Handläggare
Therese Tander
Therese.tander@bracke.se

Mottagare
Kommunfullmäktige

Medborgarförslag – Behovsanpassad bemanning inom vård och omsorg

Vård och socialavdelnings förslag till beslut

Medborgarförslaget avslås.

Motivering

Intentionerna i förslaget bedöms uppfyllas genom befintliga arbetssätt och styrdokument och bör därför avslås.

Sammanfattning av ärendet

Den 22 juli 2026 inkom ett medborgarförslag som föreslår att Bräcke kommun ska stärka bemanningen inom vård och omsorg genom att införa miniminivåer för bemanning, säkerställa att vikarier alltid tillsätts vid frånvaro, öka andelen tillsvidareanställda, följa upp arbetsmiljö och arbetsbelastning samt årligen redovisa bemanningsläget till kommunfullmäktige. Vård- och socialavdelningens bedömning är att intentionerna i förslaget redan till stor del uppfylls genom befintliga arbetssätt och styrdokument. Bemanningen planeras utifrån verksamhetens och medborgarnas behov, vikarier tillsätts enligt gällande rutiner, kommunen arbetar aktivt med Heltidsresan för att öka andelen tillsvidareanställda och arbetsmiljön följs kontinuerligt upp genom det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Beskrivning av ärendet

Ett medborgarförslag har inkommit med förslag om att Bräcke kommun ska säkerställa ändamålsenlig bemanning inom vård och omsorg. Medborgarförslaget innehåller ett antal förslag som syftar till att säkerställa en god kvalitet inom vård och omsorg genom reglerad bemanning, förbättrad kontinuitet och en god arbetsmiljö.

Vård- och socialavdelningen delar uppfattningen att en god bemanning är en grundläggande förutsättning för att kunna erbjuda vård och omsorg av god kvalitet samt skapa en hållbar arbetsmiljö för medarbetarna. Kommunen arbetar redan idag utifrån flera av de intentioner som beskrivs i förslaget.

1. Fastställda miniminivåer för bemanning

Bräcke kommun tillämpar inte fasta miniminivåer utifrån individuella behovsbedömningar för bemanning. Bemanningen planeras i stället utifrån verksamheternas fastställda nyckeltal, bemanningskrav och de beslut om insatser som fattas av socialsekreterare enligt socialtjänstlagen. Kommunen har fastställda nyckeltal och bemanningskrav som ligger till grund för schemaläggningen. Enligt kommunens bemanningshandbok fastställs bemanningskravet inför varje schemaperiod av enhetschef utifrån verksamhetens behov, kontinuitet, kvalitet och ekonomi.

2. Riktlinjer för antal medborgare per personal

Att fastställa ett högsta antal medborgare per medarbetare bedöms inte vara ändamålsenligt inom vård och omsorg. Behovet av personal varierar beroende på vårdtyngd och vilka beslut om insatser som finns för den enskilde. Två verksamheter med samma antal vårdtagare kan därför ha helt olika bemanningsbehov. Kommunens bemanning utgår därför från verksamhetens behov och de beslutade insatser som ska verkställas.

3. Tillsättning av vikarier vid frånvaro

Bräcke kommun har etablerade rutiner för vikarieanskaffning genom bemanningsenheten. Vid kortare frånvaro prioriteras i första hand tillsvidareanställda med så kallade gröna pass och därefter timvikarier, i enlighet med bemanningshandboken och intentionerna i HÖK 25. Detta bidrar till att säkerställa bemanningen samtidigt som resurser används effektivt.

4. Öka andelen tillsvidareanställda

Vård- och socialavdelningen arbetar redan aktivt med detta genom heltidsresan, som är ett partsgemensamt arbete mellan Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Kommunal. Målsättningen är att heltidsanställning ska vara norm vid nyanställning och att fler medarbetare ska arbeta heltid. Bräcke kommun erbjuder tillsvidareanställda inom vård- och socialavdelningen heltidsanställning med möjlighet att välja önskad sysselsättningsgrad. Detta framgår även av avdelningens bemanningshandbok.

5. Uppföljning av arbetsbelastning och arbetsmiljö

Bräcke kommun bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete i enlighet med arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Arbetsmiljön följs kontinuerligt upp genom bland annat skyddsronder, enkäter (OSA HME),

riskbedömningar, arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal och rapportering av tillbud och arbetsskador i KIA-systemet. Kommunens riktlinjer beskriver att arbetsmiljöarbetet ska vara en kontinuerlig process där risker undersöks, bedöms, åtgärdas och följs upp.

6. Årlig redovisning till kommunfullmäktige

Kommunens verksamhet följs redan upp genom årsredovisning, delårsrapporter och ordinarie verksamhetsuppföljning. Arbetsmiljöarbetet redovisas årligen i samband med årsredovisningen och kommunstyrelsen informerar kommunfullmäktige om hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivits. Bemanningsfrågor följs dessutom löpande upp inom verksamheten genom enhetsmöten, arbetsplatsträffar och verksamhetsuppföljningar.

Sammanfattande bedömning

Förslagets intentioner överensstämmer i stora delar med det arbete som redan bedrivs inom Bräcke kommun. Kommunen har fastställda rutiner för bemanning, vikariehantering, arbetsmiljöarbete och uppföljning. Bemanningen utgår från verksamheternas behov och de biståndsbeslut som ska verkställas, snarare än från generella bemanningstal eller ett fast antal medborgare per medarbetare.

Att införa generella miniminivåer eller ett fast antal medborgare per personal bedöms inte vara förenligt med verksamhetens behovsstyrda uppdrag och riskerar att minska flexibiliteten i resursplaneringen.

Ekonomiska konsekvenser

Förslaget ger inga ekonomiska konsekvenser.

Barnkonsekvensanalys

Förslaget ger inga konsekvenser för barn och unga.

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, 2026-09-22
Medborgarförslag, 2026-07-22

Beslutet skickas till

Vård- och socialavdelningen
Förslagsställaren

Therese Tander
Biträdande socialchef

Anneli Valter
Socialchef