Plats och tid
Rådhuset, Galleriet kl. 08:30 – 08:40

För arbetsgivaren
Thomas Bergholm

För arbetstagarna
Maria Carlsson, Vision
Madeleine Eriksson, Sveriges Lärare
Anette Fong, Kommunal
Rebecca Färgh, Vision
Petra Hultqvist, Sveriges Lärare
Ellen Klaesson Mases, Akademikerförbundet SSR
Anna Ståhl, Vårdförbundet
Daniel Ryding, Sveriges Psykologförbund
Jan Samuelsson, Akademikeralliansen
Angelica Swenlert, Sveriges skolledare

Övriga närvarande
Per Johansson, HR-direktör

Utses att justera
En representant från respektive arbetstagarorganisation som deltagit i förhandlingen

Ordförande
Thomas Bergholm

Sekreterare
Maria Borgström

Paragrafer
95-96

Justeringens plats och tid
Protokollet justeras digitalt

Signaturer
Se protokollets sista sida

Signature reference: cde0632e-933b-4d73-8bca-c6201222f8ca

Innehåll Sida

§ 95 Protokollets justering 3

§ 96 Förandling om förslag till VIP 2027-2029 med budget 2027 enligt 11 § MBL 4

Signature reference: cde0632e-933b-4d73-8bca-c6201222f8ca

§ 95

Protokollets justering

Protokollet justeras av arbetsgivarens representant samt en representant från respektive arbetstagarorganisation som deltagit i förhandlingen.

Signature reference: cde0632e-933b-4d73-8bca-c6201222f8ca

§ 96

Förhandling om förslag till VIP 2027-2029 med budget 2027 enligt 11 § MBL

Moderaterna och Kristdemokraterna i Jönköping har upprättat förslag till verksamhets- och investeringsplan 2027–2029 med budget för 2027. Förslaget innehåller mål och riktlinjer för verksamheten i Jönköpings kommun i syfte att uppnå god ekonomisk hushållning samt förslag till taxor och avgifter. Kommunens skattesats föreslås vara oförändrad och uppgå till 21,64 procent av skatteunderlaget under år 2027. Information enligt 19 § MBL lämnades till arbetstagarorganisationerna den 17 oktober 2026.

Underlag
Förslag till verksamhets- och investeringsplan 2027–2029 med budget för 2027.

Förhandling enligt 11 § MBL
Förhandling enligt 11 § MBL har genomförts avseende förslag till verksamhets- och investeringsplan 2027–2029 med budget för 2027. Arbetstagarorganisationerna har framfört yrkanden och synpunkter i enlighet med respektive organisations skrivelse, vilka biläggs protokollet.

Yrkanden och synpunkter
AkademikerAlliansen
Akademikerförbundet SSR
Brandmännens riksförbund
Fysioterapeuterna
Kommunal
Sveriges Lärare
Vision
Vårdförbundet

Resultat av förhandling
- Arbetsgivaren vidhåller framlagt förslag till verksamhets- och investeringsplan 2027–2029 med budget för 2027.
- Arbetsgivaren avslår de yrkanden som arbetstagarorganisationerna framfört.
- Parterna konstaterar att oenighet föreligger.
- Förhandlingen enligt 11 § MBL avslutas i samband med justering av protokollet.

Beslutet expedieras till: Kommunfullmäktige

Signature reference: cde0632e-933b-4d73-8bca-c6201222f8ca

NETPUBLICATOR® VERIFIED

Detta dokument är elektroniskt signerat och juridiskt bindande.

Signed by: Sara Madeleine Eriksson
Date: 2026-11-24 11:13:31
BankID refno: 01a20d0b-b90f-799a-9c8d-e91e9c603a2d

Madeleine Ericsson

Signed by: ANETTE FONG
Date: 2026-11-24 13:12:42
BankID refno: 01a20d78-cb36-7503-85b2-42d02f8de7c0

Anette Fong

Signed by: ELLEN KLAESSON MASES
Date: 2026-11-24 11:20:13
BankID refno: 01a20d11-d28d-74e5-8faf-3222538db964

Ellen Klaesson Mases

Signed by: JAN RUNE SAMUELSSON
Date: 2026-11-24 10:48:51
BankID refno: 01a20cf5-2f4f-78bc-bdfb-a93254a458fa

Jan Samuelsson

Signed by: ANGELICA SVENLERT
Date: 2026-11-24 11:34:32
BankID refno: 01a20d1f-0458-78b5-a05e-d9405071317c

Angelica Swenlert

Signed by: Anna Sofia Ståhl
Date: 2026-11-24 14:33:31
BankID refno: 01a20dc2-c03d-7ccf-bc43-2683fbadf106

Anna Ståhl

Signed by: Alf Daniel Ryding
Date: 2026-11-24 11:54:41
BankID refno: 01a20d31-5f1d-7a09-89db-6061ea54ab52

Daniel Ryding

Signed by: MARIA CARLSSON
Date: 2026-11-24 11:22:43
BankID refno: 01a20d14-15de-7ea0-a200-9ebee1f00de9

Mia Carlsson

Signed by: THOMAS URVING BERGHOLM
Date: 2026-11-24 14:03:21
BankID refno: 01a20da7-3310-7082-883e-6b2bdddf7c7d

Thomas Bergholm

Signature reference: cde0632e-933b-4d73-8bca-c6201222f8ca

Kopia/bekräftelse på e-signerat dokument.

Centrala samverkansgruppen

Tid: Tisdagen den 24 november 2026 klockan 08:30

Plats: Galleriet, Rådhuset

Ärenden

Inledning

1. Protokollets justering

Slutsamverkan inför beslut

2. Förhandling om förslag till VIP 2027-2029 med budget 2027 enligt MBL § 11

Thomas Bergholm	Maria Borgström
Ordförande	*Sekreterare*

AkademikerAlliansen

Synpunkter på VIP 2027-2029 och budget 2027

Inför kommande planperiod vill Akademikeralliansföreningen Jönköpings kommun lyfta vikten av att värna och utveckla kommunens akademiska kompetens.

I en tid präglad av ekonomisk osäkerhet, ökade krav och möjliga besparingar är det särskilt viktigt att säkerställa att kommunen har rätt kompetens för att fatta välgrundade, rättssäkra och långsiktigt hållbara beslut.

Kommunens akademiker och chefer arbetar inom verksamheter med höga krav på sakkunskap, ansvarstagande, etik och service. Många har specialistroller eller chefsuppdrag där besluten får stora konsekvenser för invånare, ekonomi och samhällsutveckling. Deras kompetens utgör en viktig grund för kommunens kvalitet, effektivitet och förtroende.

Akademikeralliansföreningen vill särskilt framhålla att:

- Kommunen behöver erbjuda konkurrenskraftiga löner för att attrahera, utveckla och behålla kvalificerade medarbetare och chefer.
- Löneutvecklingen ska spegla erfarenhet, ansvar, prestation och specialistkunskap så att erfarna medarbetare inte halkar efter nyanställda.
- Eventuella besparingar bör genomföras med stor försiktighet inom kvalificerade specialistfunktioner, då detta riskerar att leda till sämre beslutsunderlag, längre handläggningstider och ökade kostnader på sikt.
- Förutsättningarna för ett hållbart chefskap behöver prioriteras genom rimliga uppdrag och goda möjligheter att leda verksamheten.
- Satsningar på kompetensutveckling, digitalisering och AI måste kombineras med fortsatt investering i medarbetarnas kompetens. Teknik kan stödja verksamheten men ersätter inte professionella bedömningar, ansvarstagande och etiska överväganden.

