



Genrebild. Foto: Camilla Lagerman

Är äldreomsorgen i Lindesbergs kommun ett sjunkande skepp?

Publicerad: 20 november 2025

Författare: LindeNytt Redaktion

INSÄNDARE/DEBATT: Vad är det som pågår inom äldre vården i Lindesberg? Efter att ha läst insändare och pågående artiklar i NA är frågan befogad. Den 14 oktober var rubriken "Äldreomsorgen är ett sjunkande skepp". Där beskrivs en ohållbar arbetsmiljö med ändrade arbetstider var 4:e vecka. Att planera sin fritid beskrivs som otänkbart. Det är personalbrist samtidigt som bemanningsenheten har dubbla chefer på varje boende. Insändaren är underskriven av. "Mycket trötta undersköterskor." Fullt förståeligt om anonymitet då de vid avslöjande av sina namn drabbas av repressalier. Hur kan det vara möjligt?

Några dagar senare 23 oktober presenterar NA två helsidor där anhörig säger ifrån med rubriken "Är de äldre som drabbas". Här skriver en dotter som har sin multisjuka mor

på boende. Hon ser att personalen gör ett guldjobb, men de är alldeles för underbemannade och får det allt tyngre. Men igen lyssnar. Vid oplanerade larm ökar stressen då minutschemat spricker allt mer. Någon återhämtning finns inte möjlighet till. Hur länge skall personalen orka? Det är skamligt att inte kommunen satsar mer på personalen utan låter istället villkoren bli sämre.. Dottern kan utan risk för repressalier framträda både i bild och avslöja sitt namn.

På nästa sida låter sig personalen intervjuas under rubriken. Det är inte vård det är förvaring. Personalen är under rådande förhållanden naturligtvis anonyma.

Här beskrivs arbetspass utan raster, så har det varit de två senaste åren. Då det inte finns tillräckligt med personal får de täcka upp och jobba för varandra från halv sju på morgonen till halv elva på kvällen. Men inga raster.

Det kan inte vara patientsäkert och arbetsmiljön är ohållbar.

En person med 40 år i branschen har för första gången varit med om att ens chef skriker år en. Tidigare upplevde de ett stöd som nu bytts ut mot ifrågasättande när de inte lyckas hålla det tajta och pressade tidsschemat.

Vi som undertecknar denna skrift har aldrig fått skrik eller skäll från någon chef. Ingen av våra tidigare chefer har fullständigt tappat kontrollen över sig själv. Förmodligen beror det på att våra tidigare chefer haft utbildning och kunskap för sina uppdrag. Kom ihåg, lägg det på minnet. Personalen är en tillgång en diskussionspartner inte ett skällobjekt.

Röran blev om möjligt ännu rörigare när chefen går ut i NA med frågan. Varför har ingen pratat med mig? Jag visste ingenting det kom som en överraskning.

Denna fråga pulveriserades fullständigt i en insändare. Där insändaren skriver. Jag blev så fruktansvärt förbannad när jag läste artikeln . Ledningen förstår inte vad de är chefer över. Hon saknar ju den medicinska kompetensen för att förstå vidden av en avvikelse.

Uttalandet från chefen verkar vara ett uttalande där man ser spår av vårdslöshet mot sanningen.

Finfördelningen mot chefens uttalande fortsätter när en journalist intervjuar personalen där framkommer bl.a. Man väljer bort kompetens i chefsgruppen där en nyrekrytering skulle ske. En mycket kompetent sjuksköterska med gedigen ledarerfarenhet valdes bort till förmån för en socionom som ansågs passa bättre in i chefsgruppen. Valet gjordes mot personalens vilja.

Det har gjorts avvikelserapporter.

Det har gjorts IVO anmälningar.

Det har gjorts Arbetsmiljöanmälningar enligt Arbetsmiljölagens 6. 6.a paragraf . Inget hände så ärendet fördes över till Arbetsmiljöverket som beslutade med ett föreläggande med ett vite på 225.000 kr. som kommunen skall betala.

Med en fungerande organisation hade kommunen idag varit 225.000 kr rikare.

Personalen reagerar starkt på att chefen lägger all skuld på personalen, vi rapporterar men ingenting händer, allt läggs på hög. Framförda klagomål från personalen är betydligt flera än vad som här framkommit , men vi väljer att avsluta här med följande krav riktande mot kommunens beslutsfattare.

1. På bemanningsenheten finns dubbla chefer på varje boende. Men på deras ansvarsområde ute i den så kallade verkligheten, förekommer det ständigt underbemanning.
2. Anställ personer så underbemanning inte förekommer.
3. Anställ svensktalande personal, enligt Riksdagsbeslut.
- 4 .Skapa en arbetsmiljö där en tystnadskultur inte får förekomma.
5. Skapa ett arbetsschema som sträcker sig över tid ., sluta dutta med fyra veckors scheman. På det viset kan personalen planera sin fritid, vilket inte går att göra idag, på det viset upplever personalen sig inte längre livegna.
6. Utan åtgärd kommer rubrikens fråga allt närmare, vattennivån närmar sig relingen.

PRO Lindesberg genom Jerry Elvin , Reidar Johansson

Källa: LindeNytt.com

<https://lindenytt.com/nyheter/ar-aldreomsorgen-i-lindesbergs-kommun-ett-sjunkande-skepp/>