

Vaggeryd 17 oktober 2025

Yrkanden från Akademikerförbundet SSR – Vaggeryds kommun

Akademikerförbundet SSR företräder medlemmar inom Vaggeryds kommun och verkar för goda arbetsvillkor, rättvis lönesättning och hållbar arbetsmiljö. Inför kommande löneöversyn och arbetsmiljöarbete vill SSR lyfta följande yrkanden som grundar sig i medlemmarnas behov, nationella jämförelser samt kommunens långsiktiga kompetensförsörjning.

Följande yrkande:

● **Hållbara villkor för akademiker – ett yrkande för långsiktig kvalitet**

Nuläge: Vårt yrkande grundar sig i den höga personalomsättningen inom de kommunala myndigheter där socionomer utgör majoriteten av personalstyrkan (i första hand barn- och unga enheten). Inom denna verksamhet är akademikerna starkt representerade, vilket gör det särskilt viktigt att lyfta deras perspektiv. Den höga omsättningen påverkar både arbetsmiljön och kontinuiteten i verksamheten, och det är utifrån dessa förutsättningar som vi ser ett behov av att agera. Genom vårt yrkande vill vi bidra till långsiktiga förbättringar som stärker medarbetarbas arbetsvillkor och verksamhetens kvalitet.

Akademikerförbundet SSR yrkar att Vaggeryds kommun tar ett samlat grepp för att säkra kompetensförsörjningen av akademiker genom rättvisa villkor, hållbar arbetsmiljö och minskad personalomsättning.

För att uppnå detta krävs:

- Rättvis och transparent löneutveckling som utjämnar osakliga löneskillnader, särskilt inom yrkesgrupper som socialsekreterare, i relation till nationella lönelägen och jämförbara kommuner.
- Tydliga karriärvägar och kompetensstegar som möter ökade krav enligt ny socialtjänstlag och stärker möjligheten att behålla och utveckla kvalificerad personal.



- Konkreta åtgärder för hållbar arbetsbelastning, såsom regelbundna belastningsmätningar, bemanningsplaner, flexibla arbetstider och relevanta stödfunktioner.
 - Tillsätt de resurser som behövs, t ex arbetsmiljösamordnare.
 - Flexibla arbetstider och distansarbete.
- Kostnadsanalys av personalomsättning 2022-2025, inklusive rekryteringskostnader, produktionsbortfall och omställning, som underlag för riktade insatser som stärker trivsel och lojalitet.
 - Identifiera mönster och orsaker till personalomsättningen i en analys
 - Presentera analysen i central samverkan och använd som förbättringsunderlag.
 - Utifrån analysen ta fram riktade insatser för att öka trivsel och lojalitet.

● Hållbar arbetsmiljö för första linjens chefer

Nuläge: En viktig nyckel till att vända utvecklingen är att stärka förutsättningarna för första linjens chefer. Dessa chefer har ett komplext uppdrag – de ska leda, stötta och behålla sina medarbetare, samtidigt som de ofta saknar tillräckligt med stöd, mandat och resurser. Förra årets medarbetarenkät synliggör detta, bland annat. När cheferna inte har rätt förutsättningar påverkas hela arbetsgruppen, vilket i sin tur riskerar att förstärka personalomsättningen ytterligare.

Målet är att tillsammans skapa en attraktiv arbetsplats där akademiker trivs, utvecklas och stannar kvar. Det är därför SSR yrkar att arbetsgivaren:

- Genomför en behovsanalys för första linjens chefer i syfte att ta reda på vad det är för typ av stöd cheferna saknar.
- Budgeterar, planerar och inför stödinsatser som mentorskap, ledarskapsutbildning, controller samt administrativ avlastning.
- Skapar förutsättningar och rutiner för regelbundna uppföljningar av chefers arbetsmiljö.
- Säkerställer att chefer har tillgång till HR-stöd och att de har tydliga, förutsägbara mandat.
- Erbjuder chefshandledning.

Med vänlig hälsning

Nathalie Gustafsson

Ordförande Akademikerförbundet SSRs lokalförening, Vaggeryds kommun