ALINGSÅS KOMMUN

Datum: 2026-11-03
Handläggare: Ann Norup
Diarienr: 2026.122 VON

Vård- och omsorgsnämnden

Svar på motion gällande bättre arbetsmiljö och stärkt kvalitet i vård och omsorg Anton César (S), Sanna Dabolins (V), Heidi Hankanen Ängberg (C) och Mats Eriksson (MP)

Ärendebeskrivning
Anton César (S), Sanna Dabolins (V), Heidi Hankanen Ängberg (C) och Mats Eriksson (MP) har till kommunfullmäktige den 6 maj 2026, § 95 KF lämnat in en motion om bättre arbetsmiljö och stärkt kvalitet i vård och omsorg. Motionärerna föreslår följande:

- att ge vård- och omsorgsnämnden i uppdrag att utreda och återkomma med förslag på ett tidsbegränsat försök med arbetstidsförkortning i en brukarnära verksamhet inom äldreomsorgen, med inriktningen 80 procent av heltid med bibehållen lön, samt hur effekterna ska följas upp.
- att ge vård- och omsorgsnämnden i uppdrag att tillsammans med personal och fackliga organisationer ta fram bemannings- och schemariktlinjer för hållbara scheman, rimlig återhämtning och stärkt bemanning där behoven är störst.
- att ge vård- och omsorgsnämnden i uppdrag att verka för en mer tillitsbaserad styrning i verksamheten i syfte att skapa en hållbar arbetsmiljö som gynnar såväl vårdpersonal som brukare.

Kommunfullmäktige beslutade den 6 maj 2026, § 95 KF att lämna motionen till kommunstyrelsen för beredning. Motionen har därefter den 21 maj 2026 skickats till vård- och omsorgsnämnden för beredning.

Vård- och omsorgsnämnden behandlade ärendet på sammanträdet den 22 oktober 2026, § 72 VON och beslutade då att återremittera ärendet till förvaltningen för vidare beredning med förtydligande av:

- Nämndens uppdrag till förvaltningen angående möjligheten att införa arbetstidsmodellen 80/20 inom nämndens brukarnära verksamheter, § 26/2026 VON.
- Uppdraget att utveckla delaktigheten i personalgruppernas planering av insatser till brukare.
- Arbetsgruppers delaktighet i framtagandet av bemanningshandboken.

Förvaltningens yttrande
Förvaltningen har undersökt möjligheter och erfarenheter för införande av arbetstidsförkortning i enlighet med motionärernas förslag samt utifrån det uppdrag som nämnden gav till förvaltningen den 23 april 2026, § 26 VON och som återrapporterades till nämnden den 22 oktober 2026, § 71 VON. Detta har skett genom omvärldsbevakning, dels med kommuner i Göteborgsregionen, dels i dialog med bemannings- och HR-nätverk. Förvaltningen har inte identifierat några kommuner som tillämpar arbetstidsförkortning inom omsorgsverksamheter för hela arbetsgrupper, vilket gör det svårt att dra lärdom från andra kommuner.

Utöver detta har kontakt tagits med Sveriges kommuner och regioner (SKR) som uppmanar kommuner att inte teckna lokala avtal om arbetstidsförkortningar eftersom det är en viktig fråga i kommande års avtalsförhandlingar. SKR:s förhandlingsdelegation har tillsatt en utredning vars uppdrag är att analysera effekter av förändringar avseende arbetstidens längd. Utredningen ska lämna sin slutrapport den 1 november 2026.

Vidare har förvaltningen utrett ett införande av arbetstidsförkortning enligt motionärernas förslag utifrån tänkbara effekter för verksamhet och medarbetare. De positiva effekter som har identifierats för medarbetare och verksamhet är bättre förutsättningar för medarbetares återhämtning, vilket i sin tur kan bidra till en förbättrad arbetsmiljö, ökad arbetsglädje och bättre möjligheter att rekrytera och behålla kompetenta medarbetare.

