

Vård- och omsorgsförvaltningen
Tjänsteskrivelse till omsorgsnämnden

Datum:
2025-11-07

Diarienummer:
OSN-2025-00562

Handläggare:
Lena Hedin, Daniel Rosenfeld, Magnus Bergman-Kyllönen

Plan för att minska andelen timavlönade och öka andelen tillsvidareanställda inom nämndens verksamheter

Förslag till beslut

Omsorgsnämnden beslutar

1. **att** fastställa förslag till plan enligt ärendets bilaga.

Ärendet

Omsorgsnämnden fattade 22 september 2025 § 77 beslut om att ge förvaltningen i uppdrag att återkomma med en plan för att minska andelen visstidsanställda och öka andelen tillsvidareanställda inom omsorgsnämndens verksamheter.

Förvaltningen föreslår att uppdraget fokuseras på att minska andelen timavlönade och öka andelen tillsvidareanställda, vilket medger möjlighet för uppföljning mot nationell statistik från SKR.

En minskning av andelen timavlönade och därmed en ökning av andelen tillsvidareanställda säkerställer en god personalkontinuitet och därmed ökad trygghet för brukarna.

Vidare innebär förflyttningen att kompetensförsörjningen säkerställs liksom att det skapas förutsättningar inom nämndens verksamheter för ett hållbart arbetsliv och hälsofrämjande arbetssätt i enlighet med kommunfullmäktiges mål.

Beredning

Ärendet har beretts av vård- och omsorgsförvaltningen i samråd med HR och ekonomiavdelningen.

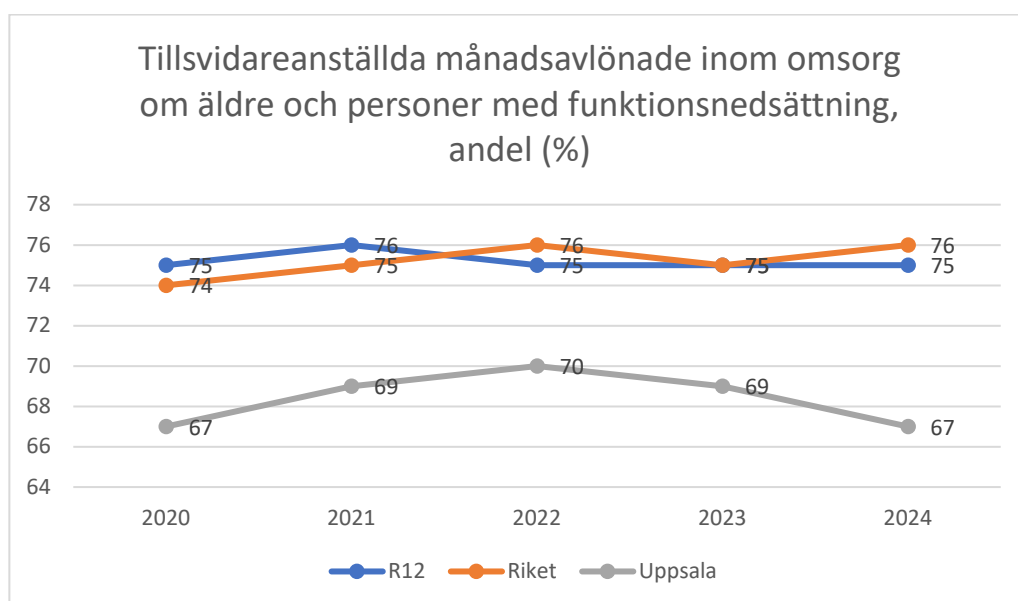
Föredragning

Omsorgsnämnden arbetar, inom ramen för kommunfullmäktiges uppdrag till nämnden, med att stärka kompetensförsörjningen och säkerställa ett hållbart arbetsliv och hälsofrämjande arbetssätt, för att öka andelen tillsvidareanställda inom nämndens verksamheter. Att som idag ha en relativt hög andel timavlönade anställningar bedöms ha negativ inverkan på god personalkontinuitet och därmed tryggheten för brukarna.

