är mer involverad i det operativa arbetet har en större andel nöjda brukare. Det innebär att chefen är delaktig i arbetsuppgifter som schemaläggning, tidsplanering av det löpande arbetet, framtagande av genomförandeplaner, bemanning med vikarier och uppföljning av insatser på individnivå.
- Det hänger samman med att enheter där enhetschefen ägnar mindre tid åt det mer strategiska arbetet har högre brukarnöjdhet. Med strategiskt arbete avses uppgifter som uppföljning av verksamheten på övergripande nivå, rekrytering av tillsvidareanställd personal, att leda och delta på möten och planera personalens kompetensutveckling.
- Större möjligheter för utförarna och personalen att tillsammans med omsorgstagarna avgöra *när* aktiviteter ska utföras hänger samman med ökad brukarnöjdhet. Detsamma gäller om personalen kan anpassa dagsplaneringen efter behov.
- Däremot har utförare med mindre möjlighet att påverka *hur ofta* aktiviteter ska utföras en större andel nöjda brukare. Det kan också uttryckas som att det tycks vara positivt med tydlighet från handläggarna när det gäller hur ofta aktiviteter ska göras.
- Enheter där personalen använder sig av genomförandeplanerna i det dagliga arbetet har en större andel nöjda brukare.

² Faktorena förklarar 20,9 procent av variationen i nöjdhet med hemtjänstens tillgänglighet när det kontrolleras för kommunstorlek, vilket kan anses vara en medelstor till stor effekt. Faktorena förklarar dock bara 1,9 procent av variationen i nöjdhet med hemtjänstpersonalen.

³ Nöjdhet med hemtjänstpersonalen har ett medelvärde på 86,6 och en varians på 35,2 medan nöjdhet med hemtjänstens tillgänglighet har ett medelvärde på 61,7 och en varians på 80,9.

- Dessutom finns ett positivt samband mellan brukarnöjdhet och att utförarna har ett fungerande samarbete med handläggarna. Detsamma gäller om handläggarna har ett stort eget handlingsutrymme och kan påverka hur uppdragen utformas.

Tabell 1. Sammantagen analys av brukarnöjdhet

Multipel regression med nöjdhet med hemtjänstens tillgänglighet som utfallsvariabel, kontrollerat för kommunstorlek (n = 292).

Variabel	β	p
Kommunstorlek	-0,217	0,001*
Uppdragens utformning och handläggarnas arbete		
Handläggarnas möjlighet att påverka (MQ9)	0,092	0,093
Utförarnas möjlighet att påverka		
Anpassa dagsplanering (MQ10:1)	-0,005	0,943
När aktiviteter (MQ10:3)	0,220	0,001*
Hur ofta aktiviteter (MQ10:4)	-0,187	0,001*
Personalens möjlighet att påverka		
Anpassa dagsplanering (EQ7:1)	0,060	0,398
När aktiviteter (EQ7:3)	0,072	0,315
Enhetschefens roll och verktyg		
Enhetschefen gör operativt arbete (EQ17:1)	0,127	0,019*
Enhetschefen gör strategiskt arbete (EQ17:2)	-0,135	0,012*
Personal använder genomförandeplaner i dagliga arbetet (EQ18:1)	0,111	0,051
Samarbete med handläggarna (EQ23)	0,081	0,147
R = 0,483, $\Delta R^2 = 0,209$, p = 0,001*		

Personalgruppens egenskaper

Vi testade om det fanns samband mellan brukarnöjdhet och en rad egenskaper hos personalgruppen, som könsfördelning, andel utrikesfödda, andel heltidsanställda och andel undersköterskor (se Bilaga 4, Tabell 3).

Resultatet visar att en mindre andel utrikesfödda och en större andel undersköterskor hänger samman med att brukare rapporterar en högre nöjdhet med hemtjänstpersonalen när det kontrolleras för kommunstorlek (se Tabell 2). Det handlar dock om en relativt liten effekt och motsvarande samband finns inte för nöjdhet med hemtjänstens tillgänglighet.

Könsfördelning och andel heltidsanställda kunde inte förklara något av brukarnöjdheten utöver vad som redan förklarades av andel utrikesfödda och andel undersköterskor.

