Foto: Camilla Lagerman

När blev tydlighet i äldreomsorgen ett problem?

Publicerad: 31 augusti 2026

Författare: LindeNytt Redaktion

INSÄNDARE/DEBATT: Jag skriver det här både som anhörig till en person på särskilt boende i Lindesbergs kommun och som anställd i kommunen. Jag har arbetat dagligen i det system som nu kritiseras i media i snart två år. Därför känner jag att bilden som nu målas upp av systemet behöver nyanseras.

Jag har full förståelse för att förändringar kan skapa frustration. Jag kan också förstå att personal kan uppleva stress om ett system används på fel sätt. Men det är en helt annan sak att säga att själva systemet är problemet.

För vad är det egentligen systemet gör?

Det talas om minutstyrning och att personalen ska springa mellan arbetsuppgifter. Men tiden behöver faktiskt inte ens finnas med. Systemet går att bygga så att personalen helt enkelt får en tydlig lista över vad som ska göras under arbetspasset. Är vi tre personer kan vi ha varsin lista. Dusch, städ, personlig hygien, dokumentation, tillsyn och andra uppgifter kan fördelas så att det faktiskt blir tydligt vem som ansvarar för vad.

Det är inte minutstyrning. Det är struktur.

Och struktur behövs.

Vi har under många år hört om brister inom äldreomsorgen. Det har rapporterats om Lex Sarah-anmälningar, brister i hygien och omvårdnad, läkemedelshantering, dokumentation och vård i livets slutskede. Vi har sett hur IVO har riktat kritik mot verksamheter. Samtidigt vet vi som arbetar nära omsorgen att det finns en mängd uppgifter som ska göras varje dag.

Så jag ställer mig frågan: Hur ska vi säkerställa att de blir gjorda om ingen tydligt ansvarar för dem?

”Alla har ansvar” låter bra i teorin. Men i praktiken kan det innebära att ingen har ansvar.

Det gamla uttrycket ”det som inte står har inte hänt” har jag hört många gånger när det gäller dokumentation. Men jag brukar tänka: varför skulle vi då inte också tänka att ”det som inte står kommer kanske inte heller att bli gjort”?

Jag har själv varit med om situationer där uppgifter missats eftersom någon trott att en kollega skulle göra dem. Jag har sett slarv och missar ur mitt arbetsperspektiv. Och som anhörig har jag också upplevt att min närstående inte fått den hjälp som skulle ha getts eftersom något fallit mellan stolarna. Jag vill inte gå in på den enskilda situationen, men det är just därför jag anser att tydlighet är så viktig.

Systemet kan också minska risken för att personal hamnar i osunda arbetsmönster.

Tidigare kunde tre personer exempelvis arbeta på en avdelning, där två personer alltid valde att gå tillsammans medan den tredje ofta fick gå själv. Med ett tydligare arbetssätt är det inte längre upp till två personer att själva bestämma vem som ska göra vad och vem som ska arbeta tillsammans. Arbetsuppgifterna fördelas utifrån verksamhetens behov.

Det borde vara en självklarhet.

För systemet handlar inte bara om personalen.

Det handlar framför allt om de människor som bor på våra särskilda boenden.

Alla som bor på särskilt boende har rätt till social aktivitet med personal – en timme i veckan. Det är något som vi tidigare inte ens haft tillräcklig möjlighet att planera för. Nu måste den tiden faktiskt räknas in.

Och det är kanske här den största missuppfattningen finns.

När arbetsuppgifter synliggörs blir det också tydligare hur mycket personal som faktiskt behövs.

Om en person blir sjuk och tre personer plötsligt ska vara två, försvinner ju inte arbetsuppgifterna. Duscharna ska fortfarande göras. Den personliga hygienen ska fortfarande skötas. Städningen ska göras. Dokumentationen ska göras. De boende ska få sina måltider, sin tillsyn och sin sociala aktivitet.