Akademiker bidrar varje dag till att kommunens resurser används på bästa sätt genom kvalificerade utredningar, samhällsplanering, myndighetsutövning, ekonomistyrning, digitalisering, verksamhetsutveckling och ledarskap. Kompetenta medarbetare är därför inte en kostnad utan en investering i kvalitet, rättssäkerhet och god ekonomisk hushållning.

Akademikerna är ofta de som omsätter de politiska ambitionerna till praktisk verklighet. Genom analyser, utredningar, myndighetsutövning, samhällsplanering, ekonomistyrning, digitalisering och ledarskap skapas förutsättningar för att politiska beslut kan genomföras på ett rättssäkert, effektivt och hållbart sätt. Utan denna kompetens blir det betydligt svårare att uppnå de mål som kommunfullmäktige och nämnderna beslutar om. För att möta framtidens utmaningar behöver kommunen därför fortsatt prioritera kompetensförsörjning, attraktiva arbetsvillkor och långsiktiga investeringar i sina kvalificerade medarbetare och chefer.

2026-10-29

Styrelsen AkademikerAlliansen i Jönköpings kommun

AkademikerAlliansen

AkademikerAlliansens synpunkter på budgetförslaget 2027

Vi ser positivt på flera delar i förslaget till verksamhets- och investeringsplan. Det är välkommet att medel avsätts för löneöversyner, att kommunen vill stärka kompetensförsörjningen, minska sjukfrånvaron och utveckla arbetsmiljön. Vi ser också positivt på ambitionen att ta tillvara erfaren arbetskraft och skapa förutsättningar för att fler medarbetare ska kunna och vilja arbeta längre.

För kommunens akademiker och specialister är erfarenhet en av de mest värdefulla resurserna. Inom områden som myndighetsutövning, samhällsplanering, bygglov, trafik, miljö, socialt arbete och kvalificerad handläggning tar det ofta många år att bygga upp den kompetens som krävs för att självständigt fatta rättssäkra beslut och hantera komplex lagstiftning. När erfarna medarbetare lämnar verksamheten försvinner inte bara en tjänst utan även kunskap, kontinuitet och förmågan att introducera och utveckla nya kollegor.
Samtidigt ser vi risker med de generella effektiviseringskraven, den återhållsamma rekryteringspolitiken och anställningsprövningen av vakanta tjänster. I redan slimmade specialistverksamheter finns begränsade möjligheter att effektivisera ytterligare utan att arbetsbelastningen ökar för de medarbetare som är kvar.

Ur ett arbetsgivarperspektiv är det viktigt att komma ihåg att sjukfrånvaro medför mycket höga kostnader. Kostnaderna består inte enbart av sjuklön utan också av produktionsbortfall, övertid, vikarier, förseningar, kompetensförlust och ökad belastning på kollegor. Forskning och beräkningar från bland annat Försäkringskassan och Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) visar att den verkliga kostnaden för sjukfrånvaro ofta är betydligt högre än den direkta sjuklönekostnaden. En väl fungerande arbetsmiljö och rimlig arbetsbelastning är därför inte bara en personalfråga utan också en ekonomisk fråga. Att förebygga sjukskrivningar är i många fall betydligt billigare än att hantera konsekvenserna av dem.

Vi vill samtidigt betona att investeringar i medarbetare också är god ekonomi. När erfarna medarbetare lämnar organisationen uppstår inte bara kostnader för annonsering, rekrytering och introduktion. Verksamheten drabbas även av produktionsbortfall, kompetensförlust, längre handläggningstider och ett ökat tryck på kvarvarande medarbetare. Det tar ofta månader, och i vissa specialistroller flera år, innan en ny medarbetare uppnått samma kunskapsnivå och självständighet som den person som lämnat verksamheten.

Vi vill därför uppmana det nya politiska styret att se investeringar i arbetsmiljö, kompetensutveckling och erfarna medarbetare som långsiktiga investeringar i kommunens kvalitet och ekonomi. En hållbar personalpolitik bygger på att kompetens behålls, att arbetsbelastningen är rimlig och att medarbetare ges förutsättningar att utvecklas och stanna kvar i organisationen. Det är särskilt viktigt i verksamheter där rättssäkerhet, myndighetsutövning och specialistkunskap är avgörande för kommuninvånarnas förtroende för kommunen.

God ekonomisk hushållning uppnås inte enbart genom att minska kostnader. Den uppnås också genom att behålla erfaren personal, minska sjukfrånvaron, stärka arbetsmiljön och säkerställa att kommunens verksamheter har rätt kompetens för att möta framtidens behov.

2026-11-23
Styrelsen AkademikerAlliansen i Jönköpings kommun

Yrkanden Akademikerförbundet SSR inför Verksamhets- och investeringsplan (VIP) 2027–2029

Akademikerförbundet SSR är det fackliga yrkesförbundet för akademiker med samhällsvetenskaplig inriktning. Våra medlemmar återfinns inom flera av kommunens verksamheter, bland annat som socionomer, samhällsvetare, personalvetare, beteendevetare, ekonomer och chefer.

Kompetensförsörjning - attrahera, utveckla och behålla kompetens

Akademikerförbundet SSR ser kompetensförsörjningen som en av kommunens viktigaste strategiska framtidsfrågor. För att säkerställa kvalitet, kontinuitet och rättssäkerhet i välfärdsuppdraget krävs långsiktiga satsningar för att attrahera, utveckla och framför allt behålla kvalificerade medarbetare.

Våra medlemmar har fleråriga akademiska utbildningar, men det krävs ofta flera års yrkesspecifik erfarenhet för att fullt ut behärska komplexa verksamhetsområden. När erfarna medarbetare lämnar sina tjänster medför det betydande kostnader för rekrytering, introduktion och kompetensöverföring samt risk för försämrad verksamhetskvalitet.

Vi ser därför behov av ett mer systematiskt kommunövergripande arbete med att följa upp intern och extern personalomsättning samt analys och åtgärder som kan bidra till att behålla erfaren personal.

Akademikerförbundet SSR yrkar:

- Att Jönköpings kommun systematiskt analyserar intern och extern personalomsättning och vidtar riktade åtgärder för att behålla erfaren och kvalificerad kompetens.

- Att Jönköpings kommun avsätter resurser för kompetensutveckling på arbetstid, inklusive möjligheter till relevanta högskole- och universitetsstudier, samt utvecklar tydliga karriärvägar inom befintliga befattningar för våra medlemsgrupper.

Seniora medarbetare och hållbara arbetsvillkor

För att fler medarbetare ska vilja och orka arbeta längre krävs anställningsvillkor som möjliggör ett hållbart arbetsliv. Vi ser fortsatt behov av flexibla arbetstidslösningar och särskilda insatser riktade till seniora medarbetare. En 80–90–100-modell, där medarbetaren arbetar 80 procent med 90 procent av lönen och pensionsavsättningar motsvarande 100 procent, skulle bidra till att behålla erfaren kompetens.

Akademikerförbundet SSR yrkar:

- Att Jönköpings kommun inför en 80–90–100-modell från 63 års ålder och säkerställer att den kan omfatta våra medlemsgrupper.

- Att Jönköpings kommun inför två extra semesterdagar för medarbetare som fyller 60 år (totalt 34 semesterdagar per år).

Chefers förutsättningar

Chefer har en avgörande betydelse för verksamheternas kvalitet, arbetsmiljö och kompetensförsörjning. Samtidigt ser vi att chefsuppdrag i vissa verksamheter innebär villkor som riskerar att minska attraktiviteten. Inom myndighetsutövande verksamheter där medarbetare omfattas av 7 timmars arbetsdag kan övergången från medarbetare till chef innebära en ökning från 35 till 40 timmars arbetsvecka, utan att detta alltid kompenseras på ett sätt som gör chefsuppdraget attraktivt.

