

§ 159

Motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning

Ks/2025:418 730

Sammanfattning

Andreas Stureson (KD), Gabriella Lönn (KD), Carl Cunningham (KD) och Henrik Ocklind (KD) vill med hänvisning till vad som framgår av motion 2025-09-23 föreslå kommunfullmäktige att besluta följande:

1. Att ge äldre nämnden i uppdrag att inom befintlig ram öka antalet personer som via Ung Omsorg jobbar inom äldreomsorgen till 150 personer.
2. Att ge äldre nämnden i uppdrag att införa en anställningsgaranti i enlighet med vad som framkommer i denna motion.
3. Att ge tekniska nämnden i uppdrag att anskaffa personalbostäder för nyanställda personer i äldreomsorgen i enlighet med det som framkommer av denna motion.
4. Att ge tekniska nämnden i uppdrag att inrätta ett kommunalt tvätteri i enlighet med det förslag till detsamma som redan tagits fram.
5. Att ge äldre nämnden i uppdrag att snarast ta fram en strategi för hur äldreomsorgen kan digitaliseras med respekt för den enskilde äldres val och önskemål.
6. Att ge äldre nämnden i uppdrag att i samverkan med tekniska nämnden kan ta fram förslag på hur 100 äldreboendeplatser (SÄBO) kan tillskapas under perioden 2026–2027, utöver den utbyggnad av äldreomsorgens kapacitet som redan är beslutad.
7. Att ge kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram ett förslag på hur en särskild lönesatsning på äldreomsorgens medarbetare kan arbetas in i VIP 2028–2030.
8. Att ge äldre nämnden i uppdrag att utreda hur ”heltidsresan” påverkat möjligheten att rekrytera och behålla undersköterskor inom äldreomsorgen.
9. Att ge kommunstyrelsen i uppdrag att ansöka om utökade undantag från EU:s arbetsdirektiv för äldreomsorgens personal i syfte att kunna schemalägga personalens arbete på ett sätt som är bättre anpassat efter medarbetarnas önskemål och behov.
10. Att ge äldre nämnden i uppdrag att utreda hur schemaläggningen kan ske närmare medarbetarna.

11. Att ge äldrenämnden i uppdrag att utreda vilka incitament som kan få medarbetare inom äldreomsorgen att fortsätta arbeta vidare efter pensionsåldern.

Kommunfullmäktige har 2025-09-25, § 238 beslutat att remittera motionen till kommunstyrelsen som remitterat densamma till äldrenämnden, tekniska nämnden samt stadskontoret för yttrande.

Beslutsunderlag

Motion 2025-09-23

Stadskontorets tjänsteutlåtande 2026-02-26

Äldrenämndens beslut 2026-01-19 § 8 med tillhörande handlingar

Tekniska nämndens beslut 2025-12-16 § 145 med tillhörande handlingar

Tekniska nämndens beslut 2025-12-16 § 146 med tillhörande handlingar

Kommunalrådsyttrande enligt nedan

Oppositionsrådsyttrande enligt nedan

Stadskontorets förslag

Stadskontorets tjänsteutlåtande 2026-02-26 med förslag till kommunstyrelsens beslut:

Förslag till kommunfullmäktige

- Att Jönköpings kommun fortsätter arbeta och utveckla befintliga processer och verktyg för att enklare kunna rekrytera och behålla kompetens men också för att öka attraktiviteten för ett arbete inom Jönköpings kommuns äldreomsorg.

Kommunalrådets förslag

Kommunalrådet Andreas Perssons (S) yttrande 2026-05-26 med förslag till kommunstyrelsens beslut:

Förslag till kommunfullmäktige

- Förslagssatser 1, 2, 5, 7, 8, 9, 10 och 11 anses besvarade.
- Förslagssatser 3, 4 och 6 avslås.

Oppositionsrådets förslag

Oppositionsrådet Andreas Sturessons (KD) yttrande 2026-06-05 med förslag till kommunstyrelsens beslut:

Förslag till kommunfullmäktige

- Motionen bifalls.

Kommunstyrelsens behandling 2026-06-09

Yrkanden

Johan Edvardsson (SD) lämnar följande yrkande:

- Förslagssatser 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9, 10 och 11 bifalls.
- Förslagssatser 3 och 6 avslås.

Anders Jarl (M) lämnar följande yrkande:

- Förslagssatser 8, 9 och 10 bifalls.
- Förslagssatser 1, 2, 5, 7 och 11 anses besvarade.
- Förslagssatser 3, 4 och 6 avslås.

Julia Löf (V) och Malin Skreding Hallgren (MP) yrkar bifall till kommunalrådet Andreas Perssons (S) förslag till beslut.

Beslutsordning

Ordföranden ställer proposition på kommunalrådet Andreas Perssons (S) förslag, oppositionsrådet Andreas Sturessons (KD) förslag, Johan Edvardssons (SD) yrkande respektive Anders Jarls (M) yrkande och finner att kommunstyrelsen beslutat enligt kommunalrådet Andreas Perssons (S) förslag.

Kommunstyrelsens förslag till kommunfullmäktiges beslut

- Förslagssatser 1, 2, 5, 7, 8, 9, 10 och 11 anses besvarade.
- Förslagssatser 3, 4 och 6 avslås.

Reservationer

Oppositionsrådet Andreas Sturesson (KD) och Gabriella Lönn (KD) reserverar sig mot beslutet till förmån för oppositionsrådet Andreas Sturessons (KD) förslag.

Johan Edvardsson (SD) och Kristian Aronsson (SD) reserverar sig mot beslutet till förmån för Johan Edvardssons (SD) yrkande.

Oscar Svensson (M), Anders Jarl (M) och Helene Hellström (M) reserverar sig mot beslutet till förmån för Anders Jarls (M) yrkande.

Kommunfullmäktiges behandling 2026-06-17

Yrkanden

Andreas Sturesson (KD) och Carl Cunningham (KD) yrkar bifall till oppositionsrådet Andreas Sturessons (KD) förslag vid kommunstyrelsens behandling av ärendet enligt ovan.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Andreas Persson (S), Carina Sjögren (S), Alexandra Lann (V) och Daniel Lundberg (V) yrkar bifall till kommunstyrelsens förslag.

Bengt Andersson (SD), med instämmande av Johan Edvardsson (SD), lämnar följande yrkande:

- Förslagssatser 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9, 10 och 11 bifalls.
- Förslagssatser 3 och 6 avslås.

Oppositionsrådet Joakim Dahlström (M) lämnar följande yrkande:

- Förslagssatser 8, 9 och 10 bifalls.
- Förslagssatser 1, 2, 5, 7 och 11 anses besvarade.
- Förslagssatser 3, 4 och 6 avslås.

Beslutsordning

Ordföranden ställer de fyra förslagen – kommunstyrelsens förslag, oppositionsrådet Andreas Sturessons (KD) förslag, Bengt Anderssons (SD) yrkande och oppositionsrådet Joakim Dahlströms (M) yrkande – under proposition och finner att kommunfullmäktige antagit kommunstyrelsens förslag.

Omröstning

Omröstning begärs.

Ordföranden fastställer att kommunstyrelsens förslag ska vara huvudförslag.

För att utse motförslag till huvudförslaget ställer ordföranden proposition på oppositionsrådet Andreas Sturessons (KD) förslag, Bengt Anderssons (SD) yrkande respektive oppositionsrådet Joakim Dahlströms (M) yrkande varvid kommunfullmäktige – utan omröstning – beslutar att anta oppositionsrådet Joakim Dahlströms (M) yrkande som motförslag.

Följande propositionsordning godkänns gällande omröstningen:

Ja-röst för bifall till kommunstyrelsens förslag.

Nej-röst för bifall till oppositionsrådet Joakim Dahlströms (M) yrkande.

Upprop förrättas och därvid avges 42 ja-röster mot 15 nej-röster, 24 ledamöter avstår från att rösta, på sätt som framgår av omröstningslista nr 6.

Kommunfullmäktige har därmed beslutat enligt kommunstyrelsens förslag.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Kommunfullmäktiges beslut

- Förslagssatser 1, 2, 5, 7, 8, 9, 10 och 11 anses besvarade.
- Förslagssatser 3, 4 och 6 avslås.

Reservationer

Alla tjänstgörande inom Kristdemokraterna reserverar sig mot beslutet att inte anta oppositionsrådet Andreas Sturessons (KD) förslag som motförslag.

Alla tjänstgörande inom Sverigedemokraterna reserverar sig mot beslutet att inte anta Bengt Anderssons (SD) yrkande som motförslag.

Alla tjänstgörande inom Moderaterna reserverar sig mot beslutet till förmån för oppositionsrådet Joakim Dahlströms (M) yrkande.

Beslutet expedieras till:

Andreas Sturesson
Gabriella Lönn
Carl Cunningham
Henrik Ocklind
Stadsdirektören
HR-direktören
Tekniska nämnden
Äldrenämnden

Voteringsresultat

Mötesdatum: Kommunfullmäktige 2026-06-17

Ärende: § 159 Motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning

Antal Ja: 42	Antal Nej: 15	Antal Avstår: 24	Antal Frånvarande: 0
---------------------	----------------------	-------------------------	-----------------------------

Tid: 17:39

Omröstningslista nr. 6

Plats	Parti	Namn	Funktion	Röstat
1	(S)	Mona Forsberg	Ledamot	Ja
2	(S)	Andreas Persson	Ledamot	Ja
3	(S)	Lynn Carlsson	Ledamot	Ja
4	(S)	Mikael Rydberg	Ledamot	Ja
5	(S)	Elin Rydberg	Ledamot	Ja
6	(S)	Christopher Rydell	Ledamot	Ja
7	(S)	Åsa Liborn	Ersättare	Ja
8	(S)	Jackline Musasizi	Ledamot	Ja
9	(S)	Berith Gustafsson	Ledamot	Ja
10	(S)	Lars-Anders Kjellberg	Ersättare	Ja
11	(S)	Susanna Rydell	Ersättare	Ja
12	(S)	Anna Carlsson	Ledamot	Ja
13	(S)	Anne-Mari Helmersson	Ersättare	Ja
14	(S)	Carina Sjögren	Ledamot	Ja
15	(S)	Martin Karlsson	Ledamot	Ja
16	(S)	Hans Holtz	Ersättare	Ja
17	(S)	Gabriel Marko	Ledamot	Ja
18	(S)	Ingrid Johansson	Ledamot	Ja
19	(S)	Karin Widerberg	Ledamot	Ja
21	(S)	Harriet Rosqvist	Ledamot	Ja
22	(S)	Lars Stråth	Ledamot	Ja
23	(S)	Margareta Stråth	Ledamot	Ja

Tid: 17:39

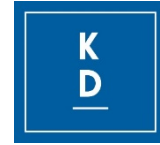
Omröstningslista nr. 6

Plats	Parti	Namn	Funktion	Röstat
24	(S)	Ifrah Kiri	Ledamot	Ja
25	(C)	Ann-Marie Nilsson	Ledamot	Ja
26	(C)	Sylve Gunnarsson	Ledamot	Ja
27	(C)	Lena Sumedrea	Ledamot	Ja
29	(C)	Eva Persson	Ledamot	Ja
30	(C)	Ingegerd Wetterlind	Ledamot	Ja
31	(C)	Rikard Bunnvik	Ledamot	Ja
32	(L)	Ingvar Åkerberg	Ledamot	Ja
33	(L)	Anna-Karin Carstensen	Ersättare	Ja
34	(L)	Fredrik Nordenankar	Ledamot	Ja
35	(V)	Julia Löf	Ledamot	Ja
36	(V)	Carin Wiberg	Ledamot	Ja
37	(V)	Johanna Bergström	Ersättare	Ja
38	(V)	Alexandra Lann	Ledamot	Ja
39	(V)	Daniel Lundberg	Ersättare	Ja
40	(MP)	Robin Hansson	Ersättare	Ja
41	(MP)	Mats Weidman	Ledamot	Ja
42	(MP)	Bob Lind	Ledamot	Ja
43	(M)	Joakim Dahlström	Ledamot	Nej
44	(M)	Helene Hellström	Ledamot	Nej
45	(M)	Björn Johansson	Ersättare	Nej
46	(M)	Cecilia Löf	Ledamot	Nej
47	(M)	Peter Jutterström	Ledamot	Nej
48	(M)	Daniel Ihreborn	Ersättare	Nej
49	(M)	Rebecka Jarl	Ledamot	Nej
50	(M)	Oscar Svensson	Ledamot	Nej
51	(M)	Kamran Sairafi	Ledamot	Nej
52	(M)	Eric Sjöberg	Ersättare	Nej
53	(M)	Bengt Regné	Ledamot	Nej
54	(M)	Anders Jarl	Ledamot	Nej

Tid: 17:39

Omröstningslista nr. 6

Plats	Parti	Namn	Funktion	Röstat
55	(M)	Britt-Marie Nordholts	Ersättare	Nej
56	(M)	Elisabeth Wahlström	Ersättare	Nej
57	(M)	Christina Björkhag	Ersättare	Nej
58	(KD)	Andreas Sturesson	Ledamot	Avstår
59	(KD)	Gabriella Lönn	Ledamot	Avstår
60	(KD)	Hanns Boris	Ledamot	Avstår
61	(KD)	Karin Hannus	Ledamot	Avstår
62	(KD)	Martina Axene	Ledamot	Avstår
63	(KD)	Kerstin Hurtig	Ledamot	Avstår
64	(KD)	Carl Cunningham	Ledamot	Avstår
65	(KD)	Eva Stråth	Ledamot	Avstår
66	(KD)	Patric Eriksson	Ersättare	Avstår
67	(KD)	Tobias Karlemi	Ledamot	Avstår
68	(KD)	Anders Hulusjö	Ledamot	Avstår
69	(KD)	Eva Berndtsson	Ledamot	Avstår
71	(SD)	Ida Kors	Ledamot	Avstår
72	(SD)	Kristian Aronsson	Ledamot	Avstår
73	(SD)	Lisbeth Wall	Ersättare	Avstår
74	(SD)	Samuel Godrén	Ersättare	Avstår
75	(SD)	Mona Milton	Ledamot	Avstår
76	(SD)	Per Bymark	Ersättare	Avstår
77	(SD)	Anders Gustavsson	Ledamot	Avstår
78	(SD)	Agnetha Lundberg	Ledamot	Avstår
79	(SD)	Marcus Aronsson	Ledamot	Avstår
80	(SD)	Bengt Andersson	Ledamot	Avstår
81	(SD)	Johan Edvardsson	Ledamot	Avstår
82	(SD)	Jan-Ove Lipponen	2:e v Ordf	Avstår
83	(C)	Anders Samuelsson	1:e v Ordf	Ja
84	(S)	Tord Sundqvist	Ordförande	Ja



Åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning

Äldreomsorgens kompetensförsörjning är utan tvekan kommunens största utmaning kommande år. Alltför få elever går gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram samtidigt som antalet äldre snabbt blir många fler fram till omkring år 2035.

Det finns idag inte en planering som innebär att kompetensutmaningen klaras. Därför måste ett flertal beslut fattas och åtgärder vidtas för att säkerställa att vi klarar vården- och omsorgen av våra äldre. Och det brådskar.

En del åtgärder kan på kort tid ge goda effekter medan andra åtgärder ger resultat på längre sikt.

Vi föreslår i denna motion elva åtgärder. För att enklare kunna rekrytera och behålla kompetens men också för att öka attraktiviteten för ett arbete inom Jönköpings kommuns äldreomsorg.

För att långsiktigt kompetensförsörja äldreomsorgen måste antalet unga som väljer gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram bli fler. Som ett led i att intressera fler för detta gymnasieval bör arbetet med Ung Omsorg kraftigt skalas upp. Detta med respekt för äldreomsorgens kapacitet att handleda. Det finns idag drygt 50 ungdomar inom Ung Omsorg. Antalet bör tredubblas. Fokus bör särskilt riktas mot personer som ännu inte gjort sitt gymnasieval. Därtill bör äldrenämnden få i uppdrag att i samverkan med kommunstyrelsen genomföra omfattande marknadsföringsinsatser kring arbete inom äldreomsorgen riktade till kommunens elever i årskurs åtta och nio.

I syfte att öka attraktiviteten för att flytta till Jönköping med ambitionen att arbeta inom äldreomsorgen vill vi införa en anställningsgaranti samt införskaffa personalbostäder.

Vi föreslår att den som genomgått gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram med godkänt resultat ska vara garanterad en jobb inom äldreomsorgen i Jönköpings kommun efter godkänt lämplighetstest. Från det att man anmäler att man önskar ett arbete inom äldreomsorgen (och inkommit med erforderliga handlingar såsom betyg med mera) så ska man inom fyra veckor erbjudas att genomgå ett lämplighetstest. Blir man godkänd i testet ska man inom fyra veckor från lämplighetstestet erhålla en anställning i kommunen.

Det råder alltså en brist på bostäder i Jönköping. Det är därmed ett hinder för personer att flytta till kommunen för ett arbete inom äldreomsorgen. Vi vill därför att Tekniska kontoret anskaffar lägenheter som kan underlätta för de som kan tänka sig att flytta hit för arbete inom äldreomsorgen. Vår tanke är att nya medarbetare ska kunna hyra lägenheterna i upp till ett år. För att komma ifråga krävs att man flyttar från annan kommun och kan visa att flytten sker för att påbörja ett arbete inom kommunens äldreomsorg. Hyran ska inte vara subventionerad och som tidigare nämnts så ska hyrestiden vara begränsad.

Åtgärden skulle underlätta för personer att flytta till kommunen. De flesta i målgruppen har sannolikt inte stått i bostadskö vare sig hos allmännyttan eller privata hyresvärdar i Jönköpings kommun och en del har säkerligen svårt att uppbringa den kontantinsats som krävs för att köpa en bostadsrätt eller ett småhus.

Vi har under flera år pekat på hur vårdnära servicetjänster är avgörande för att klara vården och omsorgen om våra äldre. Att nya yrkesgrupper avlastar äldreomsorgens medarbetare med uppgifter såsom tvätt och städning med mera. De åtgärder som vidtagits inom ramen för projektet "Rätt använd kompetens" är ytterst begränsade.

Vi vill ge tekniska nämnden i uppdrag att etablera ett kommunalt tvätteri. Formerna för detta har redan utretts och förslag finns på hur det kan skapas. Förutom att avlasta äldreomsorgens personal uppgiften

skulle tvätteriet också kunna vara en väg in på arbetsmarknaden för personer som står långt ifrån densamma.

Äldrenämnden bör därutöver få i uppdrag att arbeta med hur andra vårdnära servicetjänster kan inrättas. Detta i samverkan med bland annat tekniska nämnden. Att köpa städtjänster från tekniska kontoret bör vara en mycket lågt hängande frukt.

Digitaliseringen ger goda möjligheter att effektivisera kommunala verksamheter och samtidigt också kvalitén och tillgängligheten av kommunala tjänster för den enskilde. Vi kan dessvärre konstatera att kommunens äldreomsorg i mycket begränsad omfattning nyttjat digitaliseringens möjligheter. Detta bör omgående förändras. Äldrenämnden bör ges i uppdrag att ta fram en digitaliseringsstrategi. Bland annat bör strategin sätta upp tydliga mål för hur såväl dag- som natttillsyn ska kunna ske digitalt. Digital tillsyn istället för personell ska dock vara frivilligt för den enskilde. Införandet ska utgå från de äldres önskemål. Vidare bör användandet av läkemedelsrobotar och olika typer av läkemedelspåminnare snabbt kunna skalas upp rejält.

Idag finns det omkring 100 hemtjänsttagare som har minst 130 timmars hemtjänst per månad. Om en hemtjänsttagare har ett så omfattande vård- och omsorgsbehov är det rimligt att anta att denne är ytterst begränsad i sin vardag och troligen sängliggande många timmar per dygn. Det är rimligt att anta att flera av dessa personer skulle få en högre livskvalité om de erbjöds en plats på ett särskilt boende för äldre. Därtill så vore det i bemanningshänseende enklare om personer som hade omfattande omsorgsbehov erbjöds plats på ett äldreboende. Detta är ytterligare ett skäl till att antalet äldreboendeplatser behöver byggas ut över redan fattade beslut.

Det räcker inte med att lyckas rekrytera fler medarbetare till äldreomsorgen för att klara dess uppdrag. Vi måste också säkerställa att de som redan jobbar inom äldreomsorgen vill vara kvar. Därför föreslår vi kristdemokrater ett antal åtgärder för att öka attraktiviteten för arbete inom Jönköpings kommuns äldreomsorg.

I början av 2010-talet gjorde Jönköpings kommun en särskild lönesatsning på kommunens lärare. Vi anser att något liknande behöver göras för att i någon mån öka lönerna för äldreomsorgens personal utöver det som kommer av avtalsrörelsen. En satsning bör finnas med i arbetet med VIP 2028-2030.

Kommunen har under flera år arbetat med något som kallas "heltidsresan", som innebär att heltidsarbete är det som ska ses som norm inom äldreomsorgen. Siffror från socialförvaltningen visar att antalet undersköterskor inom äldreomsorgen har minskat under den period som heltidsresan har företagits. Det är svårt att bortse från att den kan finnas en koppling dem emellan och äldrenämnden bör ges i uppdrag att göra en analys av eventuella samband.

EU:s arbetstidsdirektiv har inneburit en stor förändring för många medarbetare inom äldreomsorgen. Plötsligt har förutsättningarna för arbetslivet och vardagen förändrats. Kommunen har i flera fall ansökt om avsteg från direktivet. Det har främst gällt arbete inom funktionshinderomsorgen och räddningstjänsten. Vi vill att kommunen möjligheten att få undantag även inom äldreomsorgen i syfte att kunna skapa scheman som bättre möter medarbetarnas behov och önskemål.

Trots att Jönköpings kommun anger att man vill arbeta med tillitsbaserad styrning är det förvånansvärt lite av schemaläggningen som sker långt ut i verksamheten. Att känna att man har inflytande över sin arbetssituation är en friskfaktor. Motsatt är maktlöshet någon som bidrar till försämrad hälsa. Vi vill därför att äldrenämnden får i uppdrag att utreda hur mer makt över schemaläggningen kan flyttas närmare medarbetarna.

Runt om bland Sveriges kommuner provas nu olika åtgärder för att få medarbetare inom äldreomsorgen att jobba kvar efter pensionen på heltid eller deltid. Vilka incitament som kan vara verksamma bör utredas vidare.

Äldrefrågorna och äldreomsorgen är för oss kristdemokrater en hjärtefråga. Vi vill att det ska vara tryggt att åldras i Jönköping. För detta

krävs politiska prioriteringar och fler medarbetare. Vi vill med denna motion peka på ett flertal åtgärder som kan vidtas för att klara kompetensförsörjningen när antalet äldre snabbt blir många fler.

Vi föreslår därför kommunfullmäktige besluta:

Att ge äldrenämnden i uppdrag att inom befintlig ram öka antalet personer som via Ung Omsorg jobbar inom äldreomsorgen till 150 personer.

Att ge äldrenämnden i uppdrag att införa en anställningsgaranti i enlighet med vad som framkommer i denna motion.

Att ge tekniska nämnden i uppdrag att anskaffa personalbostäder för nyanställda personer i äldreomsorgen i enlighet med det som framkommer av denna motion.

Att ge tekniska nämnden i uppdrag att inrätta ett kommunalt tvätteri i enlighet med det förslag till detsamma som redan tagits fram.

Att ge äldrenämnden i uppdrag att snarast ta fram en strategi för hur äldreomsorgen kan digitaliseras med respekt för den enskilde äldres val och önskemål.

Att ge äldrenämnden i uppdrag att i samverkan med tekniska nämnden kan ta fram förslag på hur 100 äldreboendeplatser (SÄBO) kan tillskapas under perioden 2026-2027, utöver den utbyggnad av äldreomsorgens kapacitet som redan är beslutad.

Att ge kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram ett förslag på hur en särskild lönesatsning på äldreomsorgens medarbetare kan arbetas in i VIP 2028-2030.

Att ge äldrenämnden i uppdrag att utreda hur "heltidsresan" påverkat möjligheten att rekrytera och behålla undersköterskor inom äldreomsorgen.

Att ge kommunstyrelsen i uppdrag att ansöka om utökade undantag från EU:s arbetsdirektiv för äldreomsorgens personal i syfte att kunna schemalägga personalens arbete på ett sätt som är bättre anpassat efter medarbetarnas önskemål och behov.

Att ge äldrenämnden i uppdrag att utreda hur schemaläggningen kan ske närmare medarbetarna.

Att ge äldrenämnden i uppdrag att utreda vilka incitament som kan få medarbetare inom äldreomsorgen att fortsätta arbeta vidare efter pensionsåldern.

Jönköping 2025-09-23

Andreas Sturesson

Oppositionsråd (KD)

Gabriella Lönn

Gruppledare (KD)

Carl Cunningham

Kommunfullmäktigeledamot och 2:e vice ordförande äldrenämnden (KD)

Henrik Ocklind

Ersättare i kommunfullmäktige samt ersättare i tekniska nämnden (KD)

Motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning

Ks/2025:418 730

Sammanfattning

HR-avdelningen på Stadskontoret har tagit del av motionen och lämnar här ett remissvar utifrån ett kommunövergripande perspektiv. Svaret ansluter till tidigare tjänsteyttranden vid Äldrenämnden och Tekniska nämnden och syftar till att belysa de strategiska och personalpolitiska aspekter som är relevanta för kommunens långsiktiga kompetensförsörjning. Bedömningarna baseras på befintliga riktlinjer, etablerade processer och pågående utvecklingsarbete inom Jönköpings kommun, med fokus på att säkerställa en rättssäker, hållbar och likvärdig hantering av frågor som rör rekrytering, arbetslivsförlängning och lönestrategiska prioriteringar. Svaret behandlar tre av motionens elva förslag på åtgärder.

Beslutsunderlag

Motion till kommunfullmäktige, *åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning*

Förslag till Kommunstyrelsen

Stadskontorets förslag till beslut:

- Att Jönköpings kommun fortsätter arbeta och utveckla befintliga processer och verktyg för att enklare kunna rekrytera och behålla kompetens men också för att öka attraktiviteten för ett arbete inom Jönköpings kommuns äldreomsorg.

Ärende

Kristdemokraterna har inkommit med motion som föreslår elva åtgärder för att enklare kunna rekrytera och behålla kompetens men också för att öka attraktiviteten för ett arbete inom Jönköpings kommuns äldreomsorg.

Utreda vilka incitament som kan få medarbetare inom äldreomsorgen att fortsätta arbeta vidare efter pensionsåldern

I SKR:s rapport "Förlängt arbetsliv" beskrivs hur medarbetare mellan 55 och 65 år i kommuner och regioner ser på arbete och pension. Rapporten visar att många kan tänka sig att arbeta längre om de får bättre lön, fler

förmåner, möjlighet att minska sin arbetstid, större inflytande över arbetstiderna samt bättre möjlighet till återhämtning. Studien lyfter också fram att medarbetare som upplever att deras chef uppskattar deras kompetens och visar intresse för deras välmående oftare väljer att fortsätta arbeta längre.

För att bättre förstå vad som påverkar viljan att arbeta längre planeras en ny fråga i kommunens mall för medarbetarsamtal. Frågan ska ställas till medarbetare som fyllt 61 år. Syftet är att få fram medarbetarens egna önskemål och samtidigt ge chefen möjlighet att beskriva vilka möjligheter och anpassningar arbetsplatsen kan erbjuda.

Kommunens nya process för Strategisk kompetensförsörjning kompletterar arbetet med medarbetarsamtal och individuella utvecklingsplaner. Processen gör det möjligt att identifiera kompetensgap och att planera åtgärder som kopplas till SKR:s nio strategier för kompetensförsörjning. En viktig del av detta arbete är att skapa goda förutsättningar för medarbetare att arbeta längre. När fler väljer att stanna kvar i arbetslivet stärks verksamhetens kompetensförsörjning och den långsiktiga stabiliteten i organisationen.

Jönköpings kommun har redan idag modeller som syftar till att underlätta ett längre arbetsliv. Inom socialförvaltningen kan medarbetare inom vård och omsorg ansöka om modellen 80/90/100 från 63 års ålder. Det innebär att arbetstiden minskar från 100 till 80 procent, lönen betalas ut till 90 procent och tjänstepensionsinbetalningen fortsätter på 100 procent.

Att ge äldrenämnden i uppdrag att införa en anställningsgaranti i enlighet med vad som framkommer i denna motion.

Kommunen har idag en enhetlig rekryteringsprocess. Vi tolkar förslaget *att ge äldrenämnden i uppdrag att införa en anställningsgaranti (...)* som ett förslag som skulle kunna innebära en egen anställningsprocess för äldreomsorgen.

Kommunens rekryteringsprocess bygger på kompetensbaserad rekrytering, vilket innebär en strukturerad och objektiv metod som minskar risken för felrekryteringar och främjar mångfald. Processen omfattar även bakgrundskontroller för att verifiera identitet, meriter och lämplighet, samt registerutdrag enligt lagstiftning. Syftet är att säkerställa att rätt person anställs, skydda verksamheten och upprätthålla invånarnas förtroende. Metoden garanterar likabehandling. Att införa särskilda processer för enskilda områden eller befattningar riskerar att undergräva förtroendet för kommunens övergripande rekryteringsprocess.

Att ge kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram ett förslag på hur en särskild lönesatsning på äldreomsorgens medarbetare kan arbetas in i VIP 2028-2030:

Lönenivån och lönestrukturen är en viktig del av kommunens kompetensförsörjning med syfte att vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare liksom möjlighet till löneutveckling kopplat till ett väl utfört arbete. Det är vidare en förutsättning för att Jönköpings kommun ska fortsätta att leverera tjänster med god kvalitet och utveckla verksamheterna i önskvärd riktning.

Jönköpings kommun bedriver ett systematiskt arbete för att identifiera och analysera lönestrategiska behov som varje år mynnar ut i en kommunövergripande handlingsplan som ligger till grund för prioritering utifrån de ekonomiska ramarna för löneöversynen. Medel för behov av lönestrategiska åtgärder i VIP 2028-2030 är nödvändigt och fördelning behöver fortsatt ske i nära samarbete med förvaltningarna med medarbetarnas bidrag till verksamhetens resultat som grund. Det sker bäst genom att dessa medel avsätts utan att på förhand peka ut enskilda grupper eller verksamhetsområden med respekt för arbetsmarknadens parter uppdrag och den lokala lönebildningen.

Thomas Bergholm
Tillförordnad stadsdirektör

Charlotte Karlsson
HR-direktör

§ 8

Yttrande över motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning

Än/2025:83 730

Sammanfattning

Andreas Sturesson (KD), Gabriella Lönn (KD), Carl Cunningham (KD) och Henrik Ocklind (KD) har lagt en motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning. Antalet äldre ökar kraftigt fram till 2035 samtidigt som för få elever väljer vård- och omsorgsprogrammet. Nuvarande planering bedöms av motionären inte räcka för att möta behovet.

Motionen innehåller elva förslag, bland annat att öka antalet ungdomar i Ung Omsorg, införa anställningsgaranti, anskaffa personalbostäder, etablera ett kommunalt tvätteri, ta fram en digitaliseringsstrategi och tillskapa 100 nya äldreboendeplatser. Dessutom föreslås lönesatsningar, flexiblere schemaläggning och incitament för att behålla personal.

Äldrenämnden yttrar sig gällande åtta av förslagen, där socialförvaltningen har tagit fram förslag till yttranden i samverkan med stadskontoret och tekniska kontoret.

Beslutsunderlag

Tjänsteutlåtande, daterat 2025-12-29

Bilaga - Yttrande över motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning, daterat 2025-12-29

Motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning
Kristdemokraternas förslag till yttrande över motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning, daterat 2026-01-19

Socialförvaltningens förslag

- Socialförvaltningens tjänsteutlåtande med bilaga utgör nämndens yttrande i ärendet.

Äldrenämndens behandling 2026-01-19

Yrkanden

Carl Cunningham (KD) yrkar på att Kristdemokraternas förslag till yttrande utgör nämndens yttrande i ärendet.

Beslutsordning

Ordföranden konstaterar att det finns två förslag till beslut, socialförvaltningens förslag samt yrkandet från Carl Cunningham (KD).

Ordföranden ställer förslagen mot varandra och finner att nämnden beslutar i enlighet med socialförvaltningens förslag.

Omröstning

Omröstning begärs.

Följande propositionsordning godkänns:

Ja-röst för att besluta enligt socialförvaltningens förslag.

Nej-röst för att besluta enligt Carl Cunninghams (KD) yrkande.

Omröstningen genomförs och röster lämnas på följande sätt:

Ledamot	Ja	Nej	Avstår
Britt-Marie Glaad (S)	X		
Adnan Aljundi (S)	X		
Eber Fransson (S)	X		
Margot Herbertsson (V)	X		
Jan-Olof Peterson (L)	X		
Anna-Lena Näslund (M)		X	
Thomas Bäuml (M)		X	
Anna Carlsson (SD)		X	
Carl Cunningham (KD)		X	
Margareta Strömberg (KD)		X	
Elin Rydberg (S)	X		
Summa	6	5	

Nämnden beslutar med 6 ja-röster mot 5 nej-röster i enlighet med socialförvaltningens förslag.

Äldrenämndens beslut

- Socialförvaltningens tjänsteutlåtande med bilaga utgör nämndens yttrande i ärendet.

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Reservationer

Anna-Lena Näslund (M), Thomas Bäuml (M), Anna Carlsson (SD), Carl Cunningham (KD) och Margareta Strömberg (KD) reserverar sig mot beslutet.

Beslutet expedieras till:

Kommunstyrelsen

Socialförvaltningens ledningsgrupp

Justerandes sign

Utdragsbestyrkande

Yttrande över motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning

Än/2025:83 730

Sammanfattning

Andreas Sturesson (KD), Gabriella Lönn (KD), Carl Cunningham (KD) och Henrik Ocklind (KD) har lagt en motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning. Antalet äldre ökar kraftigt fram till 2035 samtidigt som för få elever väljer vård- och omsorgsprogrammet. Nuvarande planering bedöms av motionären inte räcka för att möta behovet.

Motionen innehåller elva förslag, bland annat att öka antalet ungdomar i Ung Omsorg, införa anställningsgaranti, anskaffa personalbostäder, etablera ett kommunalt tvätteri, ta fram en digitaliseringsstrategi och tillskapa 100 nya äldreboendeplatser. Dessutom föreslås lönesatsningar, flexibla schemaläggning och incitament för att behålla personal.

Äldrenämnden yttrar sig gällande åtta av förslagen, där socialförvaltningen har tagit fram förslag till yttranden i samverkan med stadskontoret och tekniska kontoret.

Beslutsunderlag

Tjänsteutlåtande, daterat 2025-12-29

Bilaga - Yttrande över motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning, daterat 2025-12-29

Motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning

Förslag till äldrenämnden

Socialförvaltningens förslag till beslut:

- Socialförvaltningens tjänsteutlåtande med bilaga utgör nämndens yttrande i ärendet.

Ärende

Andreas Sturesson (KD), Gabriella Lönn (KD), Carl Cunningham (KD) och Henrik Ocklind (KD) har lagt en motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning. Antalet äldre ökar kraftigt fram till 2035 samtidigt som för få elever väljer vård- och omsorgsprogrammet. Nuvarande planering bedöms inte räcka för att möta behovet.

Socialförvaltningen har skrivit fram förslag till yttranden gällande de sju förslagen som äldrenämnden omnämns i, samt tillsammans med stadskontoret svarat på förslag på uppdrag till stadskontoret gällande undantag ifrån EU:s arbetstidsdirektiv.

Genom förslagen till yttranden lyfter socialförvaltningen pågående arbete inom äldrenämnden kopplat till respektive förslag i motionen, samt belyser befintliga förutsättningar för att möta äldreomsorgens kompetensförsörjningsbehov.

Stefan Österström
Socialdirektör

Lena Pettersson
HR-chef

Beslutet expedieras till:
Kommunstyrelsen
Socialförvaltningens ledningsgrupp

Yttrande över motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning

**Att ge äldrenämnden i uppdrag att inom befintlig ram
öka antalet personer som via Ung Omsorg jobbar
inom äldreomsorgen till 150 personer**

Organisationen Ung omsorg är idag verksam kopplat till sex av äldreboendena i Jönköpings kommun, Ekåsen, Fridhäll, Gränna, Kärrhöken, Kristinedal och Trädgården. Den årliga timpotten för 2024 och 2025 har varit 2625 timmar och under 2025 har det varit 53 ungdomar anställda via Ung omsorg, varav 35 ungdomar har jobbat per pass. För dessa 2625 timmar betalar Jönköpings kommun Ung omsorg 750 tusen kronor (motsvarar 286 kronor per timme).