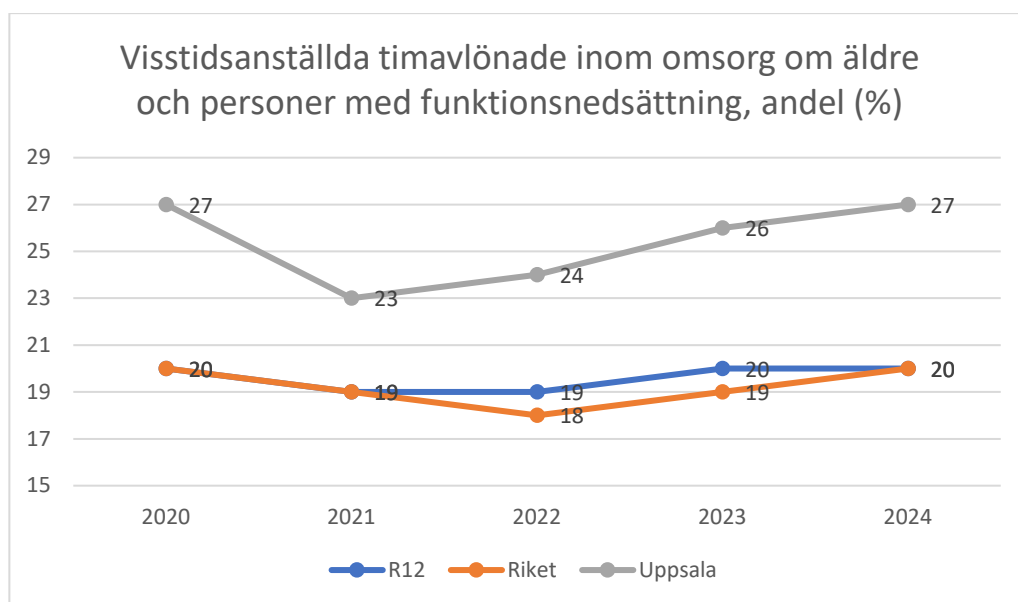
Vissa typer av visstidsanställningar, såsom längre vikariat i samband med föräldraledighet eller studieledighet, kommer det alltid finnas behov av. Timavlönade medarbetare kommer fortsatt att utgöra en viktig del av bemanningsplaneringen utifrån verksamhetens art som innebär fluktuation i bemanningsbehov. I dagsläget anlitas exempelvis pensionerade medarbetare och studenter som föredrar den flexibilitet som timavlönat arbete medför. Det finns även andra medarbetargrupper som föredrar att vara timavlönade, såsom personer med annan sysselsättning på deltid.

Omsorgsnämnden fattade 22 september 2025 § 77 beslut om att ge förvaltningen i uppdrag att återkomma med en plan för att minska andelen visstidsanställda och öka andelen tillsvidareanställda inom omsorgsnämndens verksamheter. Som nämnts ovan består visstidsanställningar av flera typer av anställningsformer. Förvaltningen bedömer att det är mest relevant att minska andelen timanställda och öka andelen tillsvidareanställda för att uppnå en god personalkontinuitet och trygghet för brukarna.

Via SKR:s personal- och lönestatistik som publiceras årligen går det att få fram uppgifter om anställningsstrukturen inom olika områden. År 2024 visar att Uppsala kommun har 67% tillsvidareanställda och 27 % timavlönade inom omsorgen om äldre och personer med funktionsnedsättning. I jämförelse med kommuner inom resultatnätverket R12 (där ingår Eskilstuna, Gävle, Helsingborg, Jönköping, Linköping, Lund, Norrköping, Södertälje, Umeå, Uppsala, Västerås och Örebro) och jämfört med riket avviker Uppsalas siffror, se figur 1 och 2.



Figur 1 - Tillsvidareanställda månadsavlönade inom omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning, andel (%), uppgifter från Kolada, ID: N20200, SKR:s personal- och lönestatistik



Figur 2 - Visstidsanställda timavlönade inom omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning, andel (%), Kolada, N20202, SKR:s personal- och lönestatistik

Uppgifterna från SKR:s personal- och lönestatistik lägger samman äldre- och funktionshindersonsorg och nämnden kan därför behöva via egna administrativa system behöva bryta ner siffrorna på nämndnivå. SKR:s uppgifter bedöms dock av förvaltningen ändå vara viktiga att följa då de möjliggör jämförelser med andra kommuner.

Planen, enligt bilaga 1, innebär att inom en treårsperiod, dvs innan utgången av 2028 ha uppnått målet att:

- andel tillsvidareanställda är högre än genomsnitt för jämförbara kommuner inom resultatnätverket R12,
- andel timavlönade är i nivå med jämförbara kommuner inom resultatnätverket R12.

Ekonomiska konsekvenser

Då planen innebär att etappvis under en treårsperiod uppnå ovan nämnda mål bedöms det inte, sett över hela planperioden, behöva skapa merkostnader för nämnden.

Ekonomiska nyttoeffekter bedöms också kunna uppnås via bland annat en minskad personalomsättning i verksamheterna som i sig antas motverka eventuella merkostnader på kort sikt som kan uppstå i samband med denna omställning.