Akademikerförbundet SSR yrkar:

- Att kommunen genomför en översyn av chefers arbetsvillkor, arbetsbelastning och lönesättning i syfte att stärka chefskapets attraktivitet och långsiktiga hållbarhet.

- Att den lokala arbetstidsförkortningen om 35 timmar per vecka även omfattar chefer som arbetar med myndighetsutövning eller ansvarar för medarbetare som omfattas av arbetstidsförkortningen.

Lönespridning och lönekarriär

Akademikerförbundet SSR ser fortsatta utmaningar med sammanpressade lönestrukturer och begränsade möjligheter till lönekarriär. Erfarna medarbetare riskerar att få en stagnerande löneutveckling samtidigt som nyanställda erbjuds löner på motsvarande nivåer. Erfarenhet, specialistkunskap och utökat ansvar behöver få ett tydligare genomslag i lönesättningen, även utan att medarbetare behöver bli chefer. Den föreslagna strategiska lönesatsningen på 30 miljoner kronor under 2027 är enligt Akademikerförbundet SSR långt ifrån tillräcklig för att möta dessa behov.

Akademikerförbundet SSR yrkar:

- Att Jönköpings kommun avsätter tillräckligt med särskilda medel för att korrigera lönestrukturella obalanser och stärka löneutvecklingen för erfarna medarbetare. Dessa satsningar ska finansieras utöver det ordinarie löneöversynsutrymmet och inte ske på bekostnad av den individuella och differentierade lönesättningen.

- Att Jönköpings kommun tillsammans med arbetstagarorganisationerna arbetar för att öka lönespridningen och skapa reella möjligheter till lönekarriär under hela yrkeslivet. Den 90:e lönepercentilen ska höjas väsentligt i förhållande till den 10:e percentilen, så att erfarenhet, ansvar och specialistkompetens får ett tydligare genomslag i löneutvecklingen.

- Att Jönköpings kommun genomför en årlig översyn av löner för medarbetare som understiger aktuella riktvärden vid nyanställning inom motsvarande befattning och avsätter resurser för att åtgärda identifierade lönemässiga obalanser.

Barn och unga myndighet (BoU)
Inom Barn och unga myndighets utredningsenheter 1–6 kvarstår särskilda kompetensförsörjningsutmaningar. Verksamheten ställer höga krav på kvalificerad myndighetsutövning, rättssäkra bedömningar och kontinuitet i arbetet med utsatta barn och unga. Arbetsgivaren har tidigare bedömt att det krävs omkring fem års yrkesspecifik erfarenhet för att kunna arbeta självständigt inom verksamheten. Den höga personalomsättningen (intern och extern) medför samtidigt stora behov av introduktion, handledning och upplärning.

Vi anser att kommunen behöver prioritera långsiktiga insatser för att behålla erfaren kompetens. En tydligare erfarenhetsbaserad lönekarriär och förbättrade anställningsvillkor är viktiga delar av detta arbete.

Akademikerförbundet SSR yrkar:

- Att Jönköpings kommun inför en särskild modell för lönekarriär inom BoU myndighets utredningsenheter 1–6, exempelvis en lönetrappa eller motsvarande erfarenhetsmodell utöver ordinarie lönerevision.

- Att fler semesterdagar införs redan från 25 års ålder för socialsekreterare inom BoU myndighets utredningsenheter 1–6.

Arbetsmiljö - Arbetsbelastning och organisatoriska förutsättningar
Vi ser en utveckling där arbetsuppgifter och krav successivt tillkommer utan att motsvarande uppgifter tas bort eller resurser tillförs. Detta riskerar att skapa en ohållbar arbetsbelastning för såväl medarbetare som chefer. För att säkerställa ett hållbart arbetsliv behöver kommunen arbeta tydligare med prioriteringar och balans mellan krav och resurser särskilt vid organisationsförändringar, effektiviseringar och införande av nya arbetsuppgifter.

Akademikerförbundet SSR yrkar:

- Att kommunen stärker arbetet med riskbedömningar genom obligatoriska utbildningsinsatser och praktiska workshops där chefer och skyddsombud ges möjlighet att utveckla sina kunskaper och färdigheter i att genomföra riskbedömningar.

- Att medarbetare och skyddsombud ges reella förutsättningar att medverka i arbetsmiljöarbetet genom att skyddsombudens ordinarie arbetsbelastning anpassas till uppdragets omfattning och att skyddsombuden ges tillgång till den utbildning som krävs för att fullgöra sitt uppdrag.

Digital arbetsmiljö och AI

Digitalisering och AI kan bidra till effektivare arbetssätt och frigöra tid till kvalificerat arbete. Samtidigt ser vi risker med att nya digitala system införs utan tillräcklig hänsyn till användbarhet, befintliga system och medarbetarnas samlade arbetsbelastning. Nya system ska underlätta arbetet och inte leda till ökad administration, dubbelarbete eller teknisk stress.

Akademikerförbundet SSR yrkar:

- Att Jönköpings kommun genomför en kommunövergripande översyn av den digitala arbetsmiljön, inklusive antalet system, användbarhet och belastning i syfte att minska den administrativa belastningen.

- Att införandet av AI och andra digitala system föregås av riskbedömningar, medarbetardelaktighet och facklig samverkan samt att tillräckliga resurser avsätts för utbildning, implementering och uppföljning.

Friskvård

Ett aktivt och långsiktigt hälsofrämjande arbete är en viktig del i att skapa hållbara arbetsplatser och förebygga arbetsrelaterad ohälsa. Forskning visar att regelbunden fysisk aktivitet har positiva effekter på såväl den fysiska som psykiska hälsan. Friskvårdsinsatser kan därmed bidra till ökat välbefinnande och bättre förutsättningar för medarbetare att orka arbeta ett helt yrkesliv.

För Akademikerförbundet SSR är friskvård också en fråga om tillgänglighet och likvärdiga förutsättningar. Ett högre friskvårdsbidrag utan egenavgift skulle göra det möjligt för fler medarbetare att ta del av förmånen, oavsett ekonomiska förutsättningar. Möjlighet till friskvård på arbetstid skulle ytterligare sänka tröskeln för fysisk aktivitet och stärka kommunens attraktivitet som arbetsgivare.

Akademikerförbundet SSR yrkar:

- Att Jönköpings kommun höjer friskvårdsbidraget samt avskaffar egenavgiften.

- Att kommunen inför möjlighet till en timmes friskvård per vecka på arbetstid.

Elevhälsa och skolsocialt arbete

En väl fungerande elevhälsa och ett ändamålsenligt skolsocialt arbete är avgörande för skolans möjligheter att arbeta hälsofrämjande och förebyggande samt ge tidiga insatser till barn och elever i behov av stöd.

Akademikerförbundet SSR ser fortsatt utmaningar med skolkuratorers organisatoriska förutsättningar. När kuratorer ansvarar för flera skolor och deltar i flera elevhälsoteam försvåras det långsiktiga förebyggande arbetet och möjligheten att bygga relationer med elever och skolpersonal. Det påverkar även arbetsbelastningen och arbetsmiljön.

Vi vill även uppmärksamma skolsocionomernas organisatoriska förutsättningar och uppdrag. För att det skolsociala arbetet ska få avsedd effekt behöver det finnas tydlighet kring uppdrag, ansvarsfördelning och organisatorisk tillhörighet samt tillräckliga resurser och förutsättningar för samverkan mellan skola och socialtjänst. Skolsocionomernas kompetens och uppdrag ska utgöra ett komplement till den befintliga elevhälsan och bidra till att stärka det förebyggande och tidiga stödjande arbetet kring barn och unga.