Tabell 2. Personalgruppens egenskaper

Multipel regression med nöjdhet med hemtjänstpersonalen som utfallsvariabel, kontrollerat för kommunstorlek (n = 375).

Variabel ¹	β	p
Andel utlandsfödda i kommunen	-0,178	0,009*
Andel heltid i kommunen	0,009	0,878
Andel usk på enheten	0,111	0,022*
$\Delta R^2 = 0,027$, $p = 0,009^*$		

Not: Andel kvinnor i personalen korrelerade inte med brukarnöjdhet och inkluderades därför inte i analysen.

Privata och offentliga utförare

I vårt datamaterial drivs 73 procent av enheterna i offentlig regi och 27 procent i privat regi. Vi testade om dessa driftformer hade något samband med brukarnöjdhet.

Resultatet visar att enheter i privat regi i genomsnitt har högre nöjdhet med hemtjänstens tillgänglighet än enheter i offentlig regi, även när det kontrolleras för kommunstorlek. Det kan beskrivas som ett medelstarkt samband. Hos privata utförare rapporterar ungefär 65 procent av de äldre att de är nöjda, vilken kan jämföras med 61 procent hos offentliga utförare (se Tabell 3).

Tabell 3. Enheter i offentlig och enskild regi

Medelvärden, standardavvikelse och ANCOVA för enheter i offentlig regi och enheter i enskild regi. Kontroll för kommunstorlek (n = 431).

Utfall	M (SD) Offentlig regi	M (SD) Enskild regi	F	η^2	p
Nöjdhet med hemtjänstens tillgänglighet	60,8 (8,5)	64,7 (9,9)	36,40	0,078	0,001*
Nöjdhet med hemtjänstpersonalen	86,9 (5,8)	85,6 (6,3)	0,167	0,000	0,683

Ersättningsmodell

Driftsformen hänger även samman med val av ersättningsmodell. Utförare i privat regi återfinns betydligt oftare i kommuner som ersätter för utförd tid

än för beviljad tid. För offentliga utförare är det tvärtom något vanligare att de verkar i kommuner med ersättning för beviljad tid.⁴

Vi testade också om valet att ersätta för beviljad respektive utförd tid hade något samband med brukarnöjdhet när det kontrollerades för kommunstorlek. Resultatet visar att det inte fanns någon signifikant skillnad i detta avseende, vare sig för nöjdhet med hemtjänstpersonalen eller nöjdhet med hemtjänstens tillgänglighet (se Tabell 4).

Tabell 4. Ersättningsmodell och brukarnöjdhet

Medelvärden, standardavvikelse och ANCOVA för enheter med ersättning för beviljad respektive utförd tid. Kontroll för kommunstorlek (n = 268).

Utfall	M (SD) Beviljad tid	M (SD) Utförd tid	F	η^2	p
Nöjdhet med hemtjänstens tillgänglighet	62,4 (8,7)	61,7 (9,3)	0,187	0,001	0,666
Nöjdhet med hemtjänstpersonalen	87,4 (5,6)	86,3 (6,2)	1,16	0,004	0,282

Digital tidsregistrering

De allra flesta enheter rapporterar att de använder digital tidsregistrering hos brukarna. Vi testade ändå om det finns någon skillnad i brukarnöjdhet mellan enheter med och utan digital tidsregistrering.

Resultatet visar att brukare i verksamheter som *inte* använder digital tidsregistrering i högre grad är nöjda med hemtjänstens tillgänglighet jämfört med brukare i verksamheter som använder digital tidsregistrering. Det gäller även när det kontrolleras för kommunstorlek (se Tabell 5).

Tabell 5. Digital tidsregistrering

Medelvärden, standardavvikelse och ANCOVA för enheter med respektive utan digital tidsregistrering. Kontroll för kommunstorlek (n = 427).

Utfall	M1 (SD) Med digital tidsreg.	M2 (SD) Utan digital tidsreg.	F	η^2	p
Nöjdhet med hemtjänstens tillgänglighet	61,4 (8,9)	66,3 (8,7)	5,98	0,014	0,015*
Nöjdhet med hemtjänstpersonalen	86,6 (5,9)	87,8 (6,1)	0,55	0,001	0,457

⁴ Ett chi-två-test visar en signifikant skillnaden mellan privata och offentliga utförare när det gäller ersättning för beviljad eller utförd tid, $\chi^2 = 8,65$, $p = 0,003$.

