

Kommunledningskontoret
Tjänsteskrivelse

Datum: 2026-05-19
Diarienummer: KSN-2025-04003
Kommunstyrelsen

Handläggare:
Maria Borgström

Svar på motion om att införa Seniorbonus för bristyrken inom Uppsala kommun från Evelina Solem (KD)

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens föreslår kommunfullmäktige besluta

1. **att** motionen anses besvarad.

Ärendet

Evelina Solem (KD) föreslår i en motion väckt 15 december 2025

- att Uppsala kommun inför en seniorbonus för medarbetare inom bristyrken, inspirerad av Halmstads modell,
- att seniorbonusen riktas till medarbetare över 65 år för att stärka kompetensförsörjningen och behålla erfaren personal,
- att modellen införs på prov under en begränsad period och utvärderas innan vidare beslut tas.

Beredning

Ärendet har beretts av kommunledningskontoret.

Föredragning

Motionären föreslår att Uppsala kommun inför en seniorbonus för medarbetare i bristyrken, med Halmstads modell som förebild, och att en sådan lösning först prövas under en begränsad period.

Efter att tidigare riktlinjer för intern rörlighet upphävdes 2022 pågår arbete i samverkan mellan kommunledningskontoret och förvaltningarna med att ta fram

kommungemensamma, tidsbegränsade verktyg som kan användas för att stärka kompetensförsörjningen. Seniorbonus är ett av dessa verktyg.

Under 2025 har seniorbonus prövats i begränsad omfattning inom äldrenämndens verksamhet i Vård- och omsorgsförvaltningen. Sammanlagt åtta medarbetare, främst inom journalsjukvården, har omfattats av insatsen. Erfarenheterna visar att nuvarande administrativa hantering fungerar bra i liten skala, men att den behöver utvecklas och tydliggöras innan en bredare tillämpning beslutas.

Kommunledningskontoret bedömer att seniorbonus kan användas som ett tidsbegränsat och riktat incitament, men att tillämpningen ska vara restriktiv, bygga på en tydligt dokumenterad behovsbedömning och beslutas av respektive förvaltning. Åtgärden ska finansieras inom befintliga ramar och användas endast där den bedöms kunna bidra till att upprätthålla kontinuitet och stabilitet i verksamheten.

Det är också viktigt att uppmärksamma att behovet av att använda verktyget kan förändras över tid. Seniorbonus ska därför kunna riktas om eller avvecklas när behovet upphör, vilket gör kortare beslutsperioder lämpliga. Det är dessutom viktigt att en bonus av det här slaget inte uppfattas som en stadigvarande del av anställningsvillkoren.

Erfarenhet talar för att bonusar har begränsad effekt när det kommer till en hållbar och långsiktig kompetensförsörjning. För att medarbetare över 65 år ska vilja fortsätta arbeta är anpassade arbetsuppgifter och arbetstider, arbetsmiljöinsatser och möjligheten att påverka sin arbetsituation andra betydelsefulla förutsättningar. Seniorbonus bör därför ses som ett kompletterande verktyg till, eller i kombination med, andra insatser.

Kommunledningskontoret gör bedömningen att något lokalt kollektivavtal inte ska träffas i frågan om seniorbonus. Beslut om tillämpning bör i stället fattas genom arbetsgivarbeslut på förvaltningsnivå, med krav på tidsbegränsning, uppföljning och omprövning.

Den samlade bedömningen är att seniorbonus kan vara ett användbart verktyg i vissa situationer, men att tillämpningen ska vara återhållsam och baserad på ett dokumenterat behov samt alltid tidsbegränsas.

Inför en bredare användning i fler verksamheter krävs genomlysning av villkor och förutsättningar för att säkerställa en enhetlig och hållbar hantering. Kommunledningskontoret kommer att behandla frågan om seniorbonus inom ramen för sitt ordinarie uppdrag att förvalta och utveckla det kommungemensamma kvalitetsledningssystemet för kompetensförsörjning.

Ekonomiska konsekvenser

Inte aktuellt med föreliggande förslag till beslut.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse daterad 19 maj 2026
- Bilaga 1, Motion om att införa Seniorbonus för bristyrken inom Uppsala kommun från Evelina Solem (KD)

Kommunledningskontoret

Birgitta Pettersson
Stadsdirektör

Ingela Hagström
Utvecklingsdirektör och
biträdande stadsdirektör

Motion om att införa Seniorbonus för bristyrken inom Uppsala kommun

Uppsala kommun står inför stora utmaningar när det gäller kompetensförsörjningen inom flera av våra viktigaste välfärdsverksamheter. Samtidigt har vi många erfarna och dedikerade medarbetare som närmar sig pensionsåldern men som gärna skulle fortsätta bidra – om rätt förutsättningar fanns. Kristdemokraterna menar att det är både klokt och ansvarsfullt att ta vara på denna erfarenhet. Det handlar om respekt för varje människas värde, men också om att värna kontinuitet, trygghet och kvalitet i välfärden.

Halmstads kommun har infört en modell med så kallad senior- eller premie-bonus där anställda som fortsätter arbeta efter 65 års ålder kan få upp till 75 000 kronor per år i bonus. Bonusen ges proportionerligt efter arbetstid och riktas framför allt mot yrkesgrupper där kompetensförsörjningen är särskilt kritisk. Resultaten från Halmstad visar att modellen bidrar till att behålla värdefull kompetens, minska rekryteringskostnader och stärka stabiliteten i verksamheterna.

För Kristdemokraterna är det viktigt att Uppsala kommun är en arbetsgivare som visar uppskattning, tar tillvara erfarenhet och erbjuder flexibla lösningar för äldre medarbetare som vill fortsätta arbeta. Genom att införa en liknande senior/premie-bonus kan vi ge våra medarbetare ett tydligt incitament att stanna kvar längre, samtidigt som vi stärker vår gemensamma välfärd och minskar belastningen på redan hårt ansträngda verksamheter.

Vi vill att Uppsala ska vara en kommun där både invånare och medarbetare upplever trygghet, kontinuitet och kvalitet. Att behålla erfarna medarbetare är ett steg i den riktningen. Detta är så klart frivilligt men kan ge ett incitament till de som vill stanna kvar längre på sin arbetsplats.

Därför yrkar jag på att:

- Uppsala kommun inför en modell likt Halmstad kommun gjort gällande Seniorbonus för bristyrken inom den egna regin.
- Detta testas under en begränsad period för att utvärdera modellens effekter

Evelina Solem

25.12.08