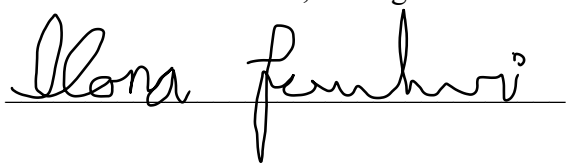
Akademikerförbundet SSR yrkar:

- Att Jönköpings kommun stärker skolkuratorernas organisatoriska förutsättningar så att varje kurator i möjligaste mån tillhör ett elevhälsoteam och ett skolområde.

- Att kommunen ser över elevantal och arbetsbelastning per skolkurator samt avsätter de resurser som krävs för ett fungerande förebyggande elevhälsoarbete.

- Att Jönköpings kommun säkerställer tydliga uppdrag, ansvarsfördelning och organisatoriska förutsättningar för skolsocionomer samt avsätter tillräckliga resurser för att möjliggöra ett långsiktigt och väl fungerande skolsocialt arbete.

Akademikerförbundet SSR, lokalföreningen Jönköpings kommun
Genom Mona Farahani, facklig sekreterare.



Akademikerförbundet SSR

2026-11-20

Tilläggsyrkanden Akademikerförbundet SSR inför Verksamhets- och investeringsplan (VIP) 2027–2029

Akademikerförbundet SSR är det fackliga yrkesförbundet för akademiker med samhällsvetenskaplig inriktning. Våra medlemmar återfinns inom flera av kommunens verksamheter, bland annat som socionomer, samhällsvetare, personalvetare, beteendevetare, ekonomer och chefer.

Akademikerförbundet SSR har sedan tidigare lämnat yrkanden till VIP 2027–2029 som kvarstår. Utöver detta lämnas följande tillägg då nytt förslag till budget har presenterats.

Särskild anställningsprövning

Förslaget om särskild anställningsprövning riskerar att försvåra kompetensförsörjningen, öka arbetsbelastningen och försämra verksamheternas kvalitet och rättssäkerhet. En generell prövning tar inte tillräcklig hänsyn till verksamheternas olika förutsättningar och riskerar snarare att öka de långsiktiga kostnaderna utifrån risk för sjukskrivningar, försämrad arbetsmiljö och ökad arbetsbelastning.

Akademikerförbundet SSR yrkar:

- Att förslaget om särskild anställningsprövning stryks i sin helhet.
- Att eventuella personalanpassningar i stället hanteras verksamhetsnära, med hänsyn till bemanningsbehov, arbetsmiljö och kompetensförsörjning.

Strategiska lönesatsningar och löneutrymme

Det nya budgetförslaget innebär ett minskat löneutrymme jämfört med det tidigare förslaget. Samtidigt framgår inte någon tydligt avsatt långsiktig strategisk lönesatsning. Akademikerförbundet SSR anser att löneutrymmet behöver förstärkas för att säkerställa konkurrenskraftiga löner, förbättrad lönespridning och möjligheten att behålla erfaren kompetens.

Akademikerförbundet SSR yrkar:

- Att Jönköpings kommun utökar det budgeterade löneutrymmet för 2027–2029.
- Att kommunen därutöver avsätter särskilda medel utöver det ordinarie löneöversynsutrymmet för långsiktiga strategiska lönesatsningar under perioden 2027–2029.

Friskvård
Det ökade nyttjandet av friskvårdsbidraget är positivt och visar på behovet av fortsatta hälsofrämjande satsningar. Budgeten behöver anpassas så att ett högt nyttjande inte begränsar möjligheterna att utveckla förmånen. Utöver våra tidigare inskickade yrkanden gällande friskvård vill vi göra följande tillägg.

Akademikerförbundet SSR yrkar:

- Att kommunen säkerställer långsiktig finansiering av friskvårdsbidraget utifrån ett högt nyttjande.

- Att den föreslagna utvärderingen används som underlag för att vidareutveckla friskvården, inte för att begränsa förmånen.

Finansiering av Lovjobb
I förslag till beslut framgår att Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden får i uppdrag att erbjuda lovjobb på samtliga skollov. I förslaget framgår inte hur dessa lovjobb ska finansieras och det innebär att förslaget ska genomföras inom nämndens befintliga budgetram. I budgeten föreslås redan effektiviseringskrav till nämnden. Akademikerförbundet SSR anser att satsningen kommer påverka budgeten för en redan ansträngd nämnd.

Akademikerförbundet SSR yrkar:

- Att särskilda medel avsätts för satsningen på lovjobb, utöver nämndens befintliga budgetram.

- Att satsningen inte finansieras genom minskade resurser till befintliga arbetsmarknadspolitiska insatser.

Akademikerförbundet SSR, lokalföreningen Jönköpings kommun
Genom Mona Farahani, facklig sekreterare.



Brandmännens Riksförbund

Förslag till VIP 2027-2029 Jönköpings kommun / M och KD

Vi har vid möte i Jönköpings Rådhus 261117 tagit del av informationen ovan och vill påtala följande;

Operativ personal inom Räddningstjänsten, såväl på heltid som deltid, skall i VIP-en undantas från "Särskild anställningsprövning/anställningsstopp", och självfallet vid anställnings upphörande ersättas med nyanställning!

Skälen till detta är enkla; på heltidssidan (Stn 1000 Jönköping) riskeras att något fordon ej kommer med ut på larm, t.ex TMA-fordon vid trafikolycka, höjdfordon vid höghusbrand osv.

I sammanhanget kan ju även nämnas att medel budgeteras för **nyanställning av heltidsbrandmän** till nya övningsplatsen Åsen!!??!

På deltidssidan (alla övriga stn i kommunen) är riskerna än större; om en brandman saknas i vissa kårer riskerar vi att rökdykning och kemdykning ej kan genomföras!
Dessutom tar det i dagsläget ca 12 månader från anställning tills deltidsbrandman kan tjänstgöra fullt ut. Förklaringen till detta, för er som inte är så insatta, är att "Räddningsman i Beredskap" = Deltidsbrandman, anställs utan krav på förkunskaper.
Skall då Stadsbyggnadsnämnden behandla/godkänna varje nyanställning kommer det att fördröja processen ytterligare 1-2 månader.

Med anledning av detta önskar vi att kommunens nya politiska majoritet tänker om och beslutar enligt ovan.

För Brandmännens Riksförbund

Stefan Karlsson
Ordf. BRF Jönköpings kommun

Fysioterapi som investering för framtidens äldreomsorg i Jönköpings kommun

Fysioterapeuternas förslag till kommunfullmäktige

- Öka antalet fysioterapeuter för att vi ska kunna vara mer närvarande i genomförande av rehabiliteringsplaner
- Avsätta resurser för förebyggande träning och fallprevention i ordinärt boende och på särskilda boenden.
- Tillsätt resurser för att främja arbetsmiljö och utveckla fysioterapins roll inom funktionsstöd
- Vidareutbildning för att möta den ökade komplexiteten och den bredd av olika patientfall vi möter inom vårt uppdrag.

Sammanfattning

Jönköpings kommun står inför ökande behov av rehabilitering, habilitering och funktionsbevarande insatser i takt med att antalet äldre invånare och invånare med funktionsnedsättningar ökar. Detta riskerar att varje fysioterapeut kommer ansvara för fler patienter inom både ordinärt boende och särskilt boende. Vilket kommer I praktiken innebära att vi bara kommer kunna prioritera de allra mest akuta ärendena. Vi kommer "bara hinna med att släcka bränder".