Uppdragens utformning

I enkäten ställdes ett antal frågor om uppdragens utformning och handläggarnas möjlighet att påverka hur dessa utformas. Det var frågor om hur tidsåtgång preciseras i uppdragen, om uppdragen anger när och hur ofta aktiviteterna ska utföras samt frågor om lokala riktlinjer och handläggarnas möjlighet att påverka uppdragens utformning (se MQ5-MQ9 i Bilaga 4, Tabell 2). Vi testade hur dessa faktorer hängde samman med brukarnöjdhet.

Resultatet visar att det finns ett samband mellan nöjdhet med hemtjänstens tillgänglighet och handläggarnas möjlighet att påverka uppdragens utformning (se Tabell 6). I de kommuner som har lokala riktlinjer för hur uppdragen ska utformas har handläggarna i genomsnitt mindre utrymme att påverka hur uppdragen till utförarna utformas.⁵

Däremot visar resultatet inga samband mellan brukarnöjdhet och om det i uppdragen anges när eller hur ofta aktiviteterna ska utföras.⁶ Resultatet visar inte heller något samband mellan brukarnöjdhet och huruvida uppdragen anger hur mycket tid som ska läggas på enskilda aktiviteter.

Tabell 6. Uppdragens utformning

Multipel regression med nöjdhet med hemtjänstens tillgänglighet som utfallsvariabel, kontrollerat för kommunstorlek (n = 337).

Variabel	β	p
När en aktivitet ska göras anges i uppdragen (MQ6)	-0,067	0,222
Hur ofta en aktivitet ska göras anges i uppdragen (MQ7)	-0,096	0,075
Handläggarnas möjlighet att påverka (MQ9)	0,177	0,001*
$\Delta R^2 = 0,045$, $p = 0,001^*$		

Not: MQ5 och MQ8 korrelerade inte med utfallsvariabeln och inkluderades därför inte i analysen.

Utförarnas möjlighet att påverka

I enkäten till myndighetschefer ställdes sju frågor om utförarnas möjlighet att påverka utförandet. De handlade om hur stora möjligheter utförarna har att anpassa dagsplaneringen efter behov, påverka vilka aktiviteter som ska utföras, hur långt tid de ska ta samt när, hur och hur ofta de ska göras (se

⁵ T-test visar att handläggarnas möjlighet att påverka utformningen av uppdraget är större i kommuner utan lokala riktlinjer för handläggarna än i kommuner med riktlinjer. Skillnaden är signifikant, $t(278) = -4,338$, $p = 0,001$, $r = 0,25$.

⁶ Höga värden på MQ6 och MQ7 innebär att uppdragen är öppet formulerade: utförarna kan tillsammans med brukaren avgöra när och hur aktiviteter ska genomföras (se Bilaga 4, Tabell 2).

MQ10:1–7 i Bilaga 4, Tabell 2). Vi testade hur dessa faktorer hänger samman med brukarnöjdhet.

Resultatet visar att utförarnas möjlighet att påverka sammantaget har en medelstor effekt på nöjdhet med hemtjänstens tillgänglighet när det kontrolleras för kommunstorlek. Sambandet gick dock i olika riktning för olika faktorer. Ett större utrymme att avgöra *när* aktiviteter ska utföras hänger samman med större andel nöjda brukare. Men ett större utrymme att avgöra *hur ofta* aktiviteter ska utföras hänger tvärtom samman med mindre andel nöjda brukare (se Tabell 7).

Tabell 7. Utförarnas handlingsutrymme

Multipel regression med nöjdhet med hemtjänstens tillgänglighet som utfallsvariabel, kontrollerat för kommunstorlek (n = 297).

Variabel	β	p
Anpassa dagsplanering (MQ10:1)	0,012	0,863
När aktiviteter (MQ10:3)	0,263	0,001*
Hur ofta aktiviteter (MQ10:4)	-0,186	0,001*
$\Delta R^2 = 0,105$, $p = 0,001^*$		

Not: MQ10:2, MQ10:5, MQ10:6 och MQ10:7 korrelerade inte med utfallsvariabeln och inkluderades därför inte i analysen.