Ett införande av arbetstidsförkortning innebär att verksamheterna behöver rekrytera flera medarbetare i syfte att kunna upprätthålla nuvarande nivå av brukarnära insatser. Om verksamheterna inte lyckas rekrytera det antal medarbetare som krävs för att kompensera för den minskade brukarnära arbetstiden finns en risk för att arbetsbelastningen för befintliga medarbetare ökar. Det kan medföra negativa konsekvenser för arbetsmiljö, men även ett ökat behov av övertidsarbete. Ett införande av arbetstidsförkortning enbart inom äldreomsorgen kan leda till ökad konkurrens om arbetskraft inom förvaltningens LSS verksamheter, då kortare arbetstid med bibehållen lön kan göra äldreomsorgen mer attraktiv som arbetsplats.

Förvaltningen har även undersökt kostnaderna för ett införande av arbetstidsförkortning enligt motionärernas förslag. En arbetsgrupp med 30 årsarbetare som omfattas av en arbetstidsförkortning om 20 procent med bibehållen lön bedöms, för att upprätthålla nuvarande nivå av brukarnära insatser, behöva utökas med cirka 6 årsarbetare. Detta motsvarar en årlig merkostnad på cirka fyra miljoner kronor.

Om arbetstidsförkortningen skulle omfatta samtliga medarbetare inom förvaltningens äldreomsorg som arbetar oregelbunden arbetstid, motsvarande cirka 526 medarbetare utifrån bemanningen i augusti 2026, beräknas den årliga merkostnaden uppgå till cirka 70 miljoner kronor. Om arbetstidsförkortningen även skulle omfatta förvaltningens LSS verksamheter, motsvarande cirka 339 årsarbetare, beräknas den årliga merkostnaden uppgå till cirka 49 miljoner kronor. Den total merkostnad för förvaltningens omsorgsverksamheter beräknas därmed uppgå till cirka 119 miljoner kronor. Beräkningen utgår från att nuvarande bemanningsnivå och omfattning av brukarnära insatser ska upprätthållas. Beloppet är uppskattat och inkluderar lönekostnader samt personalomkostnader.

Förvaltningen har inte identifierat några studier som visar vilken påverkan en arbetstidsförkortning av detta slag har på sjukfrånvaron. Eventuella positiva effekter på frisknärvaro, arbetsmiljö och personalomsättning är därför svåra att bedöma och har inte beaktats i kostnadsberäkningen.

Förvaltningen har idag en arbetstidsförkortning för medarbetare inom Kommunals avtalsområde vars arbetstid är förlagd till såväl vardagar som söndagar och helgdagar. Enligt Allmänna bestämmelser (AB), § 13, uppgår veckoarbetstiden för dessa medarbetare till 38 timmar och 15 minuter. Förvaltningen har dock valt att tillämpa en veckoarbetstid om 37 timmar.

Från och med januari 2027 kan anställda som fyllt 64 år, om verksamheten tillåter, minska sin arbetstid till 80 procent av heltid och samtidigt behålla tjänstepensionsavsättningar motsvarande 100 procent av sysselsättningsgraden

Förvaltningen har idag stora utmaningar att bemanna verksamheterna under helger, särskilt inom äldreomsorgen. Trots att medarbetare arbetar varannan helg är det svårt att täcka verksamheternas behov, samtidigt som bemanningen vissa vardagar kan vara högre än det faktiska behovet. Ett förenklat exempel är en verksamhet som behöver fyra medarbetare per dag, två dagpass och två kvällspass. För att täcka helgens behov när medarbetarna arbetar varannan helg krävs totalt åtta medarbetare. Samtidigt innebär detta att bemanningen under måndag till fredag genererar tio arbetspass utöver verksamhetens behov. Utmaningen ligger därför inte enbart i den totala tillgången till personal utan även i hur arbetstiden fördelas mellan vardagar och helger. För att skapa en mer hållbar bemanningsplanering ser förvaltningen över olika lösningar och tar del av erfarenheter från andra kommuner.

Vad gäller uppdraget att ta fram bemannings- och schemariktlinjer har förvaltningen en bemanningshandbok som uppdaterades i september 2025. Handboken är utformad med utgångspunkt i SKR:s riktlinjer för hållbar schemaplanering och beskriver förvaltningens gemensamma arbetssätt för bemanning och schemaläggning.