Fysioterapeuterna anser att kommunen behöver stärka rehabiliteringsuppdraget genom fler fysioterapeuter, större satsningar på primär- och sekundärpreventiva insatser och större möjligheter till kompetensutveckling.

Fler fysioterapeuter för mer rehabilitering

En stor del av fysioterapeuternas arbetstid används idag för bedömningar, hjälpmedelsförskrivning och akuta åtgärder. Detta begränsar möjligheten att bedriva rehabilitering med högre kvalitet. Med fler fysioterapeuter kan kommunen erbjuda en mer målinriktad rehabilitering med närvarande fysioterapeuter som kan vägleda och adaptivt göra förändringar i patientens rehabilitering efter det aktuella dagsbehovet.

Stärk det förebyggande arbetet både I ordinärt boende och särskilt boende

Forskning och nationella myndigheter visar att fysisk aktivitet, balans- och styrketräning kan minska risken för fallskador och funktionsförlust hos äldre. När vardagsrehabilitering och fysisk aktivitet som integreras i omsorgsarbetet inte hinns med inom äldreomsorgen överförs ett växande ansvar till kommunens fysioterapeuter.
I ordinärt boende och särskilt boende efterfrågas promenader både av personal och patienter som överlåtna insatser eller egenvård. En överlåten insats är för oss en kvalificerad hälso-sjukvårdsinsats, en rehabiliteringsplan som bedöms av och instrueras av fysioterapeut som

sedan ska genomföras med kvalitet. Inte en vardaglig promenad. Det tar resurser från mer kvalificerad rehabilitering, och reducerar HS-insatsens tyngd ifall personal med lägre kompetens för rehabilitering inom ÄO och FST förminskar våra rehabiliteringsinsatser till "gångträning". Det kräver då att vi som fysioterapeuter lägger mer tid på handledning för att insatsen ska bli utförd på ett adekvat sätt. Det leder till att fysioterapeuter i ökande grad kompenserar för brister i det vardagsrehabiliterande arbetet inom äldreomsorgen.
Kommunen bör därför ge fysioterapeuter större möjlighet att vara närvarande i fallpreventiv träning genom att ge uppdraget en högre prioriteringsgrad. I synnerhet i ordinärt boende där det har stark evidens och påvisad kostnadseffektivitet (Socialstyrelsen, 2022) men även på särskilt boende.

Fysioterapeut inom funktionsstöd

Vårt utrymme inom funktionsstöds grupp- och servicebostäder är idag minimalt. Det är budgeterat för en fysioterapeut på ett 70-tal grupp- och servicebostäder. För att ha förutsättningar att erbjuda en jämlik vård jämfört med hur vi är organiserade inom äldreomsorgen är det inte tillräckligt. Delvis är ansvaret delat med andra aktörer inom regionen men det kräver också mycket samordning. Vi önskar att tid och resurser avsätts för att samverka internt mellan funktionsstöds funktioner och hälso- och sjukvården såväl som externt med regionen.

Utmaningar att rekrytera och behålla kollegor inom detta område har varit stora det senaste decenniet. Vi vill se åtgärder för att vända den trenden. Fysioterapeuter har mycket att erbjuda funktionsstöds målgrupper. I dagsläget har vi i princip enbart möjlighet att arbeta reaktivt när problem väl uppstått. I dessa målgrupper skulle större preventiva insatser kunna ha stora effekter för individernas livskvalitet och aktivitetsnivå samt kunna ge samhällsekonomiska besparingar.

Utökad kompetens för att svara emot ett allt mer komplext patientunderlag.

Fler patienter med omfattande rehabiliteringsbehov vårdas idag i ordinärt boende. Det ställer också högre krav på både bredden och djupet utav fysioterapeuternas kompetens och därför bör vidareutbildning för professionen också prioriteras i högre grad. Vi ser även behov av mer anpassade fortbildningsinsatser för medlemmarna som arbetar med funktionsstöds målgrupper.

X

Mattias Alm
Fysioterapeuterna

Källor

Jönköpings kommun, Befolkningsstatistik (2025/2026).
Socialstyrelsen, nationella riktlinjer för rörelseorganens sjukdomar.
Socialstyrelsen, Fallolyckor bland äldre.
Socialstyrelsen, Fallskador i särskilt boende.
Folkhälsomyndigheten, Statistik om fallolyckor bland äldre.
Fallprevention - en kostnadseffektiv åtgärd?, Socialstyrelsen 2022

Kommunals yrkande i 2027 års budgetprocess

Ett starkt och välkomnande välfärdsfack, en kollektiv styrka för ett tryggt och hållbart arbetsliv som också är modiga samhällsaktörer och som är med och påverkar politiken.

Kommunals viktigaste uppdrag är att förbättra lönerna och arbetsvillkoren för våra medlemmar med grunden i den demokratiska kraften som styr vår fackförening. Ingen ska bli fattig av att jobba i välfärden, vi är ett stort fackförbund med medlemmar i många yrken och med en stor skillnad i lönestatistiken**.** Fackförbundet Kommunal finns och syns i hela Jönköpings kommun och i alla förvaltningarna. Vi utgör en stor del av det trygga samhällsarbetet. Våra medlemmar möter våra medborgare överallt under dygnets alla timmar. Självklart ska man ha en lön som man kan leva på…. Har alla våra medlemmar det? Nej det är inte självklart vi har yrken som varje månad får en lön som inte räcker till det grundläggande utan man måste vara minst två i hushållet. Många av våra unga medlemmar börjar som elevassistenter, en otrolig viktig person i barn och ungas liv för att få en bra och utvecklande start i sin skolgång, personalen på våra bad som undervisar och som finns som trygga personer i våra bad, vi kan bygga ett stort fint bad men vi kan inte ge tex badmästarna en skälig lön att leva på, våra städare runt om på arbetsplatserna i kommunen, vårdbiträden som gör tunga uppgifter inom vården ja listan kan bli längre på personal som har viktiga arbetsuppgifter men som har löner som man inte kan leva på, personal som vi inom den kommunala världen inte vill eller kan vara utan och som behöver en lönesatsning och då få ett bevis på sina viktiga yrkesval. En satsning på lågavlönade yrkesgrupper inom Kommunals avtalsområde skulle gynna en rättvisa, transparens och ett ökat förtroende för Kommunen som arbetsgivare från medarbetarna.

Genom en fortsatt facklig delaktighet tillsammans med kommunen utveckla en mer långsiktig och hållbar lönepolitik som både bidrar till att behålla kompetent personal och öka attraktionen för våra yrken inom den kommunala sektorn. Framtidens medarbetare är en viktig del av den kompetensförsörjningen som krävs för att bibehålla en välfärd av hög kvalité.

Tillgång till arbetsskor och arbetskläder inom förskolan är en viktig arbetsmiljöfråga.

Personalen inom förskolan anses inte behöva skyddskläder men skydd är exakt vad som behövs, man är ute i ur och skur under ett antal timmar varje dag året runt, smittorisken i förskolan är extrem hög och antalet belastningsskador många när man under många år belastar sin kropp med allt från arbete på golv till lyft upp och ner från stolar, de enda hjälpmedel som idag kanske finns är höj- och sänkbart skötbord och en pall vid påklädning. I en manlig bransch är det självklart med både skyddsskor och arbetskläder så frågan är ju en jämställhetsfråga och en klassfråga då skor och kläder kan vara en ekonomisk fråga. Så vi måste stärka yrkesgruppens professionalitet genom att tillhandahålla arbetsutrustning som ger alla lika förutsättningar

Kommunal anser att förskolan ska bestå av utbildade barnskötare och förskollärare. För att yrkesstoltheten ska sättas i fokus borde ett barnskötarlyft med hjälp av omställningsfonden vara aktuellt för den personalen som inte har en formell barnskötarutbildning. Kommunal jobbar för en skyddad yrkestitel för barnskötare som i förlängningen höjer både status och kompetens.