Planen inbegriper att ovan nämnda mål kan uppnås inom nämndens tilldelade budgetram över treårsperioden.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse daterad 7 november 2025.
- Bilaga, Plan för att minska andelen timavlönade och öka andelen tillsvidareanställda inom omsorgsnämndens verksamheter 2025–2028

Vård- och omsorgsförvaltningen

Lenita Granlund
Förvaltningsdirektör

Plan för att minska andelen timavlönade och öka andelen tillsvidareanställda inom omsorgsnämndens verksamheter 2025–2028

Aktiverande styrdokument: Övrig plan

Berörd verksamhet: Omsorgsnämnden

Beslutsfattare: Omsorgsnämnden

Beslutsdatum: XXXXX

Diarienummer: OSN-2025-00562

Dokumentansvarig: Vård- och omsorgsförvaltningen

Översiktsplan

Mål och budget

Verksamhetsplaner och affärsplaner

Program

Handlingsplaner och övriga planer

Syfte

Omsorgsnämnden arbetar, inom ramen för kommunfullmäktiges uppdrag till nämnden, med att stärka kompetensförsörjningen och säkerställa ett hållbart arbetsliv och hälsofrämjande arbetssätt, för att öka andelen tillsvidareanställda inom nämndens verksamheter.

Vissa typer av visstidsanställningar, såsom längre vikariat i samband med föräldraledighet eller studieledighet, kommer det alltid finnas behov av. Timavlönade medarbetare kommer fortsatt att utgöra en viktig del av bemanningsplaneringen utifrån verksamhetens art som innebär fluktuation i bemanningsbehov. I dagsläget anlitas exempelvis pensionerade medarbetare och studenter som föredrar den flexibilitet som timavlönat arbete medför. Det finns även andra medarbetargrupper som föredrar att vara timavlönade, såsom personer med annan sysselsättning på deltid.

Att minska andelen timavlönade och öka andelen tillsvidareanställda skapar vidare förutsättningar för en god personalkontinuitet och trygghet för brukarna.

Omfattning

Denna plan omfattar nämndens egen regi.

Mål

Planen innebär att innan utgången av 2028 ha uppnått målet att:

- andel tillsvidareanställda är högre än genomsnitt för jämförbara kommuner inom resultatnätverket R12.
- andel timavlönade är i nivå med jämförbara kommuner inom resultatnätverket R12.

Aktiviteter

Att öka attraktiviteten inom vårdnära yrken är en nationell utmaning. En faktor som bidrar till ökad attraktivitet är långsiktigt trygga anställningar. I nämndens verksamhet tillämpas heltid som norm. Aktiviteter som bland annat aktiv schemaläggning och samplanering förväntas bidra till både trygga anställningar och att kunna tillämpa heltid som norm på ett kostnadseffektivt sätt. Införandet av bemanningssystem är under införande och förväntas resultera i en mer långsiktig bemanningsplanering vilket kommer vara till gagn för såväl medarbetare som brukare.

En god arbetsplatskultur med stöd av kommunens värdegrund förväntas bidra till stärkt attraktionskraft gentemot både presumtiva och befintliga medarbetare. Med värdegrunden levande i dagligt arbete ökar förutsättningar för såväl god arbetsmiljö som verksamhetsutveckling.

Att stärka medarbetares kompetens förväntas ge effekt på såväl medarbetares trivsel som brukarupplevelse och måluppfyllelse. Alla tillsvidareanställda medarbetare ska ha en individuell utvecklingsplan med konkreta mål och tydlig uppföljning.

För att minska den del av visstidsanställningar som beror på att täcka sjukfrånvaro planeras kompetenshöjande insatser för chefer för att i tid se signaler på ohälsa och öka frisknärvaro. Verksamheter med högre korttidssjukfrånvaro ska följas upp därtill ska chefers kunskap om hälsofrämjande faktorer och goda arbetssätt stärkas.

Att skapa goda förutsättningar för chefer är ett prioriterat område som innefattar såväl chefsutveckling som förenklade administrativa processer, genom exempelvis tydligare strukturer och uppföljning.

Det rekryteringsstöd som byggts upp för att stötta chefer och kvalitetssäkra rekryteringsprocessen gällande tillsvidareanställda bör utvecklas till att även omfatta rekrytering av visstidsanställningar. Detta både för att avlasta chefer och säkerställa att de som anställs har, och kan ges, förutsättningar för att göra ett bra jobb hos brukarna.

Uppföljning

Uppgifterna från SKR:s personal- och lönestatistik lägger samman äldre- och funktionshindersomsorg och nämnden kan därför behöva via egna administrativa system behöva bryta ner siffrorna på nämndnivå. SKR:s uppgifter bedöms dock av förvaltningen ändå vara viktiga att följa då de möjliggör jämförelser med andra kommuner.

Nämnden följer upp planens mål i samband med nämndens årsbokslut.