Ändå har det varit återkommande att personalstyrkan minskas och att de som är kvar förväntas ”lösa det”.

På sex avdelningar kan det handla om att två till tre personal försvinner under en dag när bemanningen dras ned.

Då vill jag ställa en annan fråga:

Vad är egentligen minutstyrning?

Är det minutstyrning att synliggöra hur mycket arbete som faktiskt finns?

Eller är det minutstyrning att år efter år dra ner på personal och förvänta sig att två personer ska göra samma arbete som tre – utan att det någonstans syns vad som faktiskt inte hanns med?

För mig är det senare betydligt närmare verklig minutstyrning.

Det nya systemet kan visa svart på vitt vad verksamheten faktiskt kräver. Om arbetsuppgifterna inte går att genomföra med den bemanning som finns, då finns det också ett underlag för att säga: Vi behöver mer personal.

Det borde vara positivt – även för personalen.

Systemet kan dessutom göra sådant som tidigare varit svårt att följa upp synligt. Stölder kan registreras. Arbetsuppgifter kan följas upp. Dokumentationen får en

tydligare plats. Det blir svårare för en uppgift att bara försvinna mellan två personer som båda trodde att den andra skulle göra den.

Och kanske viktigast av allt: det blir svårare att gömma hur mycket arbete som faktiskt finns.

Därför har jag svårt att förstå den starka kritiken från vissa medarbetare.

Jag säger inte att alla som är kritiska har fel eller att alla upplever systemet på samma sätt. Men jag vill ställa en obekväm fråga:

Om personalen under lång tid har kritiserat verksamheten för brister, underbemanning och missförhållanden – varför är det då plötsligt fel när verksamheten inför ett system som försöker förhindra just detta?

Om problemet är att boende inte får den hjälp de behöver, är det då verkligen fel att tydliggöra vem som ska göra uppgiften?

Om problemet är att dokumentation inte hinns med, är det då fel att planera in dokumentationen?

Om problemet är att personalen inte räcker till, är det då fel att skapa ett system som faktiskt kan visa att personalen inte räcker till?

Om problemet är att uppgifter faller mellan stolarna, är det då fel att tala om vem som ansvarar för dem?

Och om de boende inte tidigare har fått den sociala tid de har rätt till – är det då fel att den tiden nu faktiskt måste räknas in?

Jag tycker inte det.

Jag tycker att vi ska vara försiktiga med att döma ut ett verktyg innan vi har sett vad det kan åstadkomma.

Kritiken borde i stället riktas mot hur systemet används och hur det kan förbättras. Om minutangivelser skapar stress – ta bort dem. Det går. Men behåll strukturen. Behåll tydligheten. Behåll möjligheten att se vad som faktiskt ska göras och vad som faktiskt hinns med.

För mig är systemet inte ett sätt att göra livet svårare för personalen.

Det är ett sätt att göra det svårare för missförhållanden att försvinna mellan stolarna.

Och kanske är det just därför förändringen känns obekväm.

För när allt blir synligt blir det också svårare att säga att ingen visste, att någon annan skulle göra det eller att tiden inte räckte – utan att samtidigt kunna visa varför.

Jag vill ha en äldreomsorg där personalen har tid att vara människor med människor. Där de äldre får sin hygien, sin medicin, sin mat, sin tillsyn, sin dokumentation och sin sociala tid.

Men då måste vi också våga synliggöra hur mycket arbete det faktiskt kräver.

Låt oss därför sluta diskutera om vi ska ha struktur eller inte. Diskutera i stället hur strukturen kan bli bättre – för de äldre, för personalen och för en äldreomsorg där det faktiskt går att se om det vi lovar också blir gjort.

/Anhörig till person på särskilt boende och anställd vårdpersonal i Lindesbergs kommun.

Källa: LindeNytt.com

https://lindenytt.com/nyheter/nar-blev-tydlighet-i-aldreomsorgen-ett-problem/