Minskning av barngruppernas storlek inom förskolan

Att investera i förskolan är inte bara bra för barnen och personalens vardag utan också en investering i kommunens framtid. En likvärdig förskola där alla barn oavsett bakgrund får samma möjligheter för en bra start i livet med den höga kvalitén den Svenska förskolan besitter. All personal har rätt till den arbetsmiljön som förutsätter att man orkar arbeta till pension med mindre stress och en hanterbar arbetsbelastning.

En likvärdig förskola och mindre barngrupper skulle också innebära bättre förutsättningar för alla barn, särskilt de med de största behoven. Kommunal yrkar på att arbetsgivaren ser över barngruppsstorlekarna och personaltätheten. Bemanningen är idag så pass låg att det under en dag utgör en risk för barnen och personalen. Arbetsskadorna som rapporteras är många men det finns ett högt mörkertal på skador som inte kommer fram till arbetsgivaren. Det som borde få ta tid under en dag på förskolan, att stötta barn i lek, upplevelser och undervisning får ofta stå tillbaka när dagen går åt att släcka bränder. Man vill inte lämna sin arbetsplats med en mage som gnager över de bar som inte blivit sedda

Arbetstidsförkortning till 30 timmar/veckan med bibehållen lön

Kommunal har i sin rapport ”Tid för förändring” visat att en generell arbetstidsförkortning är både samhällsekonomiskt rimligt och fördelaktig för individens hälsa och välmående. Rapporter har visat att det inte leder till negativa effekter för samhällsekonomin eller löneutvecklingen. Motiveringar som hälsan förbättras och man orkar med ett längre arbetsliv med en hållbar arbetstid där fler jobbar heltid. En modern och jämställd arbetsmarknad som kräver ett moderniserat arbetstidsmått. Det är ekonomiskt hållbart som kan leda till ökade skatteintäkter och högre till

Räddningstjänsten i Jönköpings kommun

Arbetsgivarfinansierat CE-körkort för brandmän

Bakgrund: Brandmän i Jönköpings kommun förväntas i dag ta CE-körkort på sin lediga tid. Kostnaden bärs av den enskilde genom bruttolöneavdrag och uppgår enligt underlaget till cirka 15 000–20 000 kronor per nyanställd brandman. Kommunen finansierar samtidigt annan utbildning för nyanställda brandmän, bland annat fritidsskeppare, ATV-förarbevis och intern utbildning. CE-körkort behövs för att en brandman ska kunna kommenderas som chaufför i utryckningsstyrkan, eftersom ett efterfordon kan behöva kopplas till brandbilen.

Förslag till beslut: Vi yrkar att Jönköpings kommun avsätter medel för att fullt ut finansiera CE-körkort för brandmän, utan kostnad för den enskilde medarbetaren.

Motivering: När behörigheten krävs för att kunna bemanna chaufförsfunktionen bör arbetsgivaren stå för utbildningskostnaden. Nuvarande ordning begränsar schemaplaneringen, särskilt under sommaren, eftersom sommarvikarier utan CE-behörighet inte kan

kommenderas som chaufförer. En arbetsgivarfinansierad behörighet ger fler möjliga förare och stärker förutsättningarna att bemanna utryckningsstyrkan.

Säker hantering av kontaminerade kläder och utrustning

Bakgrund: Räddningstjänsten har i dag begränsade möjligheter att ta hand om kontaminerade kläder och utrustning efter bränder på brandstationen Rosenlund. I det befintliga underlaget hänvisas till IARC:s klassificering av brandmansyrket som cancerframkallande 2023, till risker kopplade till asbest och mesoteliom samt till det reviderade EU-direktivets uppmärksammande av brandmän som riskgrupp vid asbestexponering. Eftersom det saknas ett register över vilka byggnader som innehåller asbest behöver utrustning som använts vid byggnadsbränder hanteras som potentiellt kontaminerad.

Förslag till beslut: Vi yrkar att kommunen avsätter medel för att bygga om brandstationen Rosenlund så att kontaminerade kläder och utrustning kan tas om hand, tvättas och rengöras på ett säkert sätt. Vi yrkar också att motsvarande

förutsättningar för tvätt och rengöring säkerställs på det nya övningsfältet Åsen vid Axamo trafikövningsplats. Kostnaden för ombyggnaden på Rosenlund uppskattas i underlaget till cirka 10 miljoner kronor, med utgångspunkt i andra räddningstjänsters ombyggnader. Medelsbehovet för Åsen behöver ingå i satsningen.

Motivering: En säker hantering av kontaminerad utrustning minskar risken för fortsatt exponering efter insatser och övningar. Anpassade lokaler på både Rosenlund och Åsen behövs för en tryggare arbetsmiljö och för att förebygga ohälsa bland medarbetarna.

Förstärkt grundbemanning inom räddningstjänsten

Bakgrund: Under de senaste två åren har fyra brandmän avslutat sin anställning. I dag arbetar 52 brandmän och brandförmän på stationen i Jönköping, fördelade på fyra skiftlag, medan nio personer ska bemanna den operativa förmågan dygnet runt. Enligt Kommunals standardiserade beräkning behövs 6,7 medarbetare per dygnet-runt-funktion, vilket motsvarar 60,3 anställda för nio funktioner. Kommunals lokala ombud bedömer, utifrån frånvaron de senaste åren, att 56–58 personer behövs för dagens uppdrag. Den nya brandstationen vid Fridhem planeras stå klar 2030 och kommer därefter att kräva ytterligare bemanning.

Kommunal /Sektion Barn Ungdom Service

och Sektion Vård och Omsorg

20261019

Kommunal anser att en väl fungerande löneprocess förutsätter en nära samverkan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer. För att uppnå detta krävs ett starkt partsgemensamt arbete där de fackliga organisationernas kunskaper om verksamhet, arbetsvillkor och yrkesgrupper tas till vara genom hela processen

Genom en ökad transparens skapas bättre förutsättningar att identifiera löneskillnader och att rikta satsningar till yrkesgrupper med särskilt svaga lönelägen. Vi vill se en satsning på våra lågavlönade medarbetare såsom köksbiträde, städare och grupper inom park/traktorförare på TK men även en struktursatsning på våra medlemmar i badanläggningarna, vi ser en risk att de söker sig till mer välbetalda yrken. Med tanke på vårt nya Rosenlundsbad så behöver vi ha kvar nuvarande personalstyrka med den kompetens de har och vi förmodar att nyanställningar kommer att behövas men som då behöver bli attraktivt i lönefrågan.

Medarbetarna ska kunna förstå vilka grunder som ligger bakom lönesättningen och känna förtroende för att bedömningar görs på sakliga och kända kriterier, lönesamtal.

Genom en stärkt facklig delaktighet kan kommunen utveckla en mer långsiktig och hållbar lönepolitik som både bidrar till att behålla kompetent personal och attrahera nya medarbetare till välfärdens viktiga yrke vi har idag samarbete med arbetsgivare i olika frågor och i olika grupper. Våra medlemmar inom Kommunal finns dygnets alla timmar ute i arbete. De är en förutsättning för att möta framtidens kompetensförsörjningsutmaningar och säkerställa en välfärd av hög kvalitet inom alla yrken och på alla arbetsplatser i vår kommun.