Ett arbete har gjorts för att se över förutsättningarna till en utökning av Ung omsorg till samtliga verksamheter inom äldreomsorgen, enligt beräkningar i det arbetet skulle det motsvara en kostnad på runt 4 miljoner kronor.

Insatsen via Ung omsorg är knutet till ett visst antal boenden och timmar. En utökning av insatsen en utökad kostnad, därav är det inte möjligt att genomföra en utökning inom befintlig ram. Om inte effektiviseringar ska genomföras på motsvarande summor inom annan verksamhet.

En utökning till motsvarande 150 ungdomar per pass med motsvarande antal timmar och ersättning per timme som nuvarande 35 ungdomar per pass, skulle innebära en avtalskostnad med organisationen Ung omsorg på cirka 3,2 miljoner kronor.

Parallellt med arbetet tillsammans med organisationen Ung omsorg har äldrenämnden tillsammans med övriga nämnder ett pågående arbete gällande att skapa och erbjuda prao, APL-platser och praktik i samverkan med utbildningsförvaltningen. Här har förvaltningen skapat en

arbetsgrupp för att bättre samordna alla former av praktik, såsom APL, VFU, LIA, ferie- och höstpraktik, samt annan praktik via AMA och andra utförare. Kommunövergripande finns även en arbetsgrupp som arbetar med ett förslag på hur Jönköpings kommun ska kunna erbjuda och ta emot alla 8-klassare under deras prao.

I augusti 2025 fick äldrenämnden i uppdrag att utreda förutsättningarna för att vidareutveckla och sprida arbetssättet ”Ung omsorg”, eller motsvarande, i enlighet med yttrande ifrån kommunalråd Andreas Persson (S). Där utredningen ska belysa:

- Hur konceptet kan ökas tidsmässigt – exempelvis under fler perioder än idag.
- Hur det kan införas på fler äldreboenden inom kommunen.

Detta uppdrag ska redovisas till äldrenämnden i mars 2026, med möjlig inarbetning i budget för 2027.

Att ge äldrenämnden i uppdrag att införa en anställningsgaranti i enlighet med vad som framkommer i denna motion

Äldrenämnden är i ett stort behov av att anställa undersköterskor, vilket innebär att det finns ett stort intresse av att träffa undersköterskor som är intresserade av att arbeta inom äldrenämndens verksamheter, även när inte tjänster finns utannonserade. Bedöms en sökande lämplig utifrån rådande rekryteringsprocesser så anställs sökande, det finns idag inget särskilt lämplighetstest eller hinder för anställning om sökande uppfyller kriterierna för anställning.

Ett införande av en anställningsprocess enligt förslaget i motionen riskerar att förlänga processen ifrån intresse till anställning. Särskilt då flertalet av de som går vård- och omsorgsprogrammet både på gymnasiet och vuxenutbildningen redan är testade i verksamheten genom arbetsplatsförlagt lärande/praktik samt tim- och sommaranställningar.

Att ge äldrenämnden i uppdrag att snarast ta fram en strategi för hur äldreomsorgen kan digitaliseras med respekt för den enskilde äldres val och önskemål

Äldrenämnden delar motionens ambition med att digitalisering ska ske med individens behov, valfrihet och integritet i fokus. Digitaliseringen av äldreomsorgen i Jönköpings kommun drivs målmedvetet och i linje med nationella visioner om e-hälsa, där teknikens möjligheter tas tillvara för ökad kvalitet och tillgänglighet samtidigt som de äldres självbestämmande värnas.

Nämndens fokus ligger på att fullfölja och vidareutveckla de initiativ som redan pågår inom ramen för bland annat nämndens verksamhetsplan. Därmed bedöms att något ytterligare uppdrag att ta fram en ny strategi inte är nödvändigt i nuläget, då digitaliseringen redan integreras i verksamheten på ett sätt som respekterar varje äldre persons val och behov, i enlighet med motionens intention.

Nämnden arbetar även med ett strategiskt arbete med kompetensförsörjning, där en av de nio strategierna som Sveriges kommuner och regionen har tagit fram är *nyttja teknikens möjligheter*.

Målet i verksamhetsplanen: **Medborgare - Digitaliserings- och teknikens möjligheter ska nyttjas**

Genom användandet av teknik, digitalisering, automatisering och artificiell intelligens kan innovativa lösningar tas fram för att bidra till ökad delaktighet och inflytande, samt en högre kvalitet och effektivitet i verksamheten. Den digitala utvecklingen kan om den används på rätt sätt också skapa möjligheter att möta framtidens utmanade kompetensförsörjningssituation.

Målet i verksamhetsplanen tillsammans med pågående initiativ inom äldrenämnden utgör en strategi för digitalisering av äldreomsorgen, där hanteringen går i linje med övrig verksamhetsplanering inom nämnden.

Här följer några av de viktigaste pågående initiativen för att möta digitaliseringen inom äldreomsorgen, med respekt för den enskilde äldres val och önskemål:

Införande av välfärdsteknik (Trygg 2030)

Sedan 2019 drivs projektet Trygg 2030, med syfte att införa modern trygghetsskapande teknik i äldreomsorgen och därigenom möjliggöra mer individanpassat stöd. Inom ramen för det arbetet uppgraderas trygghetslarmen i både ordinärt och särskilt boende till en ny digital plattform, som ger samma tekniska lösning oavsett boendeform. Inom ramen för Trygg 2030 införs även exempelvis digitala trygghetslarm, kamerabaserad nattillsyn och sensorer i hemmet som komplement till den vanliga omsorgen. Dessa välfärdstekniska hjälpmedel erbjuds endast i de fall där den äldre samtycker och ser nytta av dem. Tekniken ska stödja, inte ersätta personalens insatser. Genom välfärdstekniken kan trygghet och självständighet för den enskilde öka, utan att valfriheten inskränks, samtidigt som personalens tid frigörs för mer omsorg och mänsklig kontakt. Implementeringen av välfärdstekniken sker etappvis, där flera särskilda boenden under 2025 fått nya mobila trygghetslarmsystem och digitala läkemedelsskåp för säkrare medicinhantering. Utrullningen av dessa lösningar fortsätter under 2026 och nämnden arbetar löpande med att prioritera vidare digitaliseringsåtgärder utifrån den tekniska plattformen som finns etablerad.

Digitala inköp och ökad valfrihet för brukarna

Införandet av digitala inköp av dagligvaror inom hemtjänsten för de medborgare som inte själva kan handla, ger möjlighet att beställa matvaror online. Målet är att den enskilde fritt ska kunna butik och varor digitalt istället för att vara bunden till en enda leverantör. Omställningen till digitala inköp av dagligvaror som förberetts under 2023-2024 syftar till att öka valfriheten och delaktigheten för äldre med hemtjänst, stärka deras ekonomiska trygghet samt effektivisera användningen av personalresurser. Genom digitala inköp får den äldre större kontroll över sina inköp och kan göra personliga preferenser gällande i högre grad, vilket ligger helt i linje med motionens intention om respekt för den enskildes önskemål.

Ökad digital tillgänglighet och nya arbetssätt

Inom ramen för uppdraget Framtidens digitala socialtjänst bedriver socialförvaltningen ett långsiktigt utvecklingsarbete för att använda digitaliseringens möjligheter i samtliga verksamhetsgrenar, inklusive äldreomsorgen. Det övergripande målet är att öka tillgängligheten för

medborgare och anhöriga genom nya digitala arbetssätt, samtidigt som effektivitet och kvalitet i servicen förbättras.

Konkret arbete pågår med att införa flera e-tjänster och digitala kontaktvägar, som ett komplement till de traditionella kontaktvägarna. Exempelvis utvecklas en digital socialtjänstmottagning där invånare, vid behov ska kunna ansöka om stöd eller få rådgivning via säkra digitala kanaler. Äldre och deras anhöriga kan därigenom erbjudas hjälp genom videomöten, chatt eller andra digitala verktyg, vilket ökar flexibiliteten utan att tvinga någon att använda digital teknik (det analoga alternativet finns alltid kvar).

Genom att ta vara på teknikens fördelar för att förbättra servicen efter medborgarens villkor och samtidigt säkerställa att inget sker på bekostnad av medborgarens integritet eller valfrihet, kan exempelvis snabbare kontaktvägar skapas. Alla digitala lösningar implementeras med stor hänsyn till individens önskemål och förmåga, den som föredrar fysiska möten eller traditionell kontakt får givetvis fortsatt möjlighet till det.

Digitalt individstöd (digitala hembesök)

Ett pilotprojekt har nyligen initierats av socialförvaltningen gällande digitalt individstöd inom hemtjänst och boendestöd. Vilket innebär att vissa omsorgsinsatser kan utföras via trygga videolösningar, som ett frivilligt komplement till fysiska besök. Med hjälp av en användarvänlig plattform erbjuds medborgaren videosamtal vid tillsyn, chattkontakt med omsorgspersonal och digitala påminnelser med mera. Detta anpassat även för personer med låg digitala vana.

Syftet är att öka flexibiliteten, tryggheten och självständigheten för medborgaren som väljer denna form av stöd, utan att ersätta den personliga kontakten. Medborgaren med stöd väljer själv om digitalt stöd ska användas, den nya tjänsten ska stärka den medborgarens inflytande och trygghet. Erfarenheter från andra kommuner visar dessutom att digitala besök kan minska väntetider och oro, samtidigt som kontinuiteten ökar. Pilotverksamheten följs noga och utvärderas under 2026, vid ett positivt utfall av piloten planeras ett stegvis breddinförande inom äldreomsorgen.

Införande av Digiguiden (digital delaktighet)

Ett ytterligare initiativ kopplat till att stödja äldre i den digitala omställningen, har varit att inleda en satsning på Digiguiden under 2025. Digiguiden är ett verktyg med pedagogiska manualer, som hjälper ovana användare att komma igång med viktiga digitala samhällstjänster. Materialet innehåller lättbegripliga steg-för-steg guider för till exempel BankID, 1177 vårdguiden och andra e-tjänster. Dessa guider kan användas som material för självstudier, men också med stöd av personal. Inom äldreomsorgen kommer bland annat äldrekonsulenter att använda sig av Digiguiden i sitt arbete för att främja digital delaktighet hos medborgare som vill lära sig mer om digital teknik.

Genom detta initiativ erbjuds medborgarna ett strukturerat stöd för att bli mer digitalt självständiga, på sina egna villkor. Analog service kvarstår oförändrat för den som föredrar det, men de som vill lära sig använda digitala verktyg får nu bättre stöd att göra det. Digiguiden materialet är kvalitetssäkrat och uppdateras successivt, vilket innebär att det frigör tid för personalen, som inte behöver ta fram eget instruktionsmaterial. Att använda ett standardiserat material innebär också att stödet blir mer likvärdigt för samtliga. Införande sker i pilotform under 2025 och 2026, i samverkan med bland annat biblioteken och kommunens kontaktcenter, för att nå ut brett. Efter utvärdering av piloten kommer nämnden ta ställning till om en fortsatt långsiktig användning av Digiguiden inom äldreomsorgen.

Att ge äldrenämnden i uppdrag att i samverkan med tekniska nämnden kan ta fram förslag på hur 100 äldreboendeplatser (SÄBO) kan tillskapas under perioden 2026-2027, utöver den utbyggnad av äldreomsorgens kapacitet som redan är beslutad

Tillsammans med tekniska kontoret har dialog genomförts utifrån alternativ gällande tillskapande av äldreboendeplatser (SÄBO) under perioden 2026-2027. Tekniska kontoret har för närvarande inga lediga lokaler som är lämpliga utifrån ändamålet äldreboende. Enligt kännedom finns inte heller några lediga lokaler i det allmännyttiga beståndet i den omfattningen som efterfrågas, utifrån den angivna tidsramen.

Oavsett plan att använda befintliga byggnader finns det krav på att byggnadens användning måste stämma överens med de regler och bestämmelser som finns i den detaljplan som gäller för området. Om en byggnad ska användas för ett ändamål som inte är tillåtet enligt detaljplanen, krävs en planändring innan ombyggnad kan ske, vilket påverkar tidsplanen för en föreslagna ändringen.

Utifrån förutsättningarna resulterade dialogen mellan tjänstemännen på tekniska kontoret och socialförvaltningen i följande alternativ:

Alternativ 1 – tomt och nybyggnation

Förutsättningar:

- Kartläggning av möjlig placering av nytt äldreboenden. En nybyggnation av ett äldreboende tar i genomsnitt fem till sju år ifrån planeringsstadiet till inflytt

Jämförelseprojekt:

- Åsens äldreboende: 98 platser, projekttid cirka 5 år (2023-2028), budget 394 miljoner kronor, projektet är under produktion
- Bankeryds äldreboende: 100 platser, projekttid 7 år (2023-2030), budget 427 miljoner kronor, projektet är i detaljplanskedet.

Alternativ 2 - Befintlig fastighet och ombyggnation

Förutsättningar:

- Ca 5000 kvadratmeter med möjlighet att tillskapa cirka 60 boendeplatser. Här är tekniska kontorets bedömning att det är svårt att hitta en ändamålsenlig byggnad, samt kräver att det är rätt ändamål enligt detaljplanen

Kostnadsindikation:

- Cirka 150 miljoner kronor (30 000 kr per kvadratmeter gånger 5000 kvadratmeter). Tidsplanen motsvarar likvärdig nyproduktion, cirka 5 till 7 år.

Förvaltningen har också gjort en avstämning utifrån om det finns eventuella lägenheter i befintligt bestånd som används till annat ändamål.

Vad som framkommit i denna avstämning är att det funnits fem lägenheter på Kålgården som för över tio år sedan lämnades av äldreomsorgen. I dessa lägenheter har det under perioder varit kontor, gruppboende och korttidsboende, en bedömning är sedan tidigare gjord att dessa inte är lämpliga som äldreboendelägenheter och arbete pågår med att omvandla dessa till hemtjänstlokal för Östra centrums hemtjänstgrupp. I övrigt sitter, precis som Östra centrum kommer göra, vissa hemtjänstgrupper i lokaler på äldreboenden, såsom Gränna och Gräshagens hemtjänstgrupper. De sitter dock inte i lägenheter, utan i andra utrymmen på äldreboendena.

Utöver dialogen tillsammans med tekniska kontoret så har socialförvaltningen genomfört en beräkning utifrån kostnaden för drift av 100 ytterligare platser. Den kostnaden uppskattas till 85 miljoner kronor, där snittkostnaden per plats beräknas till 850 tusen kronor. I denna kostnad ingår vård- och omsorgspersonal, mat- och materialkostnader, äldreomsorgens andel av hyreskostnaden, kostnaden för hälso- och sjukvårdspersonal, enhetschef och administratör. Ingen uppräknig av kostnaden för övriga overheadkostnader finns med i den beräkningen. Vid nyproduktion ökar äldreomsorgens kostnader för hyra och det tillkommer även upprustningskostnader för att inreda boendet inför uppstart.

Att ge äldrenämnden i uppdrag att utreda hur "heltidsresan" påverkat möjligheten att rekrytera och behålla undersköterskor inom äldreomsorgen

Äldrenämnden har under de senaste åren genomfört en omfattande satsning på att göra heltid till norm inom äldreomsorgen. Syftet har varit att stärka kompetensförsörjningen, förbättra arbetsmiljön och öka möjligheten för medarbetare att försörja sig på sin lön.

Nämnden haft en god utveckling av andelen medarbetare som faktiskt arbetar heltid. Denna utveckling har möjliggjorts genom strategiska beslut och riktad information till både medarbetare och chefer. Heltid som norm är en viktig faktor för att ta vara på kompetensen hos rutinerade tillsvidareanställda och för att skapa en mer hållbar bemanning.

Statistik från oktober 2020 och oktober 2025 visar att andelen undersköterskor som arbetar heltid har ökat markant, liksom den genomsnittliga sysselsättningsgraden. För exempelvis undersköterskor inom hemtjänst har andelen heltidstjänster ökat från cirka 55 % till 70 %, och den genomsnittliga sysselsättningsgraden från 85 % till 92 %. Detta tyder på att fler arbetar mer och att heltidssatsningen haft effekt.

Satsningen har också inneburit att fler medarbetare fått möjlighet att försörja sig på sin lön, en ökad ekonomisk självständighet, bättre pensionsgrundande inkomst och större trygghet, vilket gör heltid till en viktig jämställdhetsfråga.

Samtidigt har heltidssatsningen krävt ett förändrat arbetssätt. För att möjliggöra heltid har verksamheterna behövt ställa om sin organisering, bemanning och schemaläggning som ett led i att klara den framtida kompetensförsörjningen.

Att ge kommunstyrelsen i uppdrag att ansöka om utökade undantag från EU:s arbetsdirektiv för äldreomsorgens personal i syfte att kunna schemalägga personalens arbete på ett sätt som är bättre anpassat efter medarbetarnas önskemål och behov

Enligt allmänna bestämmelser (AB) §13 mom. 8 gäller att arbetstagaren har rätt till minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar. Detta är en direkt anpassning till EU:s arbetstidsdirektivs minimikrav och arbetstidslagens skyddsregel. Regeln trädde i kraft för kommuner/regioner hösten 2023 efter att EU-kommissionen påtalat brister i kollektivavtalet. Syftet är att säkerställa att personal får tillräcklig vila och återhämtning mellan arbetspass för att upprätthålla en god arbetsmiljö och säkerhet i verksamheten.

Det är inte tillåtet att lokalt avtala bort eller kringgå 11-timmarsregeln. Allmänna bestämmelser (AB) innehåller uttrycklig skrivning om att man inte kan göra lokalt avvikande överenskommelser som inskränker dygnsvilan. Sådana avtal skulle strida mot både avtalet och den tvingande skyddslagstiftningen i bakgrunden. Det finns dock undantag:

AB §13 mom. 8 a anger att dygnsvilan kan i undantagsfall förkortas till som lägst 9 timmar om det finns särskilda skäl i verksamheter med ansvar för liv, hälsa och säkerhet. Det krävs alltså att verksamhetens art är sådan att kontinuitet är nödvändig för att skydda liv/säkerhet, samt att ett undantag anses absolut nödvändigt för bemanningen. Dessutom ska en intresseavvägning göras mellan arbetstagarens rätt till vila (skyddsregeln) och verksamhetens behov. Exempel på områden där detta kan bli aktuellt är akutsjukvård, vissa omsorgssituationer eller räddningstjänst.

Kommunal och SKR är tydliga med att 9 timmar inte ska användas för att slentrianmässigt pressa scheman.

Att ge äldrenämnden i uppdrag att utreda hur schemaläggningen kan ske närmare medarbetarna Så arbetar vi med delaktighet kring schemaläggning

Schemaläggning och bemanning inom socialförvaltningen ska alltid ske i dialog mellan enhetschef och medarbetare. Vår utgångspunkt är att skapa en transparent och inkluderande process där medarbetarnas kunskap och erfarenhet tas tillvara och ges möjlighet att påverka inom givna ramar.

Alla medarbetare förväntas ha grundläggande förståelse för schemaprocessen och bidra aktivt genom att delta i arbetsplatsträffar (APT), utbildningar och diskussioner om förbättringar.

Samverkan är en central del av arbetet och på APT diskuteras bemanningskrav, schemamodeller, arbetsmiljö och behov av justeringar. Här formuleras också lokala spelregler, exempelvis hur helpass fördelas. Vid avsteg från riktlinjer görs riskbedömningar och handlingsplaner i samverkan mellan chef och skyddsombud.

Medarbetare har möjlighet att påverka sina arbetstider inför fastställande av schema, inom ramen för verksamhetens bemanningskrav och gällande lagar och avtal. Graden av inflytande beror på vilken schemamodell som används. Ett exempel är modellen för rörlig arbetstid, där medarbetarna utgår från ett tomt schema och lägger in egna förslag på arbetstider och ledigheter. Gruppen och schemasamordnaren säkerställer att bemanningskraven uppfylls, eventuella slutjusteringar görs av chef och

samordnare. Modellen bygger på frivillighet och kräver öppenhet och flexibilitet i personalgruppen.

Roller och ansvar är tydligt definierade

- Medarbetare ska vara delaktiga i schemaprocessen, bidra med kunskap, analysera och följa upp föregående schemaperiod, planera önskad frånvaro i god tid och aktivt delta vid val av schemamodell.
- Enhetschefen har det yttersta ansvaret för att lagar, avtal och verksamhetens behov uppfylls, men ska samtidigt ta tillvara medarbetarnas erfarenheter och säkerställa att samverkan sker kontinuerligt.

Vi strävar efter en hållbar schemaläggning som främjar heltidsarbete och ett långsiktigt arbetsliv. Medarbetare ska ges möjlighet att påverka sin arbetstid inom givna ramar, och scheman ska vara färdiga med god framförhållning. Genom dialog, samverkan och gemensamt ansvar skapar vi en schemaprocess som är både verksamhetsanpassad och hållbar för medarbetarna.

Att ge äldre nämnden i uppdrag att utreda vilka incitament som kan få medarbetare inom äldreomsorgen att fortsätta arbeta vidare efter pensionsåldern

Socialförvaltningen står inför en av vår tids största kompetensförsörjningsutmaningar. Enligt SCB föds allt färre barn, tillskottet av personer i arbetsför ålder minskar och antalet personer över 80 år ökar kraftigt fram till 2033. För att kunna upprätthålla god kvalitet i äldreomsorgen och den kommunala hälso- och sjukvården krävs därför långsiktiga insatser för att behålla och attrahera personal.

Ett viktigt fokusområde är att få fler seniora medarbetare att arbeta längre, minska personalomsättningen och främja hälsa hos befintliga medarbetare. Under 2025 har socialförvaltningen genomfört en omfattande omvärldsbevakning där 30 kommuner kontaktats för att få inspiration kring hur andra arbetar med att underlätta ett längre arbetsliv.

Flera kommuner visar goda resultat: Halmstad har infört en årlig premie för medarbetare över 65 år och lyckats behålla en stor andel av dem som annars skulle gått i pension. Göteborgs stad använder forskning för att anpassa arbetsmiljön efter senioras behov och har utvecklat mentorsprogram. Umeå satsar på motivationshöjande insatser och framtidssamtal för äldre medarbetare.

Jönköpings kommun har infört modellen 80/90/100 från 63 års ålder, vilket hittills resulterat i att många erfarna medarbetare valt att stanna kvar. Inför 2026 planeras fler åtgärder, såsom att utreda en seniorbonus, analysera effektiva incitament för längre arbetsliv, se över arbetsuppgifter och stärka samarbetet med civilsamhället.

Sammanfattningsvis är seniora medarbetare en central resurs för att möta framtidens ökande behov inom äldreomsorgen. För att säkerställa kompetensförsörjningen krävs fortsatta satsningar och utveckling av åtgärder som gör det attraktivt att arbeta kvar efter 63 års ålder.

YTTRANDE ÖVER MOTION OM ÅTGÄRDER FÖR ATT KLARA ÄO's KOMPETENSFÖRSÖRJNING

KD yrkar på att nämnden istället lämnar följande yttrande över motionen:

”Detta är en stor och bred motion med fokus på kompetensförsörjning och socialförvaltningen har, bl.a. tillsammans med stadskontoret och TK, yttrat sig över åtta av de elva förslagen.

Tjänsteutlåtandet mynnar ut i följande sammanfattning:

”Genom förslagen till yttranden lyfter socialförvaltningen pågående arbete inom äldreomsorgen kopplat till respektive förslag i motionen, samt belyser befintliga förutsättningar för att möta äldreomsorgens kompetensförsörjningsbehov.”

Att lyfta pågående arbete och belysa detta utifrån befintliga förutsättningar är förmodligen problemet.

För att lösa kompetensförsörjningen måste vi lyfta blicken och tänka utanför boxen. Annars kommer vi stå kvar och stampa. Det är därför en bred satsning på vårdnära servicetjänster måste ske skyndsamt. Och det måste nämnas; hur bekymmersamt är det inte att 425 ungdomar alltjämt köar för att bli helgaktiverare inom Ung Omsorg. Det är en gåta varför detta ska invänta en ”möjlig inarbetning i budget för 2027”.

2026-01-19

§ 145

Remiss om Motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning – kommunalt tvätteri

Tn/2025:237 000

Sammanfattning

Tekniska nämnden har beretts tillfälle att yttra sig avseende motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning. I motionen framgår förslag på ett antal uppdrag, varav två berör tekniska nämnden: ”Att ge tekniska nämnden i uppdrag att anskaffa personalbostäder för nyanställda personer i äldreomsorg i enlighet med det som framkommer av denna motion” samt ”Att ge tekniska nämnden i uppdrag att inrätta ett kommunalt tvätteri i enlighet med det förslag till detsamma som redan tagits fram”. Tekniska nämnden besvarar i detta ärende uppdraget om kommunalt tvätteri.

Beslutsunderlag

Tekniska kontorets tjänsteutlåtande 2025-10-27

Remiss om Motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning

Förundersökningsrapport Språkinkubatorn

Tekniska kontorets förslag

Förslag till kommunfullmäktige

- Tekniska nämnden ges i uppdrag att genomföra en reviderad utredning kring etablering av ett kommunalt tvätteri i Jönköpings kommun, inklusive analys av finansieringsformer, lokalförutsättningar och målgrupper samt i dialog med HR för att pröva hur satsningen kan integreras med kommunens arbete med Strategisk kompetensutveckling.

Tekniska nämndens behandling 2025-12-16

Yrkanden

Ordföranden Lynn Carlsson (S) yrkar för majoriteten (Socialdemokraterna, Centern, Miljöpartiet och Vänsterpartiet) bifall till tekniska kontorets förslag.

Kristian Aronsson (SD) yrkar för Sverigedemokraterna bifall till ordförandens m.fl. förslag.

Kenth Rossler (M) yrkar för Moderaterna bifall till ordförandens m.fl. förslag.

Anders Hulusjö (KD) yrkar för Kristdemokraterna bifall till ordförandens m.fl. förslag.

Tekniska nämndens beslut

Förslag till kommunfullmäktige

- Tekniska nämnden ges i uppdrag att genomföra en reviderad utredning kring etablering av ett kommunalt tvätteri i Jönköpings kommun, inklusive analys av finansieringsformer, lokalförutsättningar och målgrupper samt i dialog med HR för att pröva hur satsningen kan integreras med kommunens arbete med Strategisk kompetensutveckling.

Beslutet expedieras till:
Kommunfullmäktige

Remiss om Motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning – kommunalt tvätteri

Tn/2025:237 000

Sammanfattning

Tekniska nämnden har beretts tillfälle att yttra sig avseende motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning. I motionen framgår förslag på ett antal uppdrag, varav två berör tekniska nämnden: ”Att ge tekniska nämnden i uppdrag att anskaffa personalbostäder för nyanställda personer i äldreomsorg i enlighet med det som framkommer av denna motion” samt ”Att ge tekniska nämnden i uppdrag att inrätta ett kommunalt tvätteri i enlighet med det förslag till detsamma som redan tagits fram”. Tekniska nämnden besvarar i detta ärende uppdraget om kommunalt tvätteri.

Beslutsunderlag

Tekniska kontorets tjänsteutlåtande 2025-10-27
Remiss om Motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning
Förundersökningsrapport Språkinkubatorn

Förslag till tekniska nämnden

Förslag till kommunfullmäktige

- Tekniska nämnden ges i uppdrag att genomföra en reviderad utredning kring etablering av ett kommunalt tvätteri i Jönköpings kommun, inklusive analys av finansieringsformer, lokalförutsättningar och målgrupper samt i dialog med HR för att pröva hur satsningen kan integreras med kommunens arbete med Strategisk kompetensutveckling.

Ärende

Tekniska nämnden har beretts tillfälle att yttra sig avseende motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning. I motionen framgår förslag på ett antal uppdrag, varav två berör tekniska nämnden och två olika avdelningar inom tekniska kontoret.

Det första uppdraget ("Att ge tekniska nämnden i uppdrag att anskaffa personalbostäder för nyanställda personer i äldreomsorger i enlighet med det som framkommer av denna motion") besvaras i ett eget ärende.

Det andra uppdraget ("Att ge tekniska nämnden i uppdrag att inrätta ett kommunalt tvätteri i enlighet med det förslag till detsamma som redan tagits fram") besvaras nedan.

Bakgrund

Tekniska kontoret tog 2020 fram en förundersökning under namnet *Språkkubatorn* med syfte att etablera ett kommunalt tvätteri där språkundervisning kombineras med arbete. Förstudien visade tydligt på möjligheten att både stärka kommunens kompetensförsörjning och bidra till integration och egenförsörjning.

Syftet med satsningen är tredelat.

För det första handlar det om att säkerställa framtidens kompetensförsörjning. Tvätteriet ska fungera som en språngbräda in i arbetslivet för personer som står långt från arbetsmarknaden på grund av bristande språkkunskaper. Genom att kombinera arbete med språkundervisning skapas en naturlig och funktionell inlärningsmiljö där deltagarna lär sig yrkes-svenska, arbetskultur och rutiner i en verklig arbetsmiljö. Det stärker kommunens långsiktiga kompetensförsörjning, särskilt inom verksamheter där rekryteringsbehoven är stora, som vård, omsorg och service.

För det andra syftar satsningen till att bryta utanförskap och främja egenförsörjning. Tvätteriet är ett exempel på en tidig och handlingsinriktad insats som ger människor möjlighet att snabbt etablera sig på arbetsmarknaden. Genom att skapa riktiga arbetstillfällen i kombination med utbildning kan fler lämna försörjningsstöd och bli självförsörjande. Detta bidrar till social hållbarhet, minskar utanförskap och stärker både individens framtidstro och samhällets sammanhållning.

För det tredje bidrar satsningen till att effektivisera kommunens tvätthantering. Genom att samla och kvalitetssäkra tvätthanteringen för kommunens verksamheter kan resurser frigöras från kärnverksamheterna. En central tvättlösning innebär lägre kostnader, förbättrad arbetsmiljö och säker hantering enligt gällande hygienföreskrifter. Samtidigt bidrar det till ett mer hållbart resursutnyttjande och minskad miljöpåverkan.

Sedan förstudien genomfördes har förutsättningarna förändrats, både avseende lokaler, volymer och potentiella målgrupper. Mot bakgrund av den inkomna motionen finns det därför anledning att uppdatera och fördjupa utredningen med aktuella siffror, nya lokalförutsättningar och en bredare analys av finansieringsmodeller.

Bedömning

Tekniska kontoret ser fortsatt mycket positivt på att etablera ett kommunalt tvätteri som kombinerar samhällsnytta med en hållbar och effektiv textilhantering. Ett sådant tvätteri kan bidra till att minska försörjningsstöd, skapa arbetstillfällen och samtidigt erbjuda kvalitativ service till kommunens verksamheter.

En reviderad utredning bör bland annat:

- Uppdatera kalkyler för investerings- och driftkostnader med hänsyn till dagens prisnivåer.
- Identifiera och utvärdera nya lämpliga lokaler.
- Undersöka alternativa finansieringsformer som minskar beroendet av tvättvolymen från äldreomsorgen, till exempel genom uppdrag och samarbeten med andra kommunala verksamheter eller genom riktade bidrag och anslag kopplade till arbetsmarknadsinsatser och integration.
- Analysera möjligheten att utvidga målgruppen till att även omfatta personer inom arbetsmarknadsåtgärder och framtida aktivitetskrav kopplade till försörjningsstöd.
- Undersöka möjligheten att involvera kommunens HR-funktion för att knyta satsningen till arbetet med Strategisk kompetensutveckling, vilket är särskilt aktuellt med tanke på den kommande demografiska utvecklingen och det växande behovet av arbetskraft i vård och omsorg.
- Belysa miljömässiga och cirkulära aspekter, såsom resurseffektivitet och hållbar hantering av textilier.

En sådan uppdaterad utredning skulle ge ett aktuellt och faktabaserat beslutsunderlag för hur ett kommunalt tvätteri bäst kan bidra till Jönköpings kommuns mål om social hållbarhet, sysselsättning, kompetensförsörjning och cirkulär resursanvändning.

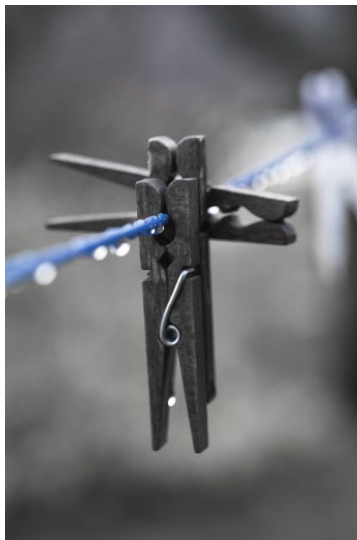
Thomas Bergholm
Teknisk direktör

Anne Lene Henning
Avdelningschef

Beslutet expedieras till:
Kommunfullmäktige

Språkinkubatorn

Förslag om att etablera ett kommunalt tvätteri
med språkundervisning i Jönköping



Förstudierapport

Språkinkubatorn

Sammanfattning

Förundersökningen genomförs med mål att starta upp ett tvätteri som ska fungera som en språkinkubator.

Ett tvätteri där arbete växlas med språkundervisning på plats och där godkända svenskkunskaper kan leda till anställning inom Jönköpings kommun .

Syftet är i första hand att säkerställa kompetensförsörjning inom kommunen genom att utbilda nyanlända i svenska språket samtidigt som de ges en introduktion till arbetslivet.

Satsningen är också ett exempel på en tidig insats som kan leda till anställning, vilket bidrar till att bryta utanförskapet och bidragsberoendet och förkortar tiden för behov av försörjningsstöd

Genom att centralisera och effektivisera omhändertagande av tvätt från övriga förvaltningar avlastar man kärnverksamheterna, sänker kostnaderna och säkerställer rätt kvalitet enligt gällande föreskrifter.



Bakgrund

Jönköpings befolkning har ökat de senaste åren och i september 2019 var det totalt drygt 140 800 personer varav 24 000 med utländsk bakgrund. Sedan 2015 har flyktingströmmen på kort tid ökat antalet kommuninvånare med utländsk bakgrund som behöver stöd för att komma in i samhället. Med anledning av detta tillsatte regeringen en delegation för unga och nyanlända till arbete (DUA) vilket på lokal nivå har lett till en överenskommelse mellan Jönköpings kommun och Arbetsförmedlingen om fördjupad samverkan för nyanländas etablering på arbetsmarknaden. I samband med överenskommelsen gjordes en kartläggning som visar att det råder brist på kompetensförsörjning främst inom industrin samt inom vård och omsorg. I det sistnämnda finns det rekryteringsbehov i både kommunal och privat sektor både inom äldreomsorg som hemtjänst. År 2017 var det 910 personer som var med i etableringsuppdraget och som var inskrivna på arbetsförmedlingen. En uppföljning av etableringsuppdraget visar att mindre än hälften av samtliga deltagare har börjat arbeta eller studera efter 90 dagar under åren 2015-2018.

Från Integrationsrapport 2018 drar man slutsatserna att:

Insatser behöver utvecklas i nära samverkan med näringslivet och utifrån arbetsmarknadens kompetensbehov” och ”Språkundervisningen i alla dess former behöver intensifieras och utvecklas mot mer funktionell, arbetsmarknadsrelaterad svenska med fokus på svensk språkmelodi.” för att öka egenförsörjningen.

Rapporten konstaterar även att utländsk arbetskraft är en viktig del för att säkerställa framtidens kompetensbehov i såväl privat som offentlig sektor enligt SKL (Integrationsrapport). Ett avgörande hinder till arbetsmarknaden är bristande språkfärdigheter såsom kommunikativ och funktionell svenska.

Procentandel som har lämnat etableringsuppdraget och börjat arbeta eller studera (status efter 90 dagar). ¹				
Kommun	2018	2017	2016	2015
Jönköping	47	45	39	47

Överenskommelse om fördjupad samverkan om nyanländes etablering

https://www.dua.se/sites/default/files/overenskommelse_jonkoping.pdf

Jönköpings Kommun, Statistik och jämförelser

http://qlikextern.jonkoping.se/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=extern_webb.qvw&lang=sv-SE&host=QVS%40jkp-srv0351&anonymous=true

Jönköpings kommuns arbete för ökad integration, Integrationsrapport 2018

<https://www.jonkoping.se/download/18.66c4b4f016b21718a03afb3/1560763536426/Integrationsrapport%202018.pdf>

Tekniska kontoret Verksamhetsservice har under 2017-2020 arrangerat utbildning i yrkessvenska för flera grupper medarbetare inom städ verksamheten och efter avslutat utbildning har undervisningen följts upp med språkcafé, [inslag från SVT, Språkutbildning på städ](#) Utfallet har varit mycket positivt, men behovet att intensifiera språkträningen är stort och ett behov av att kunde genomföra en mer kontinuerlig satsning i kombination med arbete har identifierats.

Tekniska kontoret vill därför göra en satsning och bidra till etablering av nyanlända på arbetsmarknaden genom "SPRÅKINKUBATORN" - ett tvätteri där språkundervisning i yrkessvenska växlas med arbete. En satsning som slutligen ska leda till godkända svenskkunskaper och därmed sannolikt en anställning inom kommunen. Språkinkubatorn är en riktad satsning som syftar till att göra nytta från individ till samhällsnivå. Jönköpings kommun strävar efter att öka sysselsättningen bland nyanlända, dels för att stärka egenförsörjningen och minska på försörjningsstödet, men dels också för att motverka segregation.

Språkinkubatorns syfte är att inkludera/verka som en bro för nyanlända arbetssökande till arbetsmarknaden genom att kombinera språkundervisning och tvätteriarbete. På så sätt säkerställs kompetensförsörjningen inom verksamheten på lång sikt genom att utbilda nyanlända i svenska språket samtidigt som man ger en introduktion till arbetslivet. Detta bidrar till att bryta utanförskapet och bidragsberoendet och förkortar tiden för behov av försörjningsstöd samtidigt som man avlastar kärnverksamheterna genom att centralisera och effektivisera omhändertagande av personal- och brukartvätt enl. gällande lager och föreskrifter.



Tvätteriet som gör en omtumlande skillnad!

Koncept

Språkinkubatorn erbjuder nyanlända ett arbete på tvätteri i kombination med svenskundervisning. I en miljö där fokus på språkmelodi, yrkessvenska och dagligtal praktiseras båda i undervisningsrum och tillsammans med praktiskt arbete. Tvätteriet vänder sig till alla förvaltningar inom Jönköpings Kommun vilket innebär att kärnverksamheterna avlastas och resurser frigörs. Språkinkubatorn blir en del av Tekniska kontoret-Verksamhetsservice och kommer drivas enligt gällande krav på nytta för kund, lönsamhet, arbetsmiljö och kvalitet.

Behovsanalys kommunal tvätt

Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter (AFS 2018:4) om smittrisker på arbetsplatsen infördes hösten 2018 och sätter tydligare krav på arbetsgivarens ansvar gällande bland annat arbetskläder.

Arbetskläder

16 § För de arbetstagare som omfattas av Socialstyrelsens krav på arbetskläder enligt Socialstyrelsens föreskrifter om basal hygien i vård och omsorg ska arbetsgivaren se till att arbetstagare tar av arbetskläderna när arbetsdagen är slut. *Arbetsgivaren ansvarar för att arbetskläder som är använda hålls åtskilda från andra kläder, tvättas i minst 60 °C och förstörs vid behov.*

Senare tids fokus på smittrisk och hygienkrav i samband med Corona-pandemin har aktualiserat behovet av att säkerställa att Jönköpings Kommun kvalitetssäkrar omhändertagande av tvätt i kommunen.

Potentiella kunder

Förvaltning/verksamhet	Typ av tvätt
Äldreomsorgen	Arbetskläder, sängkläder
Hemtjänsten	Arbetskläder, brukartvätt
Funktionshinderomsorgen	Arbetskläder, brukartvätt
Tekniska kontoret	Arbetskläder, ytterjackor
Utbildningsförvaltningen	Arbetskläder, gardiner

En behovsanalys har genomförts för att försöka fastställa maximal, realistisk och pessimistisk tvätt-volym inom äldreomsorgen. Detta gjordes genom en enkät som skickades till samtliga enhetschefer på kommunens äldreboenden hösten 2019. Enkäten hade en låg svarsfrekvens, 11 av 49 svarade vilket motsvarar 22 %. Vi uppskattar att svarsunderlaget är för litet för att få en bild av behovet inom äldreomsorgen. För att kunna dra en rättvis slutsats bör man beakta ett övergripande behov kombinerad med fokus på minskning av försörjningsstöd och satsning på ökad sysselsättning.

En dialog med hemtjänsten har pågått under längre tid och intresse för att få hjälp att centralisera brukartvätten finns. Det finns dock en tanke om att avgränsa utbudet till arbetskläder för Tekniska kontoret och äldreboenden i etableringsfasen av tvätteriet.

Från Tekniska kontoret finns intresse från flera avdelningar gällande arbetskläder. June avfall och miljö samt kost-organisationen inom utbildningsförvaltningen har tackat nej i nuläget. Men det finns många verksamheter som inte har fått informationen och det bör finnas stora volymer tvätt i en så stor organisation som Jönköpings Kommun.

Studiebesök

Under 2019 genomfördes ett antal studiebesök på kommunala och regionala tvätterier i Sverige och projektgruppen skapade sig en god bild över vilka behov och utmaningar som krävs för att starta upp en liknande verksamhet. Besöken gav också möjlighet till många goda nätverksrelationer som kommer vara viktiga för framtida etablering och drift.

Studiebesök som genomförts:

Ingsbergstvätt – Nässjö, Kärntvätt – Eksjö, Landskrona kommun, Skånetvätten, Kalmar kommun (har genomfört förundersökning, men har inte etablerats)

Personal, anställningsform och ersättning

I samarbete med Vuxenutbildningen i Jönköping planeras det för att sysselsätta 14 personer i två perioder (totalt 28 personer/år) under året som växelvis arbetar i tvätteriet och får språkundervisning under arbetsdagen. Möjlighet för att ge undervisning inom olika yrkesområden som städ, vård och omsorg finns också i viss utsträckning.

Planen är att erbjuda en visstidsanställning på 4-6 månader vilket inkluderar en språkundervisning på 50 % med en möjlighet till fortsatt tjänst inom kommunen.

Fokus läggs på att hitta rätt individer som kommer att passa för projektet. Inom SFI finns det olika kunskapsnivåer, och i nuläget är det svårt att bestämma vilken kunskapsnivå som är rimlig att förvänta sig från projektets potentiella deltagare. Med hjälp av intervjuer samt med Vuxenskolas tidigare erfarenhet från liknande projekt som t.ex. Jönköpings talanger görs ett urval av individer som passar in enligt projektets utformning. För att en deltagare ska vara behörig för att söka till projekt måste denne ha uppehållstillstånd, svenskt personnummer samt ej genomfört en SFI-utbildning. Målet med projekt är att deltagarna ska vara kandidater till en fortsatt tjänst inom kommunen.

Utöver visstidsanställningarna finns behov av att anställa en driftschef för anläggningen samt en handläggare. Distributionskostnad behöver utredas men kan till viss del samordnas med Budservice – som redan finns organiserad inom Verksamhetsservice, detta gäller även vaktmästartjänst.

Vuxenutbildningsenheten anordnar en behörig språklärare till projektet via kommunens ramavtal. Arbetsförmedlingen erbjuder ekonomiskt stöd vid anställning. Stödet ges med upp till 80 % av kostnaden för den anställda under 6 månader. Vi har varit i kontakt med Arbetsförmedlingen som är väldigt positiva till projektet.

Behov av administration beror på den prismodell som besluts. Planen är att lägga Språkinkubatorn som en enhet under Städservice och övrig overhead samordnas under paraplyet för Verksamhetsservice.

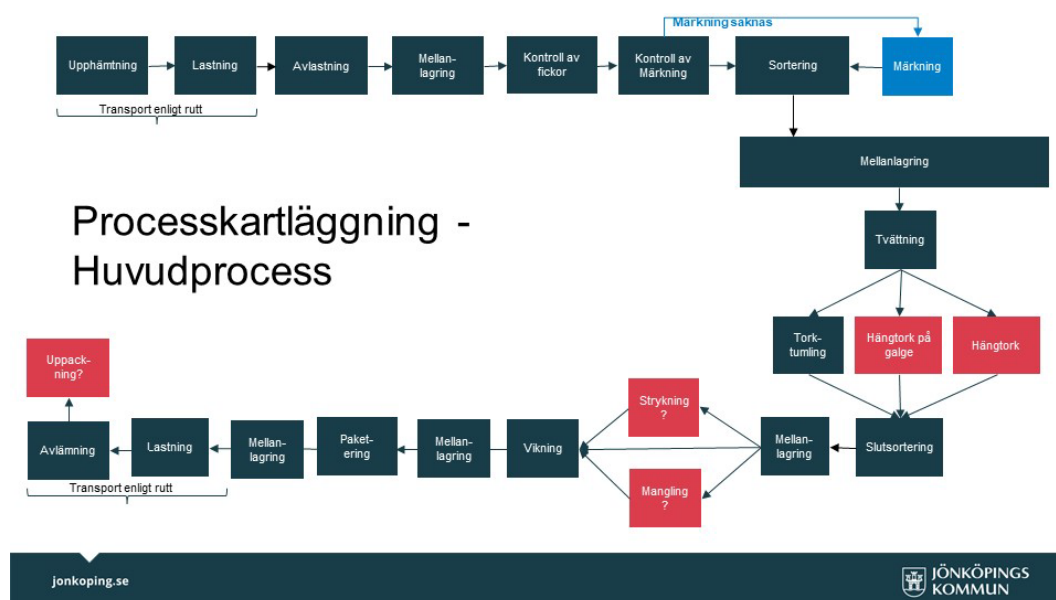
Lokal och utrustning

En lokal som skulle vara mycket lämplig för Språkinkubatorn finns tillgänglig i anslutning till Norra Hammars Bruk. Där finns idag goda förutsättningar för tvätteriverksamhet såsom lastbrygga, separat ingång för ren och smutsig tvätt, gott om plats för utrustning och maskiner samt undervisningslokaler och fikarum. Lokalen har stått tom en längre tid och är reserverad för Språkinkubatorn tills vidare. Det finns vissa renoveringsbehov samt anpassningar av ventilation och avlopp.

En kartläggning av övergripande krav på tvätterilokal har genomförts. Kartläggningen inkluderar ventilationsanpassning, tvättmaskiner, hjälpmedel och kostnader kopplade till detta. Logistiken utformas efter kundernas krav på frekvens, mängd och tidsintervall. Kapacitet, krav och skalbarhet behöver utredas.

Maskinleverantör har besökt lokalen och ritning samt kostnadsförslag för investeringsbehov av möjlig kapacitet är framtaget. I undervisningssalarna behövs konferensmöbler samt ordinarie teknisk utrustning, och ett fikarum behöver utrustas

Arbetsprocess och logistik



Prismodell och finansiering

Den totala investeringskostnaden för Språkinkubatorn budgeteras till kr 4 Mkr (ex. anpassning av lokal) för en kapacitet på 6500 kg tvätt/vecka och sysselsättning av 14*2 projektanställda/år. Kapaciteten motsvarar ett beräknat tvättbehov av arbetskläder från kommunens samtliga äldreboende och Tekniska kontoret.

Driftskostnader som hyra, löner och förbrukningsmaterialen budgeteras till 4,2 Mkr vilket motsvarar ett kg pris på ca 17 kr/kg.

Vilken prismodell som ska användas är inte bestämt än men en kombination av anslag och direktdebitering för att hålla priset nere och säkerställa volym är att föredra.

Det finns dessutom fler satsningar och intressenter inom Jönköpings kommun som borde vara intresserade i att samarbeta i detta projekt. T.ex. arbetar *Sysselsättningsenheten* inom Socialförvaltningen för att korta tiden för behov av försörjningsstöd och *AMA's* uppdrag gällande sysselsättning borde kunde leda till samarbete för att finansiera verksamheten och erbjuda prisvärd tvätt till kommunens alla verksamheter.

Investeringskostnad

En uppskattning baserad på branschutlåtanden och liknande projekt, samt offert från leverantör.

Tvättmaskin, torktumlare, torkskåp och mangel	3,0 Mkr
Inredning: hyllor, bänkar, vagnar mm	0,5 Mkr
Konferensmöbler – AV utrustning	0,5 Mkr
Summa utrustning och inventarier:	4,0 Mkr

Kostnaden för produktionsutrustningen är uträknat efter ett ej automatiserat tvätteri.

Kostnad för anpassning av lokal: 7,0 Mkr

Driftskostnad

En uppskattning av årskostnaden baserad på branschutlåtanden och liknande projekt och ca 14 *2 projektanställda samt 2 handledare.

Lön (introduktionsjobb med stöd av AF)	2,2 Mkr
Distribution	0,5 Mkr
Underhåll	0,2 Mkr
Ersättningsinköp	0,3 Mkr
Lokalhyra	0,7 Mkr
Övriga kostnader	0,5 Mkr
Beräknad driftskostnad:	4,4 Mkr

Eftersom Språkinkubatorn kommer vara en del av TK-Verksamhetsservice kommer det finnas vissa samordningsvinster med ledning, administration mm.

Påbörjade/kommande aktiviteter

- Klargöra investeringskostnader och behov för anpassning av lokal
- Presentation av projektet och beslut av politiken
- Överenskommelse om finansiering och prismodell (övergripande beslut)
- Fastställa driftsbudget
- Fastställa avtal med SFI (lärarresurs) och AF (introduktionsanställning)
- Rekrytera driftschef och personal
- Upphandling av utrustning
- Färdigställande av lokal
- Förbereda för drift, ta fram rutiner för bl.a. arbete, fakturering, distribution
- Invigning och drift

Slutsats

I en kommun av Jönköpings storlek finns det stora mängder textilier som behöver tvättas enl. gällande forskrifter för att förhindra smitta, och många potentiella kunder till ett kommande tvätteri. I denna fas av förundersökningen har man inte lagt kraft på att i detalj utreda storlek på behovet, men anser att den övergripande målsättningen med satsningen är att jobba för kompetensförsörjning, integration samt att bryta utanförskap och minska bidragsberoendet inom Jönköpings kommun.

Språkinkubatorn kan integreras med en enhet inom tekniska kontoret Verksamhetsservice och drivas enligt gällande affärsmodell (intäktsfinansierat, självkostnadspris). För att säkerställa kvalitet enligt gällande forskrifter och en hållbar verksamhet är det viktigt att det finns ett övergripande avtal gällande hantering av tvätt för förvaltningarna så att volym och intäkt säkerställs över längre tid.

Tekniska kontoret Verksamhetsservice är beredda på att starta upp verksamheten så snart som möjligt när det finns ett övergripande uppdrag om att ta hand om tvätt i Jönköpings kommun och en finansiering för detta.



Tilltänkt lokal – i anslutning till Norrahammars Bruk

Jönköping 2020-09-01

Tekniska Kontoret -Verksamhetsservice

Anne Lene J. Henning

§ 146

Remiss om Motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning – personalbostäder

Tn/2025:237 000

Sammanfattning

Tekniska nämnden har beretts tillfälle att yttra sig avseende motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning. I motionen framgår förslag på ett antal uppdrag, varav två berör tekniska nämnden: ”Att ge tekniska nämnden i uppdrag att anskaffa personalbostäder för nyanställda personer i äldreomsorger i enlighet med det som framkommer av denna motion” samt ”Att ge tekniska nämnden i uppdrag att inrätta ett kommunalt tvätteri i enlighet med det förslag till detsamma som redan tagits fram”. Äldrenämnden har fått i uppdrag att i samverkan med tekniska nämnden ta fram förslag på hur 100 äldreboendeplatser (SÄBO) kan tillskapas under perioden 2026-2027, utöver den utbyggnad av äldreomsorgens kapacitet som redan är beslutad.

Tekniska nämnden besvarar i detta ärende uppdraget om att anskaffa personalbostäder samt ger synpunkter på uppdraget till äldrenämnden om äldreboendeplatser.

Beslutsunderlag

Tekniska kontorets tjänsteutlåtande 2025-11-28

Motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning

Tekniska kontorets förslag

- Tekniska nämnden avger yttrande i enlighet med tekniska kontorets tjänsteutlåtande 2025-11-28.

Tekniska nämndens behandling 2025-12-16

Yrkanden

Ordföranden Lynn Carlsson (S) yrkar för majoriteten (Socialdemokraterna, Centern, Miljöpartiet och Vänsterpartiet) bifall till tekniska kontorets förslag.

Kristian Aronsson (SD) yrkar för Sverigedemokraterna bifall till ordförandens m.fl. förslag.

Kenth Rossler (M) yrkar för Moderaterna bifall till ordförandens m.fl. förslag.

Anders Hulusjö (KD) yrkar för Kristdemokraterna bifall till ordförandens m.fl. förslag.

Tekniska nämndens beslut

- Tekniska nämnden avger yttrande i enlighet med tekniska kontorets tjänsteutlåtande 2025-11-28.

Beslutet expedieras till:
Kommunstyrelsen

Remiss om Motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning – personalbostäder

Tn/2025:237 000

Sammanfattning

Tekniska nämnden har beretts tillfälle att yttra sig avseende motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning. I motionen framgår förslag på ett antal uppdrag, varav två berör tekniska nämnden: ”Att ge tekniska nämnden i uppdrag att anskaffa personalbostäder för nyanställda personer i äldreomsorg i enlighet med det som framkommer av denna motion” samt ”Att ge tekniska nämnden i uppdrag att inrätta ett kommunalt tvätteri i enlighet med det förslag till detsamma som redan tagits fram”. Äldrenämnden har fått i uppdrag att i samverkan med tekniska nämnden ta fram förslag på hur 100 äldreboendeplatser (SÄBO) kan tillskapas under perioden 2026-2027, utöver den utbyggnad av äldreomsorgens kapacitet som redan är beslutad.

Tekniska nämnden besvarar i detta ärende uppdraget om att anskaffa personalbostäder samt ger synpunkter på uppdraget till äldrenämnden om äldreboendeplatser.

Beslutsunderlag

Tekniska kontorets tjänsteutlåtande 2025-11-28
Motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning

Förslag till tekniska nämnden

- Tekniska nämnden avger yttrande i enlighet med tekniska kontorets tjänsteutlåtande 2025-11-28.

Ärende

Kristdemokraterna har inkommit med en motion till kommunfullmäktige angående åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning. Nuvarande planering bedöms inte räcka för att möta behovet. Ärendet avses behandlas i kommunstyrelsen och tekniska nämnden har beretts tillfälle att yttra sig.

Motionen pekar på att äldreomsorgens kompetensförsörjning är kommunens största utmaning de kommande åren. Antalet äldre ökar kraftigt fram till 2035, samtidigt som för få elever väljer gymnasiet vård- och omsorgsprogram. Enligt motionen är den nuvarande planeringen inte tillräcklig för att möta behovet och föreslår åtgärder som:

- Öka antalet ungdomar som arbetar inom äldreomsorgen via Ung Omsorg.
- Införa anställningsgaranti för personer med vård- och omsorgsutbildning.
- Anskaffa personalbostäder för nyanställda inom äldreomsorgen.
- Inrätta ett kommunalt tvätteri för att avlasta omsorgspersonal.
- Ta fram en digitaliseringsstrategi för äldreomsorgen.
- Tillskapa 100 nya äldreboendeplatser (SÄBO) under perioden 2026–2027.
- Utredda lönesatsningar, schemaläggning och incitament för att behålla personal.

Detta tjänsteutlåtande avser yttrande angående genomförbarhet, kostnader, ansvarsfördelning för nedanstående förslag till uppdrag:

- Förslag till uppdrag till tekniska nämnden att anskaffa personalbostäder för nyanställda personer i äldreomsorgen i enlighet med det som framkommer av denna motion.
- Förslag till uppdrag till äldreomsorgsnämnden att i samverkan med tekniska nämnden kan ta fram förslag på hur 100 äldreboendeplatser (SÄBO) kan tillskapas under perioden 2026-2027, utöver den utbyggnad av äldreomsorgens kapacitet som redan är beslutad.

Yttrande

Kommunfullmäktige har enligt beslut 2020-06-17 §129 fastställt strategi för fastighetsägande inom skattekollektivet. Strategin reglerar ansvarsförhållanden för olika typer av kommunala behov och tydliggör att kommunens allmännyttiga bostadsbolag i huvudsak ska tillgodose behovet av bostäder som komplement till den externa marknaden, medan tekniska nämndens uppdrag är att tillhandahålla lokaler för kommunal verksamhet av olika slag, såsom skolor, äldreboenden och idrottsanläggningar. Renodling av uppdragen har skett sedan beslutet och pågår delvis fortfarande genom fastighetsöverlåtelse inom kommunkoncernen.

Angående förslag till uppdrag att anskaffa personalbostäder för nyanställda personer i äldreomsorgen faller detta i första hand på kommunens allmännyttiga bolag. I det fall uppdraget ska genomföras föreslås att det sker under ledning av stadskontoret och i samverkan mellan Vätterhem, Junehem och tekniska kontoret. Innan ett eventuellt uppdrag ges bör äld-

renämnden tillstyrka att ett reellt behov finns och att personalbemanning av dessa platser bedöms lösbart.

Tekniska kontoret har för närvarande inga lediga lokaler med erforderlig funktion som lämpar sig för ändamålet äldreboende. Vi har heller ingen kännedom om att allmännyttan har lediga lägenheter i den omfattning som efterfrågas och med den angivna tidsplanen. Oaktat plan att använda befintliga byggnader finns det krav på att byggnadens användning måste stämma överens med de regler och bestämmelser som finns i den detaljplan som gäller för området. Om en byggnad ska användas för ett ändamål som inte är tillåtet enligt detaljplanen, krävs en planändring innan ombyggnation kan ske, vilket påverkar tidplan för den förslagna ändringen.

Utifrån dessa förutsättningar har det skett samverkan mellan tjänstemän inom tekniska kontoret och socialförvaltningen som identifierat följande alternativ:

Alternativ 1 – Tomt och nybyggnation

Förutsättningar:

Kartläggning av möjlig ny placering av ett nytt äldreboende. Nybyggnation av äldreboende tar i genomsnitt ca 5-7 år från planstart till inflyttning.

Jämförelseprojekt:

- Åsens äldreboende: 98 platser, projekttid ca 5 år (2023–2028), budget 394 mnkr, BTA 11 844 kvm, projektet är under produktion.
- Bankeryd äldreboende: 100 platser, projekttid ca 7 år (2023–2030), budget 427 mnkr. Projektet är i detaljplaneskedet.

Alternativ 2 – Befintlig fastighet och ombyggnation

Förutsättningar:

Ca 5 000 kvm med möjlighet att tillskapa ca 60 boendeplatser. Tekniska kontorets bedömning är att det är mycket svårt att hitta en ändamålsenlig byggnad. Kräver rätt ändamål i detaljplan.

Kostnadsindikator:

Ca 150 mnkr (30 000 kr/kvm * 5 000 kvm). Tidplan likvärdig nyproduktion, ca 5-7 år.

Thomas Bergholm
Teknisk direktör

Daniel Håkansson
Avdelningschef

Beslutet expedieras till:
Kommunstyrelsen

Motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning

Ks/2025:418 730

Sammanfattning

Andreas Sturesson (KD), Gabriella Lönn (KD), Carl Cunningham (KD) och Henrik Ocklind (KD) vill med hänvisning till vad som framgår av motion 2025-09-23 föreslå kommunfullmäktige att besluta följande:

1. Att ge äldre nämnden i uppdrag att inom befintlig ram öka antalet personer som via Ung Omsorg jobbar inom äldreomsorgen till 150 personer.
2. Att ge äldre nämnden i uppdrag att införa en anställningsgaranti i enlighet med vad som framkommer i denna motion.
3. Att ge tekniska nämnden i uppdrag att anskaffa personalbostäder för nyanställda personer i äldreomsorgen i enlighet med det som framkommer av denna motion.
4. Att ge tekniska nämnden i uppdrag att inrätta ett kommunalt tvätteri i enlighet med det förslag till detsamma som redan tagits fram.
5. Att ge äldre nämnden i uppdrag att snarast ta fram en strategi för hur äldreomsorgen kan digitaliseras med respekt för den enskilde äldres val och önskemål.
6. Att ge äldre nämnden i uppdrag att i samverkan med tekniska nämnden kan ta fram förslag på hur 100 äldreboendeplatser (SÄBO) kan tillskapas under perioden 2026-2027, utöver den utbyggnad av äldreomsorgens kapacitet som redan är beslutad.
7. Att ge kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram ett förslag på hur en särskild lönesatsning på äldreomsorgens medarbetare kan arbetas in i VIP 2028-2030.
8. Att ge äldre nämnden i uppdrag att utreda hur "heltidsresan" påverkat möjligheten att rekrytera och behålla undersköterskor inom äldreomsorgen.
9. Att ge kommunstyrelsen i uppdrag att ansöka om utökade undantag från EU:s arbetsdirektiv för äldreomsorgens personal i syfte att kunna

schemalägga personalens arbete på ett sätt som är bättre anpassat efter medarbetarnas önskemål och behov.

10. Att ge äldrenämnden i uppdrag att utreda hur schemaläggningen kan ske närmare medarbetarna.
11. Att ge äldrenämnden i uppdrag att utreda vilka incitament som kan få medarbetare inom äldreomsorgen att fortsätta arbeta vidare efter pensionsåldern.

Kommunfullmäktige har 2025-09-25, § 238 beslutat att remittera motionen till kommunstyrelsen som remitterat densamma till äldrenämnden, tekniska nämnden samt stadskontoret för yttrande.

Beslutsunderlag

Motion 2025-09-23

Stadskontorets tjänsteutlåtande 2026-02-26

Äldrenämndens beslut 2026-01-19 § 8 med tillhörande handlingar

Tekniska nämndens beslut 2025-12-16 § 145 med tillhörande handlingar

Tekniska nämndens beslut 2025-12-16 § 146 med tillhörande handlingar

Förslag till kommunstyrelsens beslut

Förslag till kommunfullmäktige:

- Förslagssatser 1, 2, 5, 7, 8, 9, 10 och 11 anses besvarade.
- Förslagssatser 3,4 och 6 avslås.

Övervägande

Att säkra kompetensförsörjningen i äldreomsorgen är en av välfärdens mest avgörande framtidsfrågor. Behovet av rekrytering drivs av en tydlig nationell utveckling där antalet äldre ökar snabbare än den arbetsföra befolkningen. I Jönköpings kommun ökar antalet invånare över 80 år kraftigt, samtidigt som vår lokala arbetsmarknadssituation präglas av en relativt låg arbetslöshet och därmed ännu hårdare konkurrens om tillgänglig arbetskraft.

Samtidigt är det svårt att fullt ut bedöma hur de äldres framtida vård- och omsorgsbehov kommer att utvecklas. Tillsammans med personalomsättningen avgör detta hur stort rekryteringsbehovet blir de kommande åren. Sammantaget är det avgörande att vi både investerar i och tar tillvara den personal vi redan har.

Det är glädjande att utvecklingen inom äldreomsorgen går åt rätt håll, både när det gäller sjukfrånvaro och medarbetarnas nöjdhet med sin arbetssituation. Enligt nämndens arbetsmiljörapport för 2025 har den totala

sjukfrånvaron sjunkit från 9,3 procent år 2024 till 8,8 procent år 2025. Den tydligaste förbättringen syns i långtidssjukfrånvaron, som minskat från 3,2 till 2,8 procent.

Rapporten visar också att medarbetarna upplever sin arbetssituation som bättre. Resultaten är positiva inom områden som ledarskap, delaktighet och uppskattning. Det visar att målmedvetna satsningar ger resultat. Samtidigt är det viktigt att ta medarbetares upplevelser av utmaningar i schemaläggning, arbetstider och arbetsmiljö på allvar. Arbetet med att stärka arbetsmiljön, ledarskapet och de organisatoriska förutsättningarna fortsätter därför.

Jag vill betona att kompetensförsörjningen i äldreomsorgen är en strukturell utmaning som inte kan lösas med enskilda symbolåtgärder eller kort-siktiga förslag.

Jönköpings kommun har därför valt en långsiktig strategi för kompetensförsörjningen med några tydliga fokusområden. Arbetet ligger i linje med de strategier som Sveriges Kommuner och Regioner lyfter fram.

En central del i arbetet, i linje med SKR:s rekommendationer, är satsningar på kompetensutveckling. Kommunen bedriver aktivt vård- och omsorgslyft, språklyft och andra utbildningsinsatser som ger befintliga medarbetare möjlighet att utvecklas i sina yrkesroller.

En annan del handlar om att använda kompetens på rätt sätt. Som en del i detta har kommunen tagit fram tydliga roll- och ansvarsbeskrivningar för undersköterskor och vårdbiträden. Det handlar om en professionalisering av yrkesrollerna, en förstärkning av kvaliteten samt att skapa bättre förutsättningar för en ändamålsenlig arbetsdelning.

Att behålla medarbetare är en nyckelfråga för såväl verksamhetens kvalitet som för att klara kompetensförsörjningen. Här är arbetsvillkor, introduktion och ledarskap helt avgörande, frågor som Jönköpings kommun arbetar intensivt med. Nya introduktionsmodeller prövas för att kopplas till utvecklingen av schema- och vakanshantering.

Vidare är gott ledarskap en avgörande komponent för god arbetsmiljö och kvalitet. Chefen och dennes kompetens står ofta högst upp på listan över faktorer som påverkar arbetsmiljön i arbetsmiljöundersökningar. En närvarande chef, med tid att se sina medarbetare, är därmed en oerhört viktig kvalitetsfaktor för god arbetsmiljö. Jönköpings kommun har därför genomfört riktade satsningar på chefstäthet och att tydliggöra rollbeskrivningar, introduktionsprogram och ledarutveckling.

Genom implementeringen av initiativet ”Chefen i fokus”, som är en del av SKR:s strategier för kompetensförsörjning, har kommunen systematiskt arbetat för att förbättra chefernas organisatoriska förutsättningar och stärka ett hälsofrämjande ledarskap. Insatserna har gett tydliga resultat genom att chefsomsättningen minskat och cheferna har fått bättre stöd i sitt uppdrag. Samtidigt har förutsättningarna skapats för ett mer närvarande ledarskap, vilket är en central faktor för både medarbetarnas arbetsmiljö och verksamhetens kvalitet.

Kompetensförsörjning handlar också om att arbeta klokare. Jönköpings kommun arbetar aktivt med att ta tillvara digitaliseringens möjligheter och minska onödig administration, så att mer tid kan läggas i mötet med den äldre.

För att möta den åldrande befolkningens kommande behov har - utöver alla dessa satsningar - kommunen också en pågående omfattande utbyggnad av äldreomsorgen. De kommande tio åren planeras sju nya äldreboenden.

Jag vill avslutningsvis lyfta att nationell politik i hög grad påverkar kommunernas möjligheter att klara kompetensförsörjningen. Det gäller inte minst förändringar inom migration och arbetsmarknad. En stor del av personalen inom äldreomsorgen är född i andra länder. I Jönköpings län handlar det om omkring 42 procent, i kommunen en ännu större andel. Många lever i dag med osäkerhet kring sin möjlighet att få stanna i Sverige. Eftersom asylinvandringen också är låg, kommer tillskottet av ny arbetskraft vara mycket begränsat.

Jag vill med denna inledning tydliggöra den bredd av insatser, med ett långsiktigt fokus och kontinuitet, som Jönköpings kommun redan i dag arbetar med för att säkra kompetensförsörjningen inom äldreomsorgen. Det handlar om utbildning, språk, ledarskap, arbetsmiljö, struktur och arbetssätt. Samtidigt påverkas vi av omvärldsfaktorer.

Jag kommer nu att kommentera respektive motionsförslag.

Motionens förslag

1. Att ge äldrenämnden i uppdrag att inom befintlig ram öka antalet personer som via Ung Omsorg jobbar inom äldreomsorgen till 150 personer.

Ung Omsorg ger ungdomar sitt första extrajobb och en introduktion till äldreomsorgen, samtidigt som det bidrar till social samvaro för äldre. I dag finns verksamheten vid sex äldreboenden i Jönköpings kommun med 53 anställda ungdomar under 2025. En utökning till 150 ungdomar skulle öka kostnaden från cirka 750 tkr till omkring 3,2 miljoner kronor per år.

Kommunfullmäktige har redan gett äldrenämnden i uppdrag att utreda hur arbetssättet kan utvecklas och spridas. Äldrenämnden har behandlat ärendet, och redogör för att en ny upphandling pågår där avtalet möjliggör ett utökat värde, vilket innebär att det kommer finnas en möjlighet att utöka till fler enheter framåt. Frågan behöver hanteras inom nämndens befintliga ram, eller i kommande budgetberedning.

Äldrenämnden har också gjort bedömningen att vi framöver behöver prioritera att stärka våra egna processer kring PRAO och feriepraktik, enligt koncept liknande det som tillämpas genom Ung Omsorg. Det handlar bland annat om att ta emot emot feriepraktikanter i grupp under sommar-månaderna. Därutöver utvecklas ett strukturerat koncept för praoelever, med planerad implementering under höstens praoperiod för årskurs 9.

Mot ovanstående bakgrund bedöms förslaget kunna anses besvarat.

2. Att ge äldrenämnden i uppdrag att införa en anställningsgaranti i enlighet med vad som framkommer i denna motion.

Socialförvaltningen har kontinuerligt behov av att anställa undersköterskor, och personer som bedöms lämpliga enligt gällande rekryteringsrutiner kan erbjudas anställning även utan att en tjänst har utannonserats.

Att införa en särskild anställningsgaranti, som då kommer vara fylld med undantag, riskerar att förlänga rekryteringsprocessen utan att tillföra ett tydligt mervärde. Detta gäller särskilt eftersom många sökande redan är kända för verksamheten genom praktik, arbetsplatsförlagt lärande (APL), vikariat eller sommararbete. Nuvarande rekryteringsprocess säkerställer likabehandling och att rätt kompetens rekryteras i samtliga av kommunens rekryteringar.

Arbete inom äldreomsorgen ställer krav på både relevant kunskap, ett gott bemötande och personlig lämplighet. Rekryteringsprocessen behöver därför i första hand utgå från att säkerställa samtliga dessa aspekter, varför en garanti riskerar bli ett ihålligt löfte.

Eftersom nuvarande förfarande i stor utsträckning motsvarar det som föreslås i motionen, och redan uppnår samma resultat, bedöms förslaget kunna anses besvarat.

3. Att ge tekniska nämnden i uppdrag att anskaffa personalbostäder för nyanställda personer i äldreomsorgen i enlighet med det som framkommer av denna motion.

Förslaget aktualiserar både principiella och praktiska frågor. Lagstiftningen har visserligen förtydligats för att underlätta för kommunala bo-

stadsbolag att ge förtur till bostäder utifrån olika behov, till exempel arbetsmarknadsskäl. Samtidigt innebär fler förturer en utmaning i förhållande till likställighetsprincipen, som är grundläggande i kommunal verksamhet. Jag ser därför en risk för att skapa ett särsystem på en redan pressad bostadsmarknad och att andra grupper med större eller mer akuta behov trängs undan.

Kommunen har dessutom rekryteringsutmaningar i flera verksamheter, bland annat när det gäller bibliotekarierna, trafikingenjörerna, yrkeslärarna, socialsekreterarna inom barn och unga samt rektorerna.

Det är också osäkert om åtgärden faktiskt skulle stärka rekryteringen till äldreomsorgen. Behovet av omsorgspersonal är stort i hela landet, vilket innebär att möjligheten till arbete inom sektorn är god oavsett var man bor.

Förslaget innebär dessutom ett utökat kommunalt åtagande utan att komma åt de grundläggande problemen i kompetensförsörjningen. Sammantaget bedöms åtgärden vara kostsam, administrativt krävande och ha begränsad effekt.

Jag föreslår därför att förslaget avslås.

4. Att ge tekniska nämnden i uppdrag att inrätta ett kommunalt tvätteri i enlighet med det förslag till detsamma som redan tagits fram.

Att använda tillgänglig kompetens på rätt sätt är en central del i att säkra kompetensförsörjningen. Socialförvaltningen har därför arbetat strukturerat med detta under lång tid. Det finns därför redan ett välfungerande samarbete med tekniska kontoret, där socialförvaltningens verksamheter själva avgör om de vill köpa tjänster som bland annat tvätt, städ och vaktmästeri. Samtidigt behöver lösningarna vara flexibla och anpassas efter verksamheternas olika behov.

I dag erbjuds tvätt-tjänster via tekniska nämnden, där respektive enhet avgör om tjänsten ska köpas utifrån behov och resurser. Nuvarande arbetsätt innebär att tvätt i stor utsträckning integreras i den dagliga verksamheten. Detta uppnår samma syfte som förslaget, och man undviker samtidigt omfattande investeringar i ett tvätteri, man minskar behovet av transport av tvätt samt annan omfattande logistik som ett centralt tvätteri skulle innebära.

Ett införande av ett kommunalt tvätteri bedöms vidare innebära ökade kostnader, mer komplexa flöden och minskad flexibilitet för enskilda enheter, utan att ge ett tydligt mervärde för brukarna. Även om intentionen att avlasta personalen är högst relevant, finns alltså mer träffsäkra åtgärder för att åstadkomma detta.

Mot denna bakgrund bedöms förslaget medföra ökade kostnader och administrativa utmaningar utan tillräcklig effekt, och föreslås därför avslås.

5. Att ge äldrenämnden i uppdrag att snarast ta fram en strategi för hur äldreomsorgen kan digitaliseras med respekt för den enskilde äldres val och önskemål.

Digitaliseringen av äldreomsorgen i Jönköpings kommun bedrivs redan målmedvetet i linje med nationella visioner för e-hälsa, där teknik används för att höja kvalitet och tillgänglighet samtidigt som äldres självbestämmande värnas. Arbetet är en integrerad del av nämndens strategiska utveckling och kompetensförsörjning.

Något behov av en ny övergripande digitaliseringsstrategi bedöms inte finnas, eftersom nämnden redan vidareutvecklar pågående insatser inom ramen för verksamhetsplanen. Detta sker i en takt som både kan matcha nödvändig kompetensutveckling hos berörd personal samt behoven hos brukarna. Satsningar inkluderar olika typer av välfärdsteknik, digitala inköp i hemtjänsten, nya kontaktvägar, digitalt individstöd och Digiguiden. Digitaliseringen får dock aldrig forceras och riskera att ske på bekostnad av omsorgens kvalitet för den äldre.

Motionens förslag anses besvarat.

6. Att ge äldrenämnden i uppdrag att i samverkan med tekniska nämnden kan ta fram förslag på hur 100 äldreboendeplatser (SÄBO) kan tillskapas under perioden 2026-2027, utöver den utbyggnad av äldreomsorgens kapacitet som redan är beslutad.

Det finns i dagsläget inget påvisat behov av att bygga ut äldreomsorgen med de 100 platser som motionen föreslår. Kommunfullmäktige har redan beslutat bygga sju nya äldreboenden för att möta det kommande behovet. Kommunledningen följer noggrant behovsutvecklingen och är beredd att agera om behoven förändras. De behovsanalyser som noggrant görs på socialförvaltningen visar snarare på en utveckling där behoven revideras ner, i jämförelse med tidigare prognoser. Äldrenämndens månadsrapport för april visar att det för närvarande finns lägenheter att anvisa.

Även om behovet skulle uppstå visar äldrenämndens och tekniska nämndens kartläggning att det vore svårt att tillskapa 100 platser inom den föreslagna tidsramen. Dels saknas ändamålsenliga lokaler, och nybyggnation tar minst fem till sju år. En utbyggnad måste dessutom ske i lokaler som uppfyller krav på kvalitet, säkerhet och arbetsmiljö.

Därutöver är tillgången till personal avgörande, och rekryteringsläget är som bekant den stora utmaningen.

Sammantaget bedöms förslaget som orealistiskt, både utifrån behov och genomförbarhet inom den angivna tiden.

Jag föreslår att förslaget avslås och att kommunen noggrant följer behovsutvecklingen, och låter arbetet fortgå med de av kommunfullmäktige beslutade nybyggnationerna.

7. Att ge kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram ett förslag på hur en särskild lönesatsning på äldreomsorgens medarbetare kan arbetas in i VIP 2028 - 2030.

Jönköpings kommun har under flera år gjort riktade lönesatsningar, satsningar som också till stor del riktats mot att stärka lönerna i äldreomsorgen. Detta har skett genom en särskild pott för att främja jämställda löner. År 2022 förstärktes den med 10 miljoner kronor för lönesatsningar inom vård och omsorg. Potten finns kvar och fördelas nu utifrån en kommunövergripande analys. Syftet är att resurserna används där de bedöms ge störst effekt för att rekrytera och behålla medarbetare. Som konstaterats finns rekryteringsutmaningar också inom flera andra yrkesgrupper i kommunen.

Medianlönen för undersköterskor i kommunen ligger nu i nivå med andra kommuner, medan vårdbiträden ligger något lägre. Det speglar en medveten inriktning att öka andelen utbildade undersköterskor. I dag är medianlönen cirka 30 500 kronor för undersköterskor och 25 000 kronor för vårdbiträden, vilka alltså saknar undersköterskeutbildning.

Jag ser självklart positivt på fortsatt stärkta löner inom äldreomsorgen, vilket är i linje med de särskilda lönesatsningarna och särskilda potten för jämställda löner. Det är samtidigt viktigt att påtala att löneförhandlingar och faktisk lönesättning i Sverige sker mellan arbetsmarknadens parter, inte av kommunfullmäktige.

En löneökning på 1 000 kronor för undersköterskor och vårdbiträden utifrån nuvarande lönenivåer skulle kosta cirka 31 miljoner kronor. Det motsvarar 16 procent av kommunens totala lönepott för lönehöjningar. I det ekonomiska läge som kommunen, liksom många andra kommuner, befinner sig kräver sådana ytterligare satsningar mycket svåra prioriteringar. Nödvändiga lönesatsningar behöver därför genomföras stegvis utifrån rådande ekonomiska förutsättningar, vilket samtliga partier i kommunfullmäktige kan göra i sina respektive förslag till verksamhets- och investeringsförslag.

Jag bedömer därför att förslaget kan anses besvarat.

8. Att ge äldrenämnden i uppdrag att utreda hur "heltidsresan" påverkat möjligheten att rekrytera och behålla undersköterskor inom äldreomsorgen.

Äldrenämnden har under de senaste åren genomfört en omfattande satsning på heltid som norm för att stärka kompetensförsörjningen, förbättra arbetsmiljön och öka möjligheten för medarbetare att försörja sig på sin lön. Tiden är förbi då den offentliga sektorns personalpolitik kan bygga på kvinnors deltidarbete, delade turer eller kortsiktiga osäkra anställningar.

Utvecklingsarbetet har haft tydlig effekt på andelen som arbetar heltid och därmed en positiv påverkan på möjligheten att personalförsörja verksamheterna. Mellan oktober 2020 och oktober 2025 ökade andelen undersköterskor som arbetar heltid markant. Inom hemtjänsten ökade andelen heltidstjänster från cirka 55 till 70 procent och den genomsnittliga sysselsättningsgraden från 85 till 92 procent.

Satsningen har därmed stärkt bemanningen, ökat den ekonomiska tryggheten för de anställda och också bidragit till ökad jämställdhet.

Arbetet med heltid är inte unikt för Jönköpings kommun utan sker även med stöd av SKR. I överenskommelsen om Heltidsresan 2025–2030 ligger fokus på arbetsmiljö och en långsiktigt hållbar heltidsorganisation. Ambitionen om heltid ska inte sänkas, men arbetet behöver i högre grad rikta in sig på varför medarbetare inte orkar arbeta heltid, såsom hög arbetsbelastning, bristande återhämtning och otillräckligt stöd. Givetvis ska också anställdas rättigheter, där deltidarbete, ledighetslagstiftning med mera också värnas.

Eftersom satsningen redan följts upp med påvisat positiva resultat, föreslås att förslaget anses besvarat.

9. Att ge kommunstyrelsen i uppdrag att ansöka om utökade undantag från EU:s arbetsdirektiv för äldreomsorgens personal i syfte att kunna schemalägga personalens arbete på ett sätt som är bättre anpassat efter medarbetarnas önskemål och behov.

Enligt kollektivavtal och lagstiftning ska medarbetare som huvudregel ha minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila. Kommunen kan inte besluta om kortare dygnsvila, annat än i mycket begränsade undantagsfall i verksamheter som rör liv och hälsa. Arbetsmarknadens parter, det vill säga i detta fall Sveriges kommuner och regioner (SKR) samt Kommunal är tydliga med att detta undantag inte får användas slentrianmässigt för att pressa scheman.

Jag beklagar att det nya regelverket har minskat den lokala flexibiliteten i schemaläggningen. Det visar vilka problem som kan uppstå när frågor som tidigare hanterats inom kollektivavtal i stället regleras genom tvingande lagstiftning, och understryker vikten av att värna den svenska arbetsmarknadsmodellen. Jag har stor förståelse för att förändringen upplevs som en försämring, både av medarbetare och arbetsgivare. Frågan kan dock inte lösas på kommunal nivå, eftersom regelverket beslutas nationellt och inom EU. Mot denna bakgrund föreslås att motionens förslag anses besvarat.

10. Att ge äldre nämnden i uppdrag att utreda hur schemaläggningen kan ske närmare medarbetarna.

Utgångspunkten för schemaläggningen måste alltid vara de människor som verksamheten finns till för. Samtidigt påverkar schemaläggningen i hög grad medarbetares vardag, återhämtning, familjeliv och möjlighet att planera livet utanför arbetet.

När medarbetare ges inflytande över sitt schema stärks ofta känslan av kontroll och delaktighet, vilket bidrar till bättre arbetsmiljö, långsiktig hållbarhet och bättre förutsättningar att rekrytera och behålla personal.

Inom äldreomsorgen finns redan rutiner och processer som betonar vikten av att schemaläggningen ska vara inkluderande och ta tillvara medarbetarnas synpunkter och önskemål. Självklart inom ramen för verksamhetens behov samt gällande lagar och regler. Det finns många enheter där detta fungerar väl. Det finns likväl enheter där dessa arbetssätt behöver stärkas, och här spelar trygga chefer och kvalitativt chefstöd en avgörande roll i att våga skapa denna delaktighet och öppenhet i schemaprocessen. Slutligen är det alltid invånarnas behov av omsorg och stöd som ska vara utgångspunkten för all schemaläggning.

Mot denna bakgrund föreslås att förslaget anses besvarat.

11. Att ge äldre nämnden i uppdrag att utreda vilka incitament som kan få medarbetare inom äldreomsorgen att fortsätta arbeta vidare efter pensionsåldern.

Att fler seniora medarbetare arbetar längre är en viktig del i att möta kompetensutmaningen, minska personalomsättningen och ta tillvara erfarenhet och kompetens i verksamheten.

Enligt uppdrag från det politiska styret har modellen 80/90/100 från 63 års ålder implementerats med mycket gott resultat, och bidragit till att erfarna medarbetare stannat kvar inom yrket längre.

Frågan är också omhändertagen på flera sätt. Socialförvaltningens nämnder har bland annat gett förvaltningen i uppdrag att öka systematiken och

uppföljningen i sitt arbetsmiljöarbete, för att stärka människors möjlighet att orka arbeta under olika livsskeenden. Nyligen har också en omfattande omvärldsbevakning gjorts för att hitta idéer i andra kommuners erfarenheter.

Under 2026 planeras fler åtgärder, bland annat utredning av seniorbonus, analys av incitament för längre arbetsliv, översyn av arbetsuppgifter och stärkt samarbete med civilsamhället. Mot denna bakgrund föreslås att förslaget anses besvarat.

Andreas Persson (S)

Kommunalråd

Motion om åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning

Ks/2025:418 730

Förslag till kommunstyrelsens beslut

Förslag till kommunfullmäktige

- Motionen bifalls.

Ärende

Undertecknad, Gabriella Lönn (KD), Carl Cunningham (KD) och Henrik Ocklind (KD) lämnade i september 2025 in motion med förslag på åtgärder för att klara äldreomsorgens kompetensförsörjning.

I motionen föreslås kommunfullmäktige besluta följande:

- Att ge äldre nämnden i uppdrag att inom befintlig ram öka antalet personer som via Ung Omsorg jobbar inom äldreomsorgen till 150 personer.
- Att ge äldre nämnden i uppdrag att införa en anställningsgaranti i enlighet med vad som framkommer i denna motion.
- Att ge tekniska nämnden i uppdrag att anskaffa personalbostäder för nyanställda personer i äldreomsorgen i enlighet med det som framkommer av denna motion.
- Att ge tekniska nämnden i uppdrag att inrätta ett kommunalt tvätteri i enlighet med det förslag till detsamma som redan tagits fram.
- Att ge äldre nämnden i uppdrag att snarast ta fram en strategi för hur äldreomsorgen kan digitaliseras med respekt för den enskilde äldres val och önskemål.
- Att ge äldre nämnden i uppdrag att i samverkan med tekniska nämnden kan ta fram förslag på hur 100 äldreboendeplatser (SÄBO) kan tillskapas under perioden 2026–2027, utöver den utbyggnad av äldreomsorgens kapacitet som redan är beslutad.
- Att ge kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram ett förslag på hur en särskild lönesatsning på äldreomsorgens medarbetare kan arbetas in i VIP 2028–2030.
- Att ge äldre nämnden i uppdrag att utreda hur ”heltidsresan” påverkat möjligheten att rekrytera och behålla undersköterskor inom äldreomsorgen.
- Att ge kommunstyrelsen i uppdrag att ansöka om utökade undantag från EU:s arbetsdirektiv för äldreomsorgens personal i syfte att kunna schemalägga personalens arbete på ett sätt som är bättre anpassat efter medarbetarnas önskemål och behov.

- Att ge äldrenämnden i uppdrag att utreda hur schemaläggningen kan ske närmare medarbetarna.
- Att ge äldrenämnden i uppdrag att utreda vilka incitament som kan få medarbetare inom äldreomsorgen att fortsätta arbeta vidare efter pensionsåldern.

Kommunfullmäktige har 2025-09-25 § 238 beslutat att remittera motionen till kommunstyrelsen som remitterat densamma till stadskontoret, tekniska nämnden och äldrenämnden för yttrande.

Övervägande

Äldreomsorgens kompetensförsörjning är en av kommunens största utmaningar de kommande åren. I motionen redovisas ett brett åtgärds paket med både kort- och långsiktiga insatser för att säkerställa att kommunen klarar sitt uppdrag i en situation där antalet äldre ökar kraftigt samtidigt som tillgången på arbetskraft är begränsad.

I motionen presenteras elva åtgärdsförslag som syftar till att stärka möjligheterna att rekrytera fler, behålla befintlig personal och öka attraktiviteten i yrket.

Beredande råd avslår i huvudsak motionens samtliga förslag. Några alternativa lösningar eller förslag på vägar framåt presenteras inte. Detta samtidigt som professionen inom äldreomsorgen varnar för att verksamheten, till följd av svårigheterna med kompetensförsörjning, kommer att ha svårt att överhuvudtaget tillgodose enskildas behov.

Av de yttranden som inkommit framgår att äldrenämnden i huvudsak delar problembilden och motionens intentioner. Även tekniska nämnden ställer sig i flera delar positiv till förslagen. Samtidigt domineras äldrenämndens svar av hänvisningar till befintligt arbete, organisatoriska förutsättningar och ekonomiska begränsningar. Dessa synpunkter är relevanta, men förändrar inte den grundläggande utgångspunkten, att nuvarande insatser inte är tillräckliga för att möta den framtida kompetensutmaningen.

Det är samtidigt ytterst märkligt att äldrenämnden har avstått från att kommentera tre av motionens förslag, däribland frågor om personalbostäder, kommunalt tvätteri samt lönesatsningar. I ett ärende som rör en så central fråga som äldreomsorgens kompetensförsörjning är det rimligt att förvänta sig att nämnden redovisar sina ställningstaganden i samtliga delar.

Motionens syfte är inte att ersätta ett pågående arbete, utan att höja tempot, tydliggöra inriktningen och säkerställa att nödvändiga beslut fattas. Att enbart hänvisa till befintliga insatser riskerar annars att kommunen inte vidtar tillräckliga åtgärder i tid.

Nedan redovisas respektive åtgärdsförslag med utgångspunkt i de synpunkter som framkommit.

Att ge äldrenämnden i uppdrag att inom befintlig ram öka antalet personer som via Ung Omsorg jobbar inom äldreomsorgen till 150 personer

För att långsiktigt säkerställa kompetensförsörjningen behöver fler unga välja gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram. Som ett led i detta bör arbetet med Ung Omsorg kraftigt skalas upp, med särskilt fokus på ungdomar som ännu inte gjort sitt gymnasieval. Idag finns drygt 50 ungdomar inom Ung Omsorg. Antalet bör tredubblas.

Genom att öka antalet deltagare kan fler unga få en tidig kontakt med verksamheten. Det bidrar till ökat intresse för yrket och kan på sikt leda till att fler väljer utbildning inom vård och omsorg. Ung Omsorg utgör därmed en viktig rekryteringsväg, där unga introduceras till arbetet och får en positiv bild av yrket.

Utökningen bör ske med hänsyn till verksamhetens kapacitet att handleda. Den bör också kompletteras med riktade informationsinsatser, exempelvis gentemot elever i årskurs 8 och 9.

Ung Omsorg utgör för många ungdomar ett första extrajobb och ger samtidigt möjlighet att bidra till att skapa guldkant i äldres vardag genom social samvaro och meningsfulla aktiviteter. Ung Omsorg är en etablerad och efterfrågad ingång till arbete inom äldreomsorgen. Över 400 ungdomar står idag på kö. Att inte tillvarata detta intresse riskerar att försvåra

den långsiktiga kompetensförsörjningen samt begränsa möjligheten att ge fler unga en tidig och positiv bild av yrket.

Det pågår redan ett arbete inom ramen för kommunfullmäktiges tidigare uppdrag om att utreda hur arbetssättet kan utvecklas och spridas. Ett arbete har initierats som bland annat inkluderar en ny upphandling. Avtalet möjliggör ett utökat värde och skapar därmed goda förutsättningar för att successivt utöka Ung Omsorg till fler enheter.

Äldrenämnden är positiv till arbetssättet och bedömer att den föreslagna utökningen innebär en avtalskostnad om cirka 3,2 mnkr, medan en utbyggnad till samtliga verksamheter beräknas uppgå till cirka 4 mnkr.

En utökning bör kunna rymmas inom befintliga ekonomiska ramar. Kommunen avsätter idag betydande resurser för att hantera återkommande rekryteringsutmaningar, inte minst inför sommaren. Genom att i högre grad prioritera åtgärder som stärker rekryteringsbasen och väcker intresse för arbete inom äldreomsorgen kan rekryteringsutmaningarna minska över tid.

Att ge äldrenämnden i uppdrag att införa en anställningsgaranti i enlighet med vad som framkommer i denna motion

Den som genomgått gymnasieskolans vård- och omsorgsprogram med godkänt resultat ska vara garanterad ett jobb inom äldreomsorgen i Jönköpings kommun efter godkänt lämplighetstest. En sådan anställningsgaranti kan stärka attraktiviteten i yrket och ge fler unga en tydlig och trygg väg in i äldreomsorgen.

Äldrenämnden bedömer att nuvarande rekryteringsprocess fungerar väl och att ett införande av en anställningsgaranti möjligen skulle kunna förlänga tiden från intresse till anställning. Stadskontoret lyfter vidare att särskilda lösningar kan innebära avsteg från den enhetliga rekryteringsprocessen.

Detta innebär dock en alltför snäv tolkning av förslaget. Syftet med anställningsgarantin är inte att skapa mer administration, utan att öka attraktiviteten i utbildningen, skapa trygghet för den enskilde och tydligt signalera kommunens långsiktiga rekryteringsbehov. En anställningsgaranti bör kunna utformas inom ramen för befintliga processer och därmed inte

medföra någon ökad administrativ belastning. Även om det i någon del innebär en process utöver den ordinarie är detta underordnat om åtgärden bidrar till att fler söker sig till och stannar kvar i yrket. Kraven på kunskap, bemötande och personlig lämplighet ska fortsatt vara avgörande.

En anställningsgaranti handlar därför i hög grad om signalvärde. Genom att tydligt kommunicera att den som utbildar sig inom vård och omsorg är garanterad arbete i Jönköping kan kommunen särskilja sig från andra kommuner.

Att ge tekniska nämnden i uppdrag att anskaffa personalbostäder för nyanställda personer i äldreomsorgen i enlighet med det som framkommer av denna motion

I syfte att öka attraktiviteten för att flytta till Jönköping med ambitionen att arbeta inom äldreomsorgen föreslås att kommunen tillhandahåller personalbostäder.

Tillgång till bostad kan vara en avgörande faktor för personer som överväger att flytta till kommunen för arbete. I en situation med bostadsbrist i Jönköping försvåras därför rekryteringen till äldreomsorgen. Genom att tillhandahålla tillfälliga personalbostäder kan trösklarna för inflyttning sänkas och fler ges möjlighet att ta arbete i kommunen. En sådan lösning, med begränsad hyrestid och utan subventionerad hyra, kan därmed bidra till att stärka kompetensförsörjningen inom äldreomsorgen.

Tekniska nämnden framhåller att ansvaret för bostadsförsörjning i första hand ligger på de allmännyttiga bostadsbolagen. Om uppdraget ska genomföras föreslås att det sker under ledning av stadskontoret, i samverkan med Vätterhem, Junehem och tekniska kontoret. Det föreslås även att äldre-nämnden, innan ett uppdrag ges, bör undersöka om det finns ett reellt behov.

Detta är dock inte ett argument mot förslaget, utan ett konstaterande av hur det bör genomföras. Motionen syftar just till att initiera ett uppdrag, och möjliggöra lösningar som annars inte prioriteras.

Beredande råd lyfter principiella och praktiska frågor kopplade till likställighetsprincipen, rekryteringsläget i andra yrkesgrupper samt osäkerheten kring åtgärdens effekt.

Likställighetsprincipen utgör dock inte ett hinder för riktade insatser när det finns sakliga skäl, såsom att säkerställa bemanning i samhällsbärande verksamheter. Att rekryteringsutmaningar finns inom flera områden understryker snarare behovet av aktiva åtgärder, där äldreomsorgen, med sitt stora och växande personalbehov är särskilt angelägen.

Även om effekten av en enskild åtgärd är svår att mäta, är det tydligt att konkurrensen om arbetskraften är hög och att flera faktorer påverkar var människor väljer att arbeta. Förslaget bör därför ses som ett komplement till andra insatser, där även bostadsfrågan kan ha betydelse.

Att ge tekniska nämnden i uppdrag att inrätta ett kommunalt tvätteri i enlighet med det förslag till detsamma som redan tagits fram

Förslaget innebär att kommunen ska inrätta ett kommunalt tvätteri i syfte att avlasta äldreomsorgens personal från arbetsuppgifter kopplade till tvätt och hantering av textilier. Inrättande av vårdnära servicetjänster är avgörande för att klara äldreomsorgens uppdrag, där nya yrkesgrupper kan ta över arbetsuppgifter som tvätt och städning och därmed frigöra tid för kärnverksamheten.

Formerna för ett kommunalt tvätteri har redan utretts och det finns konkreta förslag på hur verksamheten kan etableras. Utöver att avlasta äldreomsorgens personal från arbetsuppgifter finns ett bredare syfte, där ett kommunalt tvätteri även kan bidra till att skapa arbetstillfällen och fungera som en väg in på arbetsmarknaden för personer som står långt ifrån detsamma.

Tekniska nämnden ställer sig positiv till förslaget, men bedömer att underlaget behöver uppdateras innan ett genomförande kan bli aktuellt, bland annat avseende kostnadsberäkningar, lokalisering och möjliga finansieringslösningar.

Beredande råd lyfter frågor kring kostnader, logistik och flexibilitet, frågor som bör ses som en del av det fortsatta utredningsarbetet snarare än som ett hinder för genomförande.

Det är bekymmersamt att det finns ett etablerat samarbete kring service-tjänster som inte nyttjas fullt ut, särskilt eftersom behovet av att avlasta vårdpersonalen är väl känt. En mer samlad lösning kan därmed skapa bättre förutsättningar att långsiktigt frigöra tid för kärnverksamheten.

Att ge äldrenämnden i uppdrag att snarast ta fram en strategi för hur äldreomsorgen kan digitaliseras med respekt för den enskilde äldres val och önskemål

Digitala lösningar kan bidra till ökad tillgänglighet, effektivare arbetssätt och bättre resursutnyttjande, samtidigt som kvaliteten för den enskilde kan stärkas. Det är samtidigt viktigt att digitaliseringen utgår från den enskildes behov och är frivillig, så att den fungerar som ett komplement till, och inte en ersättning för, den mänskliga kontakten.

Samtidigt kan konstateras att kommunens äldreomsorg i begränsad omfattning har nyttjat digitaliseringens möjligheter. Detta tydliggörs av att endast 115 läkemedelspåminnare används och att den digitala tillsynen omfattar 52 aktiva kameror.

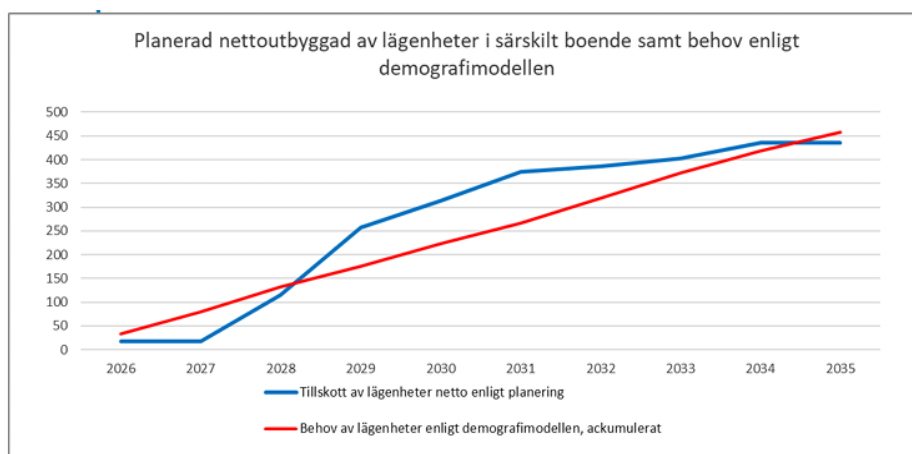
Mot denna bakgrund finns ett behov av en tydlig strategi som skapar struktur, riktning och prioritering i arbetet. En sådan strategi bör bland annat innehålla tydliga mål för hur dag- och natttillsyn kan utvecklas med digitala lösningar samt hur användningen av exempelvis läkemedelspåminnare kan skalas upp.

Äldrenämnden delar ambitionen men framhåller att digitalisering är en integrerad del av verksamheten och bedrivs inom befintliga processer och styrdokument. Arbetet sker genom olika initiativ, exempelvis utveckling av välfärdsteknik, digitala arbetssätt och e-tjänster, med fokus på kvalitet, tillgänglighet och respekt för individens val.

Samtidigt visar underlaget att arbetet bedrivs genom flera parallella initiativ, vilket innebär en risk för bristande samordning. Ett samlat strategiskt dokument kan därför bidra till att tydliggöra målbild, prioriteringar och ansvar, samt säkerställa att digitaliseringen utvecklas i en enhetlig riktning. Det kan också skapa bättre förutsättningar för uppföljning och långsiktig utveckling.

En strategi är därför ett viktigt steg för att säkerställa att digitala lösningar ger verklig nytta i verksamheten.

Att ge äldre nämnden i uppdrag att i samverkan med tekniska nämnden kan ta fram förslag på hur 100 äldreboendeplatser (SÄBO) kan tillskapas under perioden 2026–2027, utöver den utbyggnad av äldreomsorgens kapacitet som redan är beslutad



Källa: Socialförvaltningen, budgetberedning 2026-03-19

Jönköpings kommun har redan idag brist på äldreboendeplatser, och behovet bedöms kvarstå under de kommande åren. Samtidigt hävdar beredande råd att någon brist inte föreligger, trots att tillgänglig statistik pekar i motsatt riktning.

Därtill finns i kommunen omkring 100 hemtjänsttagare med så omfattande omsorgsbehov att de behöver minst 130 timmars hemtjänst per månad.

Med ett så omfattande vård- och omsorgsbehov är det rimligt att anta att den enskilde är ytterst begränsad i sin vardag och troligen sängliggande många timmar per dygn. Det framstår som sannolikt att flera av dessa personer skulle få en högre livskvalitet om de erbjöds en plats på ett äldreboende. Därtill vore det ur bemanningshänseende mer ändamålsenligt om personer med omfattande omsorgsbehov erbjöds plats.

Nämnderna lyfter att nybyggnation och ombyggnation är tidskrävande och medför betydande investerings- och driftskostnader. Vidare lyfts att det i dagsläget saknas möjliga och lämpliga lokaler för äldreboende, och att motsvarande kapacitet inte heller finns inom det allmännyttiga beståndet i den omfattning som efterfrågas.

De styrande partierna har under flera år valt att lägga ned fullt fungerande äldreboenden, såsom Västerhäll i Tenhult och Hammargården i Norra-hammar, samt att omstrukturera befintliga verksamheter. Dessa boenden hade, med relativt begränsade åtgärder, kunnat rustas upp och fortsatt användas i väntan på att nya boenden står färdiga.

Genom dessa beslut har kommunen gått miste om värdefull kapacitet. Resultatet är att vi idag har en för låg tillgång på äldreboendeplatser.

Detta påverkar i sin tur möjligheten att erbjuda äldre den trygghet de har rätt till. Fler som är i behov av en plats riskerar att bli kvar i det egna hemmet, trots omfattande omsorgsbehov.

Att ge kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram ett förslag på hur en särskild lönesatsning på äldreomsorgens medarbetare kan arbetas in i VIP 2028–2030

En särskild lönesatsning kan vara ett av flera verktyg för att möta konkurrensen om arbetskraft, öka attraktiviteten i yrket och i förlängningen stärka kompetensförsörjningen. Syftet är inte att politiken ska styra enskilda löner, utan att tydligt prioritera äldreomsorgens medarbetare i den ekonomiska planeringen och därigenom skapa bättre förutsättningar för löneutveckling.

Beredande råd ser positivt på stärkta löner inom äldreomsorgen och lyfter att det under flera år gjorts riktade lönesatsningar genom en särskild pott. Samtidigt betonas att löneförhandlingar och faktisk lönesättning sker mellan arbetsmarknadens parter, inte av kommunfullmäktige.

Samtidigt finns det exempel där politiken, inom ramen för sitt budgetansvar, valt att göra särskilda prioriteringar. En riktad satsning på lärarlöner genomfördes exempelvis tidigare, där resurser avsattes utöver den ordinarie avtalsrörelsen för att stärka kommunens konkurrenskraft. Ett liknande förhållningssätt kan tillämpas även inom äldreomsorgen.

Äldrenämndens ordförande har därutöver, genom ett offentligt uttalande, tydligt understrukt behovet av att höja lönenivåerna inom äldreomsorgen samt stärka yrkets status.

Kompetensförsörjningsutmaningen inom äldreomsorgen är särskilt stor, vilket motiverar riktade åtgärder. En lönesatsning kan tydliggöra prioriteringen av äldreomsorgen och stärka kommunens attraktivitet som arbetsgivare, utan att frångå principen om att löner sätts av parterna. Den kan utformas som en förstärkning inom befintliga strukturer och behöver inte stå i motsättning till den ordinarie löneprocessen.

Att kommunen redan har genomfört lönesatsningar är positivt, men de kvarstående rekryteringsutmaningarna visar att mer behöver göras.

Att ge äldrenämnden i uppdrag att utreda hur "heltidsresan" påverkat möjligheten att rekrytera och behålla undersköterskor inom äldreomsorgen

Kommunen har under flera år arbetat med den så kallade heltidsresan, där heltid ska vara norm inom äldreomsorgen. Förvaltningen beskriver detta som en strategisk satsning för att stärka kompetensförsörjningen, förbättra arbetsmiljön och öka möjligheten för medarbetare att försörja sig på sin lön. Det framhålls även att andelen undersköterskor som arbetar heltid har ökat, liksom den genomsnittliga sysselsättningsgraden. Heltidsarbete innebär dock inte enbart fördelar ur ett verksamhetsperspektiv. När arbetstiden inte kan schemaläggas resurseffektivt leder det till ökade kostnader.

Samtidigt visar statistik från socialförvaltningen att antalet undersköterskor har minskat under samma period, från 1 551 år 2021 till 1 468 år 2025. Utvecklingen har i viss mån kompensats genom en ökad andel utbildad personal. Det är svårt att bortse från att heltidskravet i vissa fall kan ha fått oönskade konsekvenser, där kompetenta medarbetare valt att lämna verksamheten.

Det räcker mot denna bakgrund inte att fler arbetar heltid om det samtidigt blir färre utbildade undersköterskor i verksamheten. Sammantaget väcker detta frågor om hur heltidsresan har påverkat personalsammansättningen och därmed kompetensförsörjningen.

Mot denna bakgrund finns skäl att se över heltidsresans effekter och vid behov justera arbetssättet, i syfte att både behålla och attrahera utbildad personal.

Att ge kommunstyrelsen i uppdrag att ansöka om utökade undantag från EU:s arbetsdirektiv för äldreomsorgens personal i syfte att kunna schemalägga personalens arbete på ett sätt som är bättre anpassat efter medarbetarnas önskemål och behov

EU:s arbetstidsdirektiv om dygnsvila har inneburit en stor förändring för många medarbetare inom äldreomsorgen, där förutsättningarna för arbetslivet och vardagen har förändrats. Regelverket sätter ramar som i vissa delar begränsar möjligheterna att utforma scheman som fullt ut motsvarar verksamhetens och medarbetarnas behov och önskemål.

Kommunen har tidigare ansökt om avsteg från direktivet, främst inom funktionshinderomsorgen och räddningstjänsten, och möjligheten att göra motsvarande inom äldreomsorgen bedöms därför vara relevant att pröva. Genom att ansöka om utökade undantag kan kommunen ges ett större handlingsutrymme att anpassa schemaläggningen, vilket kan bidra till bättre arbetsmiljö, ökad flexibilitet och i förlängningen stärkt attraktivitet som arbetsgivare.

Beredande råd beklagar sig över det nya regelverket som minskat flexibiliteten i schemaläggningen och beskriver möjligheterna till undantag som mycket begränsade.

Det är dock inte tillräckligt att konstatera begränsningar i regelverket. Kommunen behöver också aktivt pröva vilka möjligheter som finns inom lagstiftningens ramar för att säkerställa att kommunen fullt ut nyttjar det handlingsutrymme som finns.

Att ge äldrenämnden i uppdrag att utreda hur schemaläggningen kan ske närmare medarbetarna

Trots att Jönköpings kommun anger att man vill arbeta med tillitsbaserad styrning sker fortfarande en begränsad del av schemaläggningen nära verksamheten. Möjligheten att påverka sin arbetstid är en viktig friskfaktor, medan brist på inflytande kan påverka hälsan negativt. En schemaläggning som i högre grad sker nära medarbetarna ger bättre förutsättningar att anpassa arbetet efter individuella behov och önskemål.

Nämnden beskriver att schemaläggning redan idag sker i dialog mellan chef och medarbetare, där medarbetarnas önskemål tas tillvara inom givna ramar. Det framhålls också att det finns olika schemamodeller, där vissa ger ett större inflytande, exempelvis genom att medarbetare själva kan lämna förslag på arbetstider.

Det är positivt att förvaltningen arbetar med delaktighet och att det finns strukturer som möjliggör inflytande. Samtidigt visar underlaget att graden av delaktighet varierar. Ett tydligare uppdrag att utveckla schemaläggningen närmare medarbetarna kan därför bidra till att stärka arbetet och säkerställa ett mer likvärdigt inflytande i hela verksamheten.

Ett sådant arbete kan på sikt bidra till ökad trivsel och bättre förutsättningar att rekrytera och behålla personal inom äldreomsorgen.

Beredande råd framhåller att verksamhetens behov alltid ska vara utgångspunkten, men detta står inte i motsättning till ett ökat inflytande för medarbetarna. Tvärtom kan ett ökat inflytande över den egna arbetstiden bidra till ökad motivation och ansvarskänsla, vilket i sin tur kan leda till att medarbetare i högre grad är beredda att ställa upp och vara flexibla när behov uppstår.

Ökat inflytande över schemaläggningen är därmed inte ett problem, utan en del av lösningen för att skapa en mer attraktiv och långsiktigt hållbar verksamhet.

Att ge äldrenämnden i uppdrag att utreda vilka incitament som kan få medarbetare inom äldreomsorgen att fortsätta arbeta vidare efter pensionsåldern

Äldre och erfarna medarbetare utgör en viktig resurs för att säkerställa kontinuitet och kvalitet i verksamheten, och genom riktade incitament kan fler välja att stanna kvar längre i arbetslivet.

Beredande råd framhåller att fler äldre medarbetare som arbetar längre är viktigt för kompetensförsörjningen och att redan vidtagna åtgärder, som modellen 80/90/100, har gett goda resultat. Samtidigt betonar han att frågan redan hanteras genom flera pågående och planerade insatser.

Det framgår också planer kring att ytterligare utveckla arbetet. Frågan är föremål för utredning och omvärldsbevakning, där olika incitament som ekonomiska ersättningar, anpassade arbetsvillkor och arbetsmiljöåtgärder analyseras.

Det är bra att förvaltningen redan arbetar med frågan och att flera relevanta åtgärder identifierats. Samtidigt visar underlaget att behovet av att stärka kompetensförsörjningen är omfattande och långsiktigt, vilket innebär att arbetet behöver fortsätta utvecklas och ges tydlig prioritet.

Ett särskilt uppdrag att utreda incitament för ett längre arbetsliv kan bidra till att samla arbetet, tydliggöra vilka åtgärder som är mest effektiva och säkerställa att resultaten omsätts i konkreta beslut. Det handlar inte om att ersätta befintliga insatser, utan om att förstärka och tydliggöra dem. Detta så att kommunen bättre kan tillvarata den kompetens som finns hos erfarna medarbetare.

Andreas Sturesson
Oppositionsråd