Personalens möjlighet att påverka

I enkäten till enhetscheferna ställdes sju frågor om personalens möjlighet att tillsammans med omsorgstagaren påverka utförandet. De handlade om hur stora möjligheter utförarna har att anpassa dagsplaneringen efter behov, påverka vilka aktiviteter som ska utföras, hur långt tid de ska ta samt när, hur och hur ofta de ska göras (se EQ7 i Bilaga 4, Tabell 2). Vi testade hur dessa faktorer hänger samman med brukarnöjdhet när det kontrolleras för kommunstorlek.

Resultatet visar att personalens möjlighet att tillsammans med omsorgstagarna påverka utförandet sammantaget har ett litet till medelstarkt samband med nöjdhet med hemtjänstens tillgänglighet. Resultatet visar också att det framför allt är personalens möjlighet att anpassa dagsplaneringen efter behov som hänger samman med brukarnöjdheten (se Tabell 8).

Tabell 8. Personalens möjlighet att påverka

Multipel regression med nöjdhet med hemtjänstens tillgänglighet som utfallsvariabel, kontrollerat för kommunstorlek (n = 419).

Variabel	β	p
Anpassa dagsplanering (EQ7:1)	0,171	0,006*
När aktiviteter (EQ7:3)	0,086	0,165
$\Delta R^2 = 0,056$, $p = 0,001^*$		

Not: EQ10:2, EQ10:4, EQ10:5, EQ10:6 och EQ10:7 korrelerade inte med utfallsvariabeln och inkluderades därför inte i analysen.

Enhetschefens roll och verktyg

I enkäten till enhetschefer ställdes en rad frågor om chefens arbete och arbetsuppgifter, om genomförandeplaner samt om tillgång till metoder för kvalitetsuppföljning och verksamhetsutveckling. Dessutom ingick frågor om dialog och samarbete med personal, beställare och handläggare (se EQ17-EQ23 i Bilaga 4, Tabell 2). Vi analyserade vilka av dessa faktorer som hade ett samband med brukarnöjdhet.

Resultatet visar bland annat att nöjdhet med hemtjänstens tillgänglighet hänger samman med ett fungerande samarbete med handläggarna, samt med att personalen använder genomförandeplanerna i det dagliga arbetet (se Tabell 9).

Analysen indikerar också att det har betydelse om enhetscheferna fokuserar på operativa eller mer strategiska arbetsuppgifter. Med operativa uppgifter avser vi den verksamhetsnära och dagliga arbetsledningen – exempelvis att chefen är delaktig i schemaläggning, tidsplanering av det löpande arbetet, framtagande av genomförandeplaner, bemanning med vikarier och uppföljning av insatser på individnivå. Med strategiska arbetsuppgifter menar vi istället sådant som uppföljning av verksamheten på övergripande nivå, rekrytering av tillsvidareanställd personal, att leda och delta på möten och planera kompetensutveckling.

Enhetschefer som är mer delaktiga i det operativa arbetet har högre brukarnöjdhet. På dessa enheter rapporterar en större andel äldre att de är nöjda med hemtjänstens tillgänglighet. Enhetschefer som fokuserar på mer strategiska arbetsuppgifter har i stället en något mindre andel äldre som är nöjda med hemtjänstens tillgänglighet (se Tabell 9).

Vi gick vidare och undersökte om dessa samband kunde förklaras av enheternas storlek. En möjlig förklaring är att chefer på mindre enheter i högre grad själva deltar i operativa uppgifter, medan chefer på större enheter i högre grad delegerar dessa till samordnare, planerare eller liknande. I en kompletterande analys inkluderade vi därför antal medarbetare per chef som kontrollvariabel. Resultatet visar fortfarande att enhetschefer som är mer

delaktiga i det operativa arbetet har högre brukarnöjdhet, medan sambandet mellan fokus på strategiska arbetsuppgifter och brukarnöjdhet försvinner när enhetsstorlek kontrolleras för (Tabell 10).

Tabell 9. Enhetschefens roll och verktyg

Multipel regression med nöjdhet med hemtjänstens tillgänglighet som utfallsvariabel, kontrollerat för kommunstorlek (n = 429).

Variabel	β	p
Enhetschefen gör operativt arbete (EQ17:1)	0,116	0,014*
Enhetschefen gör strategiskt arbete (EQ17:2)	-0,095	0,043*
Personal använder genomförandeplaner i dagliga arbetet (EQ18:1)	0,099	0,036*
Samarbete med handläggarna (EQ23)	0,108	0,023*
$\Delta R^2 = 0,050, p = 0,001^*$		

Not: EQ18:2-EQ18:4 och EQ20-EQ22 korrelerar inte med utfallsvariabeln och inkluderas därför inte i analysen.

Tabell 10. Enhetschefer operativa arbetsuppgifter

Multipel regression med nöjdhet med hemtjänstens tillgänglighet som utfallsvariabel. Kontroll för kommunstorlek och antal medarbetare per chef (n = 410).

Variabel	β	p
Enhetschefen gör operativt arbete (EQ17:1)	0,150	0,002*
Enhetschefen gör strategiskt arbete (EQ17:2)	-0,080	0,097
$\Delta R^2 = 0,029, p = 0,002^*$		

Medarbetare per chef

Tidigare forskning visar att enhetschefernas kontrollspann, det vill säga antal medarbetare per chef, har betydelse för både personalens arbetstillfredsställelse och engagemang och brukarnöjdhet [33].⁷ Vi testade därför om antal medarbetare hade något samband med brukarnöjdhet. Analysen visar dock inte något samband mellan antalet medarbetare per chef och brukarnöjdhet.⁸

⁷ Leda lagom många, En kunskapssammanställning om betydelsen av antalet medarbetare per chef, Västra Götalandsregionen, 2023.

⁸ Antal medarbetare per chef korrelerar vare sig med nöjdhet med hemtjänstpersonal ($r = -0,034, p = 0,492$) eller nöjdhet med hemtjänstens tillgänglighet ($r = -0,019, p = 0,696$).

Analys av personalens handlingsutrymme

Ersättning och tidsregistrering

Vi testade om val av ersättningsmodell och digital tidsregistrering hade något samband med personalens möjligheter att tillsammans med omsorgstagarna påverka utförandet. Resultatet visar ingen skillnad mellan kommuner som ersätter för beviljad respektive utförd tid. Och inte heller mellan kommuner med och utan digital tidsregistrering.⁹

Uppdragens utformning

Vi testade om uppdragens utformning hade ett samband med personalens möjligheter att påverka utförandet (se MQ5-MQ9 i Bilaga 4, Tabell 2). Resultatet visar att det finns ett svagt till medelstarkt samband mellan handläggarnas möjligheter att påverka utformningen av uppdragen och hemtjänstpersonalens möjligheter att tillsammans med omsorgstagarna påverka utförandet. I kommuner där handläggarna har större eget handlingsutrymme har även personalen större möjlighet att påverka (se 11).

Tabell 11. Handläggarnas arbete och uppdragens utformning

Multipel regression med personalens möjlighet att påverka (EQ7-index) som utfallsvariabel, kontrollerat för kommunstorlek (n = 362).

Variabel	β	p
När en aktivitet ska göras anges i uppdragen (MQ6)	0,066	0,199
Handläggarnas möjlighet att påverka (MQ9)	0,192	0,001*
$\Delta R^2 = 0,041$, $p = 0,001^*$		

Not: MQ5, MQ7 och MQ8 korrelerade inte med utfallsvariabeln och inkluderades därför inte i analysen.

Medarbetare per chef

Det finns ett visst samband mellan personalens möjligheter att påverka utförandet och antal medarbetare per chef. På enheter med färre medarbetare har personalen något större handlingsutrymme.¹⁰

⁹ Ett t-test visar att det inte finns någon signifikant skillnad i personalens möjlighet att påverka mellan kommuner som ersätter för beviljad respektive utförd tid ($p = 0,647$). Det finns inte heller någon signifikant skillnad mellan kommuner med respektive utan digital tidsregistrering ($p = 0,773$).