Arbetskläder och skor till alla inom vård, omsorg och skola

Arbetstidsförkortning 30 tim/ veckan med bibehållen lön

Slopa Karensavdraget

80-90-100 för att skapa bättre förutsättningar för alla våra medlemmar de sista åren i yrkeslivet

Utbilda våra medlemmar i olika yrken för att stärka i och höja kvalitén vår välfärd

Vårt avtalsarbete för 2027 och framåt är i gång och så även i många andra yrken och fackförbund.

KOMMUNAL/

Sektion Barn Ungdom Service, Ordförande Anette Fong

Sektion Vård och Omsorg, ordförande Tanja Parkkari

Sveriges Lärare

20206-11-18

MBL §11 Förslag till VIP 2027–2029 med budget för 2027

Sveriges Lärare konstaterar att en del justeringar är gjorda avseende VIP 2027–2029 utifrån tidigare styrets lagda förslag. Vi bilägger därför tidigare skrivelse och denna text bör därför läsas i kombination med den.

Sveriges Lärare uppskattar den ambition som "Borgerlig samverkan för Jönköping" skriver fram rörande barngruppernas storlek i förskolan och att **en god kvalitet i förskolan skall prioriteras för att bli en grund för fortsatt utveckling och lärande.** Det blir viktigt att följa utvecklingen av denna satsning då vi ser att den behöver **leda till ett tak för gruppernas storlek med bibehållen lärar- och personaltäthet** och inte endast barngruppens storlek som ett snitt över året. "Färre barn ska märkas för barnen" som "Borgerlig samverkan" uttrycker det. Vi ser också ett litet tillskott för att kunna fortsätta arbeta vidare med de kvalitetsinsatser mot fritidshemmen som påbörjats vilket är bra men samtidigt läggs effektivisering på samma verksamhet **så frågan är vilken effekt det ger?** Detsamma gäller **anpassad skola** under planperioden men särskilt 2027 då stora delar av **volymökningen äts upp av effektiviseringen**. Redan idag är det stora utmaningar att som lärare tillgodose alla elevers behov i denna verksamhet vilket gör oss oroade. **Förutsättningarna att nå utbildningens mål stärks inte genom att samtidigt ställa besparingskrav på delar av utbildningskedjan.**

"Borgerlig samverkan" konstaterar att grundskolan står inför stora utmaningar när det kommer till demografiska förändringar men också utifrån en mängd reformer. Förändringarna ska **stärka elevernas kunskaper och lärarens roll i klassrummet**. De ska även bidra till en **tryggare och mer likvärdig skola** där eleverna får bättre möjligheter att gå vidare till nästa steg i utbildningen. Sveriges Lärare är **mycket bekymrade** över att inga medel utöver statsbidrag tillförts i budgeten för detta omfattande arbete. Särskilt bekymrade är vi över finansieringen av reformen om **"lärares tid för undervisningsuppdraget"** (se bilaga). **Enligt huvudmannens initiala kartläggning** - där ingen hänsyn tagits till förordningens §8 som beskriver de faktorer som ska tas hänsyn till för att avgöra omfattningen av lärares tid för undervisningsuppdraget **- undervisar idag ca 45% av lärarna mer än det tak som förordningen anger.** Vidare visar kartläggningen att om hänsyn ska tas till lag och förordning kan det medföra en **ökad kostnad på över 30 mnkr**, utöver statsbidrag, endast på grundskolan. **Lägg där till ytterligare miljoner för samma reform för lärare i förskolan och gymnasiet.** Styret i Jönköpings kommun kan inte utgå från att statliga medel fullt ut finansierar reformerna. För att säkerställa laguppfyllnad och fortsatt god kvalitet måste **ytterligare kommunala medel avsättas** redan i 2027 års budget.

Gymnasieskolan utgör länken mellan grundskola, högre studier och arbetsmarknad. När styret samtidigt lyfter kompetensförsörjningen som en av sina största framtidsutmaningar framstår **effektiviseringskrav inom gymnasieskolan som motstridiga.** Likt grundskolan står gymnasieskolan inför ökade krav och flera större reformer och **Sveriges Lärare är bekymrade** för kommande arbete när **gymnasieskolan i Jönköping redan idag är en av Sveriges mest kostnadseffektiva.**

Vi vill, likt tidigare skrivelse, poängtera vikten av att skapa långsiktiga förutsättningar för god kvalitet genom hela utbildningskedjan och därför får inte **minskade barn- och elevkullar bli en besparingsmöjlighet utan en möjligt att utveckla och stärka kvaliteten**. Idag är grupperna/klasserna stora och med allt fler barn/elever i behov av stöd. **Vi är bekymrade över den arbetsmiljö många av våra medlemmar befinner sig i**, utåtagerande beteende och verbala kränkningar är tyvärr alltför vanligt. Färre barn skapar bättre möjligheter till mindre grupper, ökat stöd och bättre arbetsmiljö för såväl barn/elever som lärare. Vi behöver **kontinuitet i verksamheten** och därför behöver de demografiska förändringarna hanteras varsamt och hållbart så att kvalitet kan bibehållas under förändringen.

Sveriges Lärare delar "Borgerlig samverkans" uppfattning om att skolan är avgörande för kunskap, integration, skolnärvaro, kompetensförsörjning och förebyggande arbete. Läraren är en av de viktigaste faktorerna för hur barn och elever ska lyckas och därför yrkar Sveriges Lärare:

Att all utbildningsverksamhet undantas från effektiviseringar, verksamheterna inom BUN och UAN kompenseras fullt ut för kostnadsökningar avseende barn- och elevpeng.

Att ytterligare medel tillförs för att säkerställa laguppfyllnad avseende "lärares tid för undervisningsuppdraget".

Att UBF tillförs medel för att möta det ökade antalet barn och elever i behov av särskilt stöd såväl i förskolan som grundskolan och gymnasieskolan.

Att resurser för långsiktiga satsningar inom hela utbildningsområdet tillförs för att skapa goda arbetsvillkor, exempelvis mindre grupp- och klasstorlekar, och minskad sjukfrånvaro.

Att ett särskilt löneökningsutrymme, utöver eventuella avtalsskrivningar och budgeterat utrymme, tillförs som avspeglar de goda resultaten samt tar hänsyn till inflationen i syfte att behålla och rekrytera.

Att medel tillförs UBF för utbildningsinsatser inom professionsprogrammet i syfte att bl. a säkra kompetensförsörjningen till de anpassade skolformerna.

Att medarbetare inom UBF:s verksamheter, från 63 år, erbjuds förkortad arbetstid enligt principen 80/90/100 för att skapa förutsättningar för ett längre arbetsliv och som en del i arbetet med strategisk kompetensförsörjning.

Madeleine Eriksson
Ordf. Sveriges Lärare Jönköping

Sveriges Lärare

26-10-27 (bilaga)

Synpunkter utifrån förslag till verksamhets- och investeringsplan 2027–2029 med budget för 2027

Dessa synpunkter tar sin utgångspunkt i nuvarande politiska styrets förslag men kan och bör även läsas inför budgetberedningsarbetet av tillträdande politiska styre.

Utifrån tidigare givna ramar undantas förskolan och grundskolan från de föreslagna effektiviseringarna vilket givetvis välkomnas av Sveriges Lärare. Samtidigt ser vi att effektiviseringar på såväl fritidshem som anpassad skola och gymnasiet kvarstår vilket är mycket bekymmersamt. Sveriges Lärare ser därför ett behov av att även dessa verksamheter undantas från besparingskrav för att skolan, genom hela utbildningskedjan, ska fungera som skyddsfaktor för såväl samhället som individen samt skapa framtida möjligheter för barn och elever i hela kommunen.