Inför revideringen av bemanningshandboken genomfördes arbetet i samverkan med de fackliga organisationerna. När den uppdaterade handboken färdigställts valde de fackliga organisationerna att ställa sig neutrala till innehållet med hänvisning till att bemanningshandboken utgör ett arbetsgivardokument.

Under våren 2026 genomfördes en utvärdering av bemanningshandboken tillsammans med verksamheternas ledningsgrupper och fackliga företrädare. Syftet var att identifiera behov av justeringar utifrån verksamheternas erfarenheter och förutsättningar. Utvärderingen resulterade i vissa revideringar av innehållet.

För att säkerställa fortsatt delaktighet och dialog genomför schemaorganisationen regelbundna avstämningar med de fackliga organisationerna cirka två gånger per termin. Avstämningarna omfattar såväl bemanningsprocessen som bemanningshandboken och syftar till att ge arbetsgivaren ökad kunskap om hur riktlinjerna påverkar verksamheter och medarbetare samt att fånga upp synpunkter och utvecklingsbehov.

Utgångspunkten för bemanningshandboken är att skapa balans mellan brukarnas behov, medarbetarnas arbetsmiljö och verksamhetens ekonomi. Målsättningen är att säkerställa god kvalitet för brukarna, hållbara arbetsförutsättningar för medarbetarna och en ekonomi i balans. Handboken beskriver hur verksamheten ska planeras utifrån dessa perspektiv och gäller för verksamheter som bedrivs under dag, natt, jour och helg. Den tydliggör den gemensamma bemanningsprocessen, tillhörande anvisningar och ansvarsfördelningen mellan de olika roller som berörs av bemanningsprocessen.

Bestämmelserna om minst elva timmars dygnsvila har förbättrat förutsättningarna för återhämtning mellan arbetspassen. Samtidigt har flexibiliteten i schemaplaneringen minskat. Medarbetare kan exempelvis inte längre arbeta ett kvällspass följt av ett tidigt morgonpass om tiden för dygnsvila understiger elva timmar.

Ett arbete har också påbörjats med att införa schemaplanering med längre framförhållning genom så kallade förändringsbara basscheman. Det syftar till att ge medarbetarna bättre

framförhållning och ökade möjligheter att planera sin fritid. Samtidigt minskar administrationen och förväntan är att bättre förutsättningar skapas för kontinuitet, rätt kompetens och mer tid för brukarnära arbete

Förvaltningen arbetar med att förbättra möjligheterna till återhämtning under arbetspassen. Inom hemtjänsten prövas olika arbetssätt där arbetsgrupperna gemensamt planerar brukarinsatser och arbetsscheman, vilket nämnden informerades om den 11 juni 2026. Ett av de arbetssätt som testas innebär att mindre arbetsgrupper träffas veckovis för att planera arbetet kring brukarna och gemensamt se över insatsernas omfattning och behov. De inledande erfarenheterna har varit positiva. Medarbetarna upplever ökad delaktighet i planeringen, samtidigt som kontinuiteten för brukarna förbättras och förutsättningarna för den fasta omsorgskontakten bedöms bli bättre.

Uppföljning och förbättring av verksamhetens bemanning och schemaplanering bedrivs systematiskt i uppföljningsmöten på enhets- och avdelningsnivå, men även på förvaltningsnivå.

För att verka för en mer tillitsbaserad styrning i verksamheten pågår, utöver ovan nämnda insatser, flera parallella initiativ som syftar till att stärka både chefers och medarbetares ansvar och mandat samt framtagande av arbetssätt och metoder för ökad inkludering och involvering i processer och beslut.

Ekonomisk bedömning
Förslaget saknar ekonomiska konsekvenser eftersom utredningen inte tar ställning i sak.

Förslag till beslut
Förslag till beslut i vård och omsorgsnämnden
Motionen anses besvarad.

Beslutet ska skickas till
Kommunfullmäktige

Veronica Strömsten
Förvaltningschef

Ann Norup
Bemanningscontroller

ALINGSÅS
KOMMUN