

ENHETSVY

Verksamhetsplattform för omsorgen.
Mer tid för ledarskap. Mindre tid för administration.

Whitepaper · augusti 2026 · version 2
enhetsvy.se

1 Sammanfattning

Enhetsvy är en verksamhetsplattform byggd kring en enda användare: **enhetsansvarig i omsorgen**.

Dagens system i sektorn är byggda kring *brukaren* (journal och insats), kring *passet* (schema och bemanning) eller kring *dokumentet* (kvalitet och avvikelser). Ingen är byggd kring det beslut som faktiskt styr verksamheten varje dag: enhetschefens.

Enhetsvy samlar verksamhetens information i en gemensam kunskapsmotor. Information registreras en gång och används sedan överallt — i bemanningsbilden, i schemat, i medarbetarsamtalet, i mötet, i uppföljningen. AI läser, tolkar, upptäcker mönster och föreslår. Människan beslutar. Alltid.

För vem: enhetsansvariga, föreståndare och verksamhetschefer inom LSS, socialpsykiatri och äldreomsorg — hos privata utförare först, kommunal sektor därefter.

Varför nu: personalbristen ökar, regelkraven ökar, och de AI-satsningar som görs i sektorn i dag riktar sig mot schemaoptimering och tillsyn — inte mot beslutsstöd för ledning. Det ledet är tomt.

Var vi står: Enhetsvy är i beta i en enhet hos Livsstigen Omsorg. Vi har inga betalande kunder ännu. Plattformen är byggd och används dagligen i skarp drift på den enheten.

2 Problemet

En enhetsansvarig i omsorgen ansvarar samtidigt för bemanning, schema, arbetsmiljö, budget, rekrytering, introduktion, kompetensförsörjning, dokumentation, kvalitet, avvikelser, arbetsrätt, kollektivavtal, fastighetsfrågor och anhörigkontakt.

Informationen som krävs för allt detta ligger i olika system — och i huvudet, i mejlen, i anteckningsblocket, i gruppchatten.

Konsekvensen är förutsägbar:

- samma uppgift registreras flera gånger på flera ställen
- beslut fattas på ofullständigt underlag
- viktig information går förlorad mellan pass och veckor
- administrationen växer, ledarskapet krymper

Samtidigt förväntas enhetsansvarig vara en närvarande ledare.

Ledarskapet är verksamhetens mest underinvesterade resurs. Gallup har återkommande funnit att chefen står för omkring 70 procent av variationen i medarbetarnas engagemang.¹ Engagemang är i sin tur kopplat till personalomsättning, sjukfrånvaro och kvalitet — precis de tal som omsorgen kämpar med.

Slutsatsen vi drar: sektorn behöver inte fler administrativa system. Den behöver bättre förutsättningar för ledarskap.

3 Insikten

Informationen finns redan. Den är bara inte sammanhängande.

När en enhetschef får veta att "Lisa har läkarbesök på onsdag 13-15" är det inte en anteckning. Det är information som samtidigt påverkar brukarplaneringen, bemanningsbehovet, schemat och kanske en medarbetares arbetspass.

I dag måste chefen själv göra den översättningen — i fyra system.

Enhetsvy löser inte ett registreringsproblem. Det löser ett **kunskapsproblem**: att göra en enda inmatning meningsfull i hela verksamheten, och att göra det synligt *varför* verksamheten ser ut som den gör.

4 Produkten

Enhetsvy vilar på fyra bärande delar. Alla fyra finns byggda och används i dagens beta.

4.1 Fånga — en ingång till verkligheten

Enhetschefen skriver eller talar in en tanke. Inget mer.

AI tolkar texten och föreslår var den hör hemma: en uppgift, en punkt inför nästa möte, en styrka i en medarbetarprofil, en rutinändring på ett omsorgsuppdrag, en händelse i brukarplaneringen, ett ändrat bemanningsbehov. Flera destinationer samtidigt är normalfallet — samma mening kan vara relevant på tre ställen.

Användaren godkänner, ändrar eller avfärdar. Ingenting sparas automatiskt.

Ersätter i dag: anteckningsblock, mejl till sig själv, minnesregler, "jag fixar det på måndag".

4.2 Kunskaps- och informationsmotorn

Allt som godkänns landar i en gemensam informationsmodell. Motorn gör tre saker som ett vanligt system inte gör:

- **Kopplar ihop.** En medarbetares önskemål, en brukares rutin och ett kollektivavtalsvillkor kan mötas i samma beslut.
- **Upptäcker konflikter.** När två uppgifter i systemet säger emot varandra — "två sanningar" — flaggas det i stället för att tyst gå vidare.
- **Spårar ursprung.** Varje uppgift går att följa tillbaka till fångsten den kom ifrån och till den som godkände den.