Sveriges Lärare Jönköping vill redan innan det nya politiska styrets förslag till Verksamhets- och investeringsplan 2027 presenteras lyfta ett antal avgörande förutsättningar som måste beaktas i budgetarbetet.

- **Lag och förordning om lärares tid för undervisningsuppdraget kräver resurser** - Läraren är en av de viktigaste faktorerna för hur barn och elever ska lyckas. Att lärare har tid att planera en undervisning av god kvalitet är avgörande för att vända kunskapsresultaten. Den kommande reformen ”lärares tid för undervisningsuppdraget” är därför mycket viktig. **En lärare som får rimlig tid att förbereda, genomföra och följa upp undervisningen ger bättre undervisning. Svårare än så är det inte.** Sveriges Lärare ser att denna reform kommer med vissa statsbidrag men att även Jönköpings kommun behöver ta höjd för detta i sin kommande budget för att fullt ut kunna efterleva lag och förordning.
- **Elevpengen måste följa kostnadsutvecklingen** - Under flera år har skolans ekonomiska förutsättningar försvagats genom att elevpeng och resurstilldelning inte fullt ut följt verksamheternas kostnadsutveckling. Hyror, skolskjutsar, livsmedel, läromedel, IT-kostnader och elevstöd har ökat i betydligt snabbare takt än de resurser som tillförts verksamheterna.
- **Minskande barn- och elevkullar får inte bli en besparingsmöjlighet** - Demografiska förändringar måste hanteras strategiskt och långsiktigt, inte genom kortsiktiga besparingar**. Minskade barn- och elevgrupper skapar i stället möjligheter att öka kvaliteten i undervisningen**, stärka likvärdigheten mellan förskolor/skolor, förbättra arbetsmiljön för barn, elever och personal samt ge mer stöd till barn och elever som behöver det. Det är anmärkningsvärt att förebyggande insatser i utbildningssystemet ofta får stå tillbaka samtidigt som betydligt större resurser senare behöver användas för att hantera konsekvenserna av eventuella misslyckanden.
- **Sjunkande kunskapsresultat kräver investeringar** - Kunskapsresultaten visar oroande utvecklingstendenser både nationellt och lokalt. När elever inte når tillräcklig läsförmåga påverkas deras möjligheter att tillgodogöra sig undervisning i samtliga ämnen. För att stärka

resultaten krävs fler utbildade lärare, tidiga insatser, mindre barn- och undervisningsgrupper, förstärkt elevhälsa, ökade möjligheter till specialpedagogiskt stöd.

- **Förskolan behöver bättre förutsättningar** - Förskolan och de tidiga skolåren har avgörande betydelse för barns fortsatta utveckling. Dagens förskola i Jönköping har stora utmaningar i att möta alla barn utifrån deras behov. I denna skolform saknas motsvarighet till grund- och gymnasieskolans EHT. Därför behövs ytterligare medel för att stärka arbetet med barn i behov av stöd. Tidiga insatser är kommunens mest lönsamma investering.
- **Fullfölj utvecklingsarbetet ” likvärdighet och kvalitet inom fritidshemmen”**
  Sedan 2023 pågår ett utvecklingsarbete i syfte att stärka likvärdighet och kvalitet i kommunens fritidshem. Detta är ett arbete som behöver fortsätta, där två av fem identifierade utvecklingsområden ännu inte påbörjats. För att detta ska bli verklighet och för att fritidshemmets undervisningsuppdrag ska bli kompletterande för alla elever krävs att planerade besparingar på denna verksamhet tas bort.
- **Kompetensförsörjning och löneutveckling** - Vissa lärarkategorier är svåra att rekrytera samtidigt som andra nyexaminerade lärare har svårt att få en anställning.
  Kommunen måste skapa förutsättningar för en långsiktig generationsväxling och en god introduktion för nyexaminerade lärare. Det måste vara möjligt att både rekrytera nya och behålla erfarna lärare. Detta görs genom konkurrenskraftiga löner och en löneutveckling genom hela yrkeslivet som motsvarar ansvar och utbildningens längd. Sveriges Lärare ser lösningar som exempelvis modellen 80-90-100 för äldre medarbetare, som ett verktyg för att förlänga yrkeslivet och säkra kompetensförsörjningen.

Lärarna i Jönköpings kommun signalerar om en allt högre belastning och att de inte räcker till i relation till de behov som finns. Analysen i senaste kvalitetsrapporten från BUN och UAN lyfter ett antal faktorer som påverkar barn och elevers möjligheter att nå utbildningens mål:

”förutsättningar att nå utbildningens mål påverkas av en ***kombination av faktorer, där undervisningens kvalitet, skolnärvaro, språkliga förutsättningar och tillgång till tidiga stödinsatser har särskilt stor betydelse”.***

För att stärka kvaliteten, arbeta systematiskt med skolnärvaro, fortsätta arbeta med att stärka barn och elevers språkliga förutsättningar och kunna ge barn och elever stöd tidigt går det inte att spara - i stället behöver det tillföras medel.

Politik handlar om prioriteringar och vi från Sveriges Lärare vill se modiga politiker som vågar prioritera förskolan och skolan så att barn och elever i Jönköpings kommun tillsammans med sina lärare får lyckas. **Framtiden för våra barn och unga avgörs i hög grad i skolan med start i förskolan!**

/Styrelsen Sveriges Lärare Jönköping

SVERIGES SKOLLEDARE

23 november 2026

Synpunkter på verksamhets- och investeringsplan 2027–2029

Sveriges Skolledare vill inför kommande budgetbeslut lyfta avgörande förutsättningar för att rektorer inom förskola, grundskola, anpassad skola och gymnasieskola ska kunna fullgöra sina uppdrag.

Vi välkomnar ambitionerna om stärkt elevhälsa, ökad måluppfyllelse och en mer likvärdig utbildning. Samtidigt ser vi med oro på de effektiviseringskrav som kvarstår inom flera skolformer och på de krav som nya nationella reformer ställer på verksamheterna.

Rektorer ansvarar för utbildningens kvalitet, barnens och elevernas rätt till stöd, personalens arbetsmiljö och en ekonomi i balans. För att dessa uppdrag ska kunna förenas måste ansvar, mandat och resurser hänga ihop. Vi vill särskilt framhålla följande sex områden.

1. Rektors ansvar måste motsvaras av mandat och resurser

Rektorer förväntas samtidigt säkerställa hög kvalitet, en god arbetsmiljö, rätt stöd till varje barn och elev samt en ekonomi i balans. När de ekonomiska ramarna begränsas utan att uppdraget förändras uppstår en obalans mellan ansvar och befogenheter.

Ökade krav på dokumentation, uppföljning, elevhälsoarbete, trygghet och säkerhet gör uppdraget alltmer komplext. Om administrativt och organisatoriskt stöd inte utvecklas i samma takt riskerar det pedagogiska ledarskapet att trängas undan.

Sveriges Skolledare anser att budgeten måste skapa förutsättningar för ett hållbart skolledarskap med tillräckligt handlingsutrymme och stöd för att leda och utveckla verksamheten.

2. Effektiviseringar får inte urholka kvalitet och likvärdighet

I förslaget kvarstår effektiviseringar inom bland annat fritidshem, anpassad grundskola, gymnasieskola och anpassad gymnasieskola. Det riskerar att begränsa rektorers möjligheter att organisera undervisning, bemanning och stöd utifrån faktiska behov.

Särskilt inom den anpassade skolan kan verksamhetens krav på personaltäthet, specialistkompetens och individuella lösningar göra generella besparingskrav svåra att omsätta utan påverkan på barn och elever.

Sveriges Skolledare anser att effektiviseringarna inom utbildