

Foto: Camilla Lagerman

Upprop för en bättre arbetsmiljö för personal inom vård och omsorg!

Publicerad: 21 augusti 2026

Författare: LindeNytt Redaktion

INSÄNDARE/DEBATT: Hur omsorgspersonalens arbetsmiljö är i vår kommun är vår allas angelägenhet då den drabbar inte bara den enskilde arbetaren utan oss alla. För även som anhörig, vän, bekant, brukare/vårdtagare/kund/boende eller kommande vårdtagare påverkar den oss alla både direkt och indirekt.

Hur många år har vi inte läst om besparingarna som ska göras i vården? Sett och varit med om nedskärningar som drabbat vården på olika sätt?

Nu är det hög tid att vi satsar på vår omvårdnadspersonal och omsorgen i kommunen, för allas skull.

Förslag som skulle gynna vår omsorgspersonal, boende och i sin tur även de runt omkring:

• Stoppar de planer som är och försök på minut styrning på Säbon (äldreboenden).
• Överger 4 veckors schema.
• Införa bättre scheman med mer sammanhängande ledighet.
• Att nattarbetaren ska få arbeta 10 timmars arbetspass på nätterna.
• Deltidsanställda, att de får ett val om de önskar arbeta kortare dagar alternativt ha fler fridagar.
• Förkortar arbetstidsmåttet för vård- och omsorgspersonalen.

Vad innebär minutstyrning på våra äldreboenden? Om vi jämför med hemtjänsten som har haft den typen av planeringsupplägg under decennier i Sverige. Det innebär i korta drag att det är förbestämt på ett schema hur lång tid olika insatser ska ta och när de ska ske. Exempel på vad en insats kan vara är påklädning, toalettbesök, rakning, mediciner och dusch. Tittar vi på exemplet med intraphone (som är en app i telefonen och är ett arbetsverktyg) som Solliden provar så ska omsorgspersonalen utöver logga in hos den boende även sen bocka av med arbetsuppgifterna som är uppsatta. Intraphone är inte den enda appen som omsorgspersonalen behöver arbeta med vilket tar tid från de boende.

Vad talar emot detta typ av system?

Socialstyrelsen gick själva ut i ett pressmeddelande gällande minut styrningen i hemtjänsten:

> ”– Vi har sett att detaljerad styrning av tid och innehåll, brist på samarbete samt snäva resurser alltför ofta leder till att personalen har små möjligheter att anpassa omsorgen efter individens behov. Det påverkar både arbetsmiljö och omsorgens kvalitet negativt, säger Christine Tell, enhetschef på Socialstyrelsen.”
>
> ”– Behov och hälsotillstånd kan förändras snabbt hos äldre med hemtjänst och därför behöver personalen ha en viss flexibilitet för att kunna anpassa utförandet efter individen, säger Socialstyrelsens utredare Anna Brooks, som lett arbetet med rapporten.”

Information som framkommer i en publikation från Lindesbergs kommun som heter ”Riktlinje Vård- och Omsorgsboende inklusive boendeformer 2025-2030”

”Många äldre väljer idag att ansöka om att få flytta till särskilt boende, då de har en upplev ensamhet, oro och att inte ha närhet till vårdpersonal som man skulle vilja”

I en skrift från Lindesbergs kommun som heter Nationella värdegrund i praktiken står det på sida 3:

”Du har möjlighet att själv bestämma när du vill gå upp och gå och lägga dig.”

”Du bestämmer själv hur din dag ska se ut.”

”Du har möjlighet att få utevistelse och fysisk aktivitet – gäller särskilda boenden.”

”Vi bjuder in till olika aktiviteter och frågar om du vill delta.”

En annan nackdel med intraphone och att arbeta efter listor som ska bokas av är förmågan att tänka själv och att observera riskerar att försvinna. Att det är lätt att bortse ifrån saker ”stod inte på min lista” = inte mitt jobb/ansvar. En annan nackdel är att tiden som det räknas att ett moment ska vara beräknas ut efter hen som tillfälligt är snabbast.

Personalen på Solliden som blev påtvingade systemet med intraphone fick svara på hur de upplevde att arbeta med intraphone i en enkät i våras. Deras svar går att läsa i kallelsen till socialnämndens möte 26-06-17. Närkes allehanda har även publicerat två artiklar om intraphone.

Är det verkligen då rimligt med den informationen att införa detta typ av system på våra äldreboenden? När vi snarare borde frångå den strikta minut styrningen även i hemtjänsten för att skapa en mer flexibel och lyhörd hemtjänst.

Att vi inom Lindesbergs kommun skulle ha mer resurser så att omsorgen på våra boenden inte skulle bli lidande är tveksamt. Under de senaste åren har det dragits ned på löpare bland annat som ska finnas som resurs på våra äldreboenden för avdelningarna att dela på. Löparen har fått fler avdelningar att finnas för för vilket inneburit att arbetet för de som är på avdelningarna tyngre lika så för den som löper. Till de tillkommer även information från 2026-06-17 sammanträdesprotokoll från Socialnämnden som beskriver att besparingar ska fortsätta göras. Bland annat står det:

”Förvaltningen bedömer att åtgärden schemastruktur även fortsättningsvis utgör den största utmaningen i arbetet med att nå budget i balans”

”Trots genomförda och planerade åtgärder bedömer förvaltningen att ytterligare åtgärder kommer att behövas för att socialnämnden ska uppnå budget i balans innan året är slut.”

Så för våra boende och medarbetare, stoppa projektet med att införa minutstyrning på våra äldreboenden!

4 veckors scheman. Det innebär ständig förändring och skapar en oförmåga att kunna planera framåt. Som exempel ett schema som ska börja gälla den 27 juli delas ut den 13 juli! Alltså 14 dagar innan det börjar gälla. Alla människor har rätt till att kunna planera sin fritid och vardag, inte känna en ständig oro över hur eventuellt kunna få ihop vardagen/familjelivet. Sen är det inte bara familjen som påverkas eller den enskilde arbetaren. Utan även barnomsorgen och dess personal påverkas av att vård- och omsorgspersonalen har så pass kort framförhållning i sitt schema.

I samma pressmeddelande som Socialstyrelsen tog upp om minutstyrningen nämner de även att med kort framförhållning om arbetstider kan det bli svårt att kombinera familjeliv och sociala aktiviteter. Och de skrev:

> *”Socialstyrelsens förhoppning är nu att rapporten ska bidra till diskussion i kommunernas ledning om hur styrningen kan utvecklas för att på bästa sätt kunna främja både kvalitet och arbetsmiljö.”*

Så för våra boenden/vårdtagare/kund/brukare och medarbetarna, låt oss frångå 4 veckors scheman och få fasta schema.

Bättre scheman och längre nattpass. Hur ser dagens scheman ut för vård-och omsorgspersonalen? Vi kan börja med titta på antalet lediga dagar som finns och hur de är utlagda.

För omsorgspersonal som arbetar dag och kvällspass och har en procent grad på 80 och uppåt har man 9 lediga dagar av 28. Snabbt uträknat låter det ok, personen är ju ändå ledig en dag mer 1 dag mer än om personen hade jobbat raka veckor. Men när schemat synas närmare så kan vi konstatera att det är endast vid 2 olika tillfällen där personalen har mer ledig än 1 dag samtidigt och de är de lediga helgerna. Vid ett tillfälle är ledigheten 3 dagar och det andra 2. Det innebär att det är schemalagt vid 4 olika tillfällen att medarbetaren bara är ledig 1 dag och sen jobbar mellan 2-4 pass igen innan nästa lediga dag och så fortsätter de tills nästa lediga helg. Det ger inte tillräcklig återhämtning, de ger en liten andningspaus om det ger något. Det är dessutom inte ovanligt att gå av kl 22:30 vara ledig en dag för att sedan gå på kl 6:30 dagen därpå. Med andra ord behöver personen även vrida sin dygnsrytm till att jobba dagsturer från kvällsturer, det tar både tid och energi.

En dellösning till bättre scheman är att förlänga nätterna. Istället som det är idag att natten arbetar mellan 22:15 – 6:45 ändra det till 21:15 – 7:15 skulle det göra att

dagpersonalen får mindre dygns omställning från kvällspass till dag samt att nattpersonalen får mer återhämtning och större chans till ett bättre schema. Idag jobbar nattpersonalen mellan 13-17 pass beroende på sysselsättningsgrad på 28 dagar. Vilket innebär med 4 veckors scheman och arbete varannan helg att även nattpersonalen har på sitt schema tillfällen när de bara är ledig en natt mellan arbetspassen.

Förkorta arbetstidsmåttet för vård- och omsorgspersonalen.

Som det konstaterades ovan i granskandet av schemat för vård- och omsorgspersonalen om hur deras ledig dagar är utlagda så är det lätt att se att personalen behöver mer sammanhängande ledighet för att få en återhämtning. Ett sätt att ge personalen mer ledig tid är att förkorta arbetstidsmåttet. Innan du som läser tar ställning till den frågan tänk då på att vård- och omsorgspersonalen jobbar årets alla dagar och får inte de lediga dagarna som de röda dagarna och aftnar i kalendern som kommer utöver vanliga helgen under året eller de klämdagar som blir. Utan våra scheman fortsätter att rulla på som vanligt. Är det vår 6 dagars arbetsvecka jobbar vi 6 dagar även om det är påsk, midsommar, jul eller nyår. Vill vi vara ledig får vi ansöka om ledighet. Vi får aldrig den extra sammanhängande ledighet som de extra dagarna blir för de som jobbar raka veckor, den tiden missar vi med familjen om vi inte har fått semester eller har tur att de infaller på en ledig dag.

Att sänka arbetstidsmåttet kombinerat med bättre scheman skulle innebära en bättre hälsa för vård- och omsorgspersonalen. Ge en ökad jämställdhet då fler skulle orka jobba heltid samtidigt få mer tid till familjen och hemmet. Men framförallt skulle kvalitén på omvårdnaden öka. En annan viktig sak är att det skulle leda till att Lindesberg kommun skulle bli en attraktivare arbetsgivare. Då skulle det bli lättare att få fler medarbetare samt att kompetens tappet skulle minska då fler skulle välja att
latsen.

Instämmer du med att ovanstående förändringar behöver göras?

Följ qr-koden på bilden, den leder dig till en namninsamling som arbetar för detta just nu. Gör din röst hörd du med. Skriv under namninsamlingen du också.

Namninsamlingen går även att finna på webbadressen: https://www.mittskifte.org/p/omsorg

/Undersköterska arbetande i omsorgen

Källhänvisningar:

Lindesbergs värdegrund

Socialstyrelsens pressmeddelande

Lindesbergs kommun som heter ”Riktlinje Vård- och Omsorgsboende inklusive boendeformer 2025-2030”

Kallelse till socialnämndens sammanträde 26-06-17

Protokoll från socialnämndens möte 26-06-17

Källa: LindeNytt.com

https://lindenytt.com/nyheter/upprop-for-en-battre-arbetsmiljo-for-personal-inom-vard-och-omsorg/