Ersätter i dag: pärmen, den muntliga traditionen, "så har vi alltid gjort".

4.3 Levande bemanningsbild och Schemabyggaren

Enhetsvy skiljer strikt mellan tre saker som andra system blandar ihop:

Frågan den svarar på	
Bemanningsbehov	Vad behöver verksamheten?
Schema	Vem arbetar?
Mitt arbete	Vad betyder det för mig?

Bemanningsbehovet visas som ett dygnshjul — hela dygnet, vardag och helg, med antal personal samtidigt per område. Både chef och medarbetare ser samma bild.

Bilden är levande. Information från Fånga kan skapa ett **förslag** på ändrat behov, med rätt tidshorisont: enstaka dag, tillfällig period, återkommande veckodag eller permanent förändring. Chefen godkänner, ändrar, skjuter upp eller ignorerar. Varje tillämpad ändring loggas med orsak, källa och vem som godkände — så att frågan "varför ser bemanningen ut så här?" alltid har ett svar.

Schemabyggaren bygger sedan från den aktuella verklighetsbilden, inte från förra periodens schema.

Ersätter i dag: Excel-ark, gissningar, det schema som ärvs vidare för att ingen minns varför det ser ut som det gör.

4.4 Ledarskapsstöd

Runt kärnan ligger det operativa ledarskapsarbetet:

- **Fokusmotorn** — vad gör störst skillnad just i dag, med kontexten som gör förslaget begripligt
- **Medarbetarprofiler** — anställning, tjänstegrad, delegeringar, körkort, mål, styrkor och utmaningar
- **Samtal** — planering, genomförande och dokumenterad uppföljning av medarbetarsamtal
- **ATP-möten** — reflektion före mötet, fyra faser under, dokumentation efteråt
- **Delegering och uppföljning** — uppgifter med mottagare, förfallodatum och kvittens
- **Medarbetarens vyer** — Mitt arbete, Min inkorg, Mitt önskeschema, Mitt schema
- **Anställningsresan** — rekrytering, introduktion, utvärdering, "en i gänget"

Medarbetare möter aldrig AI. De möter korta, tydliga formulär.

Ersätter i dag: fyra kalendrar, tre chattgrupper och ett antal papperslistor.

5 AI-manifest

AI ska stärka människors omdöme — aldrig ersätta det. Fem principer, byggda i produkten och inte bara nedskrivna i en policy.

1. AI fattar aldrig beslut. AI får analysera, upptäcka mönster, identifiera risker, simulera alternativ, föreslå och förklara. AI får aldrig godkänna ett schema, fatta ett personalbeslut, ändra verksamhetens information eller registrera en uppgift på egen hand.

2. Human in the loop. Ingen AI-genererad information sparas automatiskt. Varje rekommendation ligger i en förslagskö tills en behörig människa aktivt godkänner den. Det gäller

även bemanningsbilden, som aldrig ändras tyst.

3. Full transparens. Varje rekommendation ska kunna förklaras. Föreslår AI ett schema ska användaren kunna se vilka omsorgsuppdrag som prioriterats, hur tjänstegrader uppfyllts, vilka regler som kontrollerats, vilka preferenser som vägts in och vilka kompromisser som gjorts.

4. Full spårbarhet. Alla förslag loggas: när, varför, av vem det granskades, vem som godkände och vad som ändrades. Ingen förändring i verksamhetens information ska vara omöjlig att följa upp.

5. Kunden äger sin data. Verksamhetens information tillhör alltid kunden. AI tränas inte på kundens personuppgifter utan uttryckligt avtal och kontroll.

Manifestet är inte marknadsföring. Det är den arkitektur beslutsflödet är byggt på: förslag → granskning → godkännande → historik.

6 Regelmotorn

Enhetsvy innehåller en central regelmotor vars uppgift är att göra det **lätt att göra rätt** — i arbetsflödet, inte i efterhandskontrollen.

Motorn kan kontrollera:

- kollektivavtal
- arbetstidslagen
- lokala riktlinjer och verksamhetens egna regler
- kompetenskrav och delegeringar
- kontinuitetskrav

Den bärande designidén är "**Varför?**"-knappen. Varje begränsning systemet lägger på ett beslut ska kunna förklara sig själv: vilken regel, vilken paragraf eller vilket avtal som ligger bakom. En chef ska aldrig behöva lyda ett system den inte förstår.

Regelmotorn läser samma kunskapsmotor som resten av plattformen. Uppdateras en lokal rutin uppdateras kontrollen med den.

7 Säkerhet och GDPR

Informationssäkerhet är en grundförutsättning, inte en tilläggsfunktion. Enhetsvy utvecklas enligt Privacy by Design och Security by Design.

Det innebär i praktiken:

- rollbaserad behörighetsstyrning med principen om minsta möjliga åtkomst
- åtkomstkontroll på databasnivå — inte bara i gränssnittet
- kryptering av data under överföring och lagring
- fullständig revisionslogg över känsliga åtgärder

- dataminimering och stöd för gallring enligt GDPR
- pseudonymisering där full identitet inte krävs
- separation mellan personuppgifter, verksamhetsdata och AI-analyser
- personuppgiftsbiträdesavtal som del av kundavtalet

Vi redovisar detta som principer och nuvarande implementation. Enhetsvy har i dag inga externa certifieringar (t.ex. ISO 27001); en formell certifieringsprocess är en planerad åtgärd inför bredare kommunal försäljning.

Omsorgen bygger på förtroende. Därför visas alltid rätt information för rätt person — och aldrig mer än vad rollen kräver.

8 Marknad och konkurrens

Svensk omsorgs-IT är tydligt uppdelad i silos. Nästan ingen leverantör spänner över mer än en, och ingen organiserar sig kring enhetschefens arbetsdag.

Silo	Aktörer	Vad de äger
Bemanning & schema	Quinyx, Medvind (Visma), Time Care Pool (RLDatix), Heroma (CGI), Carefox	Pass, timmar, prognos
Verksamhetssystem & journal	Lifecare (Tietoevry), Combine (Pulsen Omsorg), Appva MCSS (Vitec), Aiai (Allevi), Carefox	Brukare, insats, signering
Kvalitet & ledningssystem	Stratsys, Nyby	SOSFS 2011:9, avvikelser, egenkontroll
HR & introduktion	Sympa, Hailey HR	Anställning, kompetens, onboarding

Bemanning och schema. Quinyx marknadsför AI-styrda prognoser mot vård och hemtjänst.² Medvind (Visma) erbjuder AutoSchema för automatiserad schemaläggning mot privat vård och omsorg.³ Time Care Pool under RLDatix används brett för vikariepooler i kommunal sektor.⁴ Heroma (CGI) kombinerar HR, tid och schema och används av ett stort antal regioner och kommuner.⁵ Carefox riktar sig till privata hemtjänstutförare och kombinerar planering med enklare verksamhetsstöd.⁶

Verksamhetssystem och journal. Lifecare (Tietoevry) är den dominerande plattformen för socialtjänst och HSL i kommunal sektor.⁷ Combine (Pulsen Omsorg) anger att omkring en fjärdedel av Sveriges kommuner använder systemet.⁸ Appva MCSS (Vitec) står för digital signering av HSL- och SoL-insatser i stor skala.⁹ Aiai (Allevi) riktar sig mot personlig assistans och omsorgsboende.¹⁰

Kvalitet och ledningssystem. Stratsys erbjuder kvalitets- och patientsäkerhetsarbete kopplat till SOSFS 2011:9.¹¹ Nyby är en annan kategori — en samverkansplattform som avlastar personal genom att koppla in anhöriga och volontärer.¹²

HR och introduktion. Sympa marknadsför onboarding, utbildning och kvalifikationshantering mot hälso- och sjukvård och social välfärd.¹³ I praktiken bygger många kommuner sina egna

introduktionsprogram i stället för att köpa en produkt.

Nya AI-aktörer 2024-2026. Aktiviteten är koncentrerad till två områden. Schemaoptimering: Konvoj piloterar AI-driven schemaläggning i Tjörns kommuns äldreomsorg.¹⁴ Tillsyn och insikt: Sensio Insight piloteras i samma kommun,¹⁵ och Eldra Care lanserade 2025 en röstassistent för omsorgstagare integrerad med Carefox.¹⁶ Det närmaste någon kommit ett regelmotorstött stöd riktat till enhetschefer är **KAB** — kvalificerad automatiserad bemanning — som Tre Stiftelser byggt internt och presenterade på Vitalis 2025, uttalat för att avlasta enhetschefer och bemanningsombud.¹⁷ Det är en intern lösning hos en utförare, inte en produkt på marknaden.

Slutsats

Varje befintlig produkt organiserar sig kring brukaren, insatsen eller passet. Ingen organiserar sig kring enhetschefens beslut.

Ingen leverantör vi funnit kombinerar (a) en operativ kunskaps- och fångstmotor, (b) en levande bemanningsbild, (c) en regelmotor för SOSFS, LSS, SoL och kollektivavtal och (d) ledarskapsstöd i en och samma produkt riktad till enhetschefen. AI i sektorn handlar i dag om schemaoptimering och tillsyn — inte om beslutsstöd för ledning.

Det är hålet Enhetsvy går in i.

En ärlighetsreservation: frånvaron av publik AI-kommunikation hos Time Care Pool, Heroma, Lifecare, Combine och Appva betyder att vi inte hittat något publicerat — inte att arbete saknas internt. Ett antal mindre eller regionala aktörer (bland andra Joliv, Sekoia, Alfa eCare, Draftit Vård & Omsorg, Ensolution) har inte kunnat verifieras i denna genomgång och är öppna frågor.

9 Positionering

Frågan en investerare ska ställa är: *varför köper någon Enhetsvy när de redan har Quinyx och Lifecare?*

Svaret är att vi inte konkurrerar om samma jobb.

- Lifecare svarar på **vad som gjorts för brukaren.**
- Quinyx och Medvind svarar på **vem som arbetar när.**
- Stratsys svarar på **om vi kan bevisa att vi följer regelverket.**
- Enhetsvy svarar på **vad chefen ska göra härnäst, och varför.**

Ingen av de tre första kan svara på den fjärde frågan, eftersom deras datamodell inte är byggd för det. Enhetsvys datamodell är byggd för ingenting annat.

Det gör befintliga system till **grannar, inte fiender**. Enhetsvy är designat för att kunna leva bredvid dem, och integration mot schema- och verksamhetssystem är en prioriterad del av produktkartan snarare än ett hot mot affären.

10 Affärsmodell och go-to-market

Modell: molnbaserad SaaS, prissatt per enhet och månad, med modulär utbyggnad. Organisationen börjar med de moduler som skapar störst värde och aktiverar fler utan att byta system. Eftersom all information delas genom en gemensam kunskapsmotor ökar nyttan för varje modul som läggs till — och byteskostnaden med den.

Sekvens: en enhet → hela verksamheten → koncern eller kommun.

Ingången är en enskild enhetschef med ett akut problem, inte en central IT-upphandling. Det gör beslutet litet, snabbt och lokalt — och skapar interna förespråkare inför det större beslutet.

Segment i ordning:

- 1. Privata utförare inom LSS och socialpsykiatri.** Korta beslutsvägar, tydlig ägare av problemet, ingen upphandlingsplikt.
- 2. Större privata omsorgskoncerner.** Flera enheter under samma avtal.
- 3. Kommunal sektor.** Längre säljcykel och upphandling — kräver referenser och sannolikt certifieringar först.

Prissättning är ännu inte fastställd och redovisas inte här.

11 Status och nästa steg

Var vi är i dag: Enhetsvy är i beta i en enhet hos Livsstigen Omsorg och används i skarp daglig drift. Vi har inga betalande kunder. Plattformens kärna — Fånga, kunskapsmotorn, bemanningsbilden, Schemabyggaren, medarbetarvyerna, ATP-modulen och anställningsresan — är byggd och i användning.

Vad betan ska bevisa:

- att enhetschefen faktiskt registrerar verkligheten i Fånga i stället för i huvudet
- att andelen AI-förslag som godkänns är hög nog att spara tid, och att avfärdade förslag inte skapar irritation
- att bemanningsbilden hålls levande över tid utan att någon påminner om det
- att medarbetarna använder sina vyer utan introduktion
- hur många timmar administration som faktiskt frigörs per vecka

Härnäst i produkten:

- konsekvensanalys vid passbyte, frånvaro och semester mot bemanningsbehovet
- jämförelse mellan önskeschema och verkligt behov
- integrationer mot befintliga schema- och verksamhetssystem
- moduler för fastighet och drift, avvikelshantering, arbetsmiljö och årshjul
- formaliserad informationssäkerhet inför kommunal försäljning

Vad kapital skulle användas till: en andra och tredje betaenhet hos en extern utförare, integrationsarbete, informationssäkerhet och certifiering, samt de första säljresurserna mot privata utförare. Belopp och villkor diskuteras separat.

12 Risker

Risk	Hur vi möter den
Upphandlingströskeln i kommunal sektor är hög och långsam	Vi börjar hos privata utförare där beslutet är lokalt, och bygger referenser innan kommunal försäljning
Beroende av integrationer mot etablerade schema- och journalsystem	Enhetsvy fungerar fristående från dag ett; integration ökar värdet men är inte ett villkor för att komma igång
Förtroende för AI i en riskkänslig sektor	AI får aldrig besluta. Förslagskö, godkännande, förklaring och historik är byggda i arkitekturen, inte tillagda som funktioner
Nyckelpersonberoende i ett tidigt skede	Dokumenterad arkitektur och en kunskapsmodell som är läsbar utan författaren; team byggs ut med kapital
Regelförändringar i SoL, LSS och kollektivavtal	Regelmotorn är konfigurerbar och separerad från applikationslogiken; regler uppdateras utan att produkten byggs om
En etablerad aktör bygger samma sak	Deras datamodell är byggd kring brukare eller pass. Att flytta den till chefs beslut är ett omtag, inte en funktion — det ger oss förspång, men inte för alltid

13 Vision

Vi tror inte att framtidens omsorg behöver fler administrativa system. Vi tror att den behöver bättre beslutsstöd.

Vi tror inte att AI ska ersätta människor. Vi tror att AI ska frigöra människor.

Från administration till ledarskap. Från informationsjakt till kunskap. Från osäkerhet till bättre beslut.

Enhetsvys löfte:

Vi automatiserar inte ansvar. Vi automatiserar administration. Vi ersätter inte människors omdöme. Vi stärker det.

14 Källor

1. Gallup, *State of the American Manager / State of the Global Workplace* — chefen står för omkring 70 % av variationen i medarbetarengagemang. <https://www.gallup.com/workplace/231593/why-great-managers-rare.aspx>
2. Quinyx — schemaläggning för vård. <https://www.quinyx.com/sv/schemalaggnig-vard>
3. Medvind WFM (Visma) — vård och omsorg samt AI-schemaläggning. <https://www.medvindwfm.se/branscher/vard-omsorg> och <https://www.medvindwfm.se/ai-schemalaggnig>
4. RLDatix — kundcase Kungälv kommun, funktionsstöd och bemanning. <https://www.rldatix.com/se/resources/kundcase-kungalvs-kommun>
5. CGI — Heroma. <https://www.cgi.com/se/sv/heroma>
6. Carefox — funktioner för hemtjänst. <https://carefox.se/funktioner>

7. Tietoevry — Lifecare. <https://www.tietoevry.com/en/industries/health/lifecare/>
8. Pulsen Omsorg — Combine, verksamhetssystem för socialtjänsten.
<https://pulsenomsg.se/verksamhetssystem-socialtjansten>
9. Vitec Appva — MCSS, digital signering. <https://appva.com/vi-erbjuder/appva-mcss>
10. Allevi — Aiai, verksamhetsstöd för assistans och omsorg. <https://allevi.se/produkter>
11. Stratsys — kvalitetsarbete inom vård och omsorg, SOSFS 2011:9.
<https://www.stratsys.com/sv/produkter/kvalitetsarbete-var-d-omsorg>
12. Nyby — samverkansplattform för hemtjänst och kommun. <https://nyby.com/solutions/home-care>
13. Sympa — HR för hälso- och sjukvård och social välfärd.
<https://www.sympa.com/sv/produkt/for-alla-branscher/halso-och-sjukvard>
14. Tjörns kommun — AI optimerar schemaläggningen inom äldreomsorgen, 2025-03-24.
<https://www.tjorn.se/nyheter/2025-03-24-ai-optimerar-schemalaggn-ingen-inom-aldreomsorgen-pa-tjorn>
15. Tjörns kommun — Vi lyfter äldreomsorgen med digitala insikter (Sensio Insight), 2025-06-17.
<https://www.tjorn.se/nyheter/2025-06-17-vi-lyfter-aldreomsorgen-med-digitala-insikter>
16. Carefox — röstassistent för hemtjänst i samarbete med Eldra Care AB.
<https://carefox.se/rostassistent-hemtjanst-ai-carefox-eldra>
17. Vitalis 2025 — Tre Stiftelser om KAB, kvalificerad automatiserad bemanning.
<https://invitepeople.com/public/events/bd0a6002b4/seminars/ec657bf5a2>
18. Socialstyrelsen — SOSFS 2011:9 om ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete. <https://www.socialstyrelsen.se/kunskapsstod-och-regler/regler-och-riktlinjer/foreskrifter-och-allmanna-rad/konsoliderade-foreskrifter/20119-om-ledningssystem-for-systematiskt-kvalitetsarbete/>

Enhetsvy · enhetsvy.se · Kontakt: daniel@livsstigenomsorg.se