¹⁰ Pearson korrelation visar att det finns ett signifikant samband mellan antal medarbetare per chef och indexvariabeln för personalens möjlighet att påverka ($r = 0,104$, $p = 0,031$).

Enhetschefens roll och verktyg

I enkäten ställdes en rad frågor om enhetschefens arbete, om chefen utförde operativt arbete nära personalen, hade tillgång till verktyg och stöd och samarbete med handläggare (se EQ17-EQ23 i Bilaga 4, Tabell 2). Vi testade vilka av dessa faktorer som hänger samman med personalens möjligheter att påverka utförandet.

Resultatet visar att två faktorer har ett medelstarkt samband med personalens möjlighet att påverka utförandet. På enheter där enhetschefen har ett större eget handlingsutrymme har även personalen större möjlighet att påverka. Och på enheter där personalen i högre grad använder genomförandeplanerna i det dagliga arbetet har personalen större utrymme att påverka (se Tabell 12).

Tabell 12. Enhetschefens roll och verktyg

Multipel regression med personalens möjlighet att påverka (EQ7-index) som utfallsvariabel (n = 413).

Variabel	β	p
Enhetschefen gör operativt arbete (EQ17:1)	0,061	0,188
Personalen använder genomförandeplaner i dagliga arbetet (EQ18:1)	0,221	0,001*
Enhetschefen har tillräckligt handlingsutrymme (EQ18:2)	0,248	0,001*
Metoder för uppföljning (EQ18:3)	0,022	0,702
Stöd verksamhetsutveckling (EQ18:4)	-0,057	0,339
Dialog med beställare (EQ22)	0,088	0,081
Samarbete med handläggarna (EQ23)	0,052	0,301
$R^2 = 0,168$, $p = 0,001^*$		

Not: EQ17:2, EQ20 och EQ21 korrelerade inte med utfallsvariabeln och inkluderades därför inte i analysen.

Skillnader i chefers bedömningar av handlingsutrymme

I enkäten till både myndighetschefer och enhetschefer fanns sju frågor om möjligheter att påverka för utförare respektive personal (se MQ10 och EQ7 i Bilaga 4, Tabell 2). Vi testade hur väl myndighetscheferna och enhetschefernas bedömningar av dessa påverkansmöjligheter hängde samman, och resultatet visar genomgående svaga korrelationer (se Tabell 13). Det innebär att den svarande myndighetschefen i en kommun i låg grad gjorde samma bedömning av handlingsutrymmet som enhetscheferna i kommunen.

Resultatet indikerar att chefer på olika nivåer har olika syn på handlingsutrymmet. Myndighetscheferna bedömer möjligheterna att påverka utförandet som större än enhetscheferna. Det är dock värt att notera att de två frågorna inte är formulerade på exakt samma sätt, vilket kan innebära att de inte mäter identiska aspekter av handlingsutrymmet. Frågan till myndighetscheferna avser *utförarnas* möjligheter att tillsammans med omsorgstagarna påverka utförandet, medan frågan till enhetscheferna avser *personalens* möjligheter att tillsammans med omsorgstagarna påverka utförandet. Personalens påverkansmöjligheter begränsas och möjliggörs även av förhållanden på enheten, såsom IT-system, behov av kontroll, otillräcklig bemanning, egenskaper i personalgruppens sammansättning och hög personalomsättning, vilket framgår av resultaten från enkäten till enhetscheferna.

Tabell 13. Bedömning av handlingsutrymme

Korrelation mellan myndighetschefer och enhetscheferns bedömning av utförarnas respektive personalens möjlighet att påverka (n = 330–367).

Variabel	r	p
Anpassa dagsplanering (MQ10/EQ7:1)	0,161	0,003*
Vilka aktiviteter (MQ10/EQ7:2)	0,054	0,306
När aktiviteter (MQ10/EQ7:3)	0,119	0,022*
Hur ofta aktiviteter (MQ10/EQ7:4)	0,057	0,281
Tidsåtgång aktiviteter (MQ10/EQ7:5)	0,138	0,008*
Total tid hos brukare (MQ10/EQ7:6)	0,184	0,001*
Hur aktiviteter ska utföras (MQ10/EQ7:7)	0,110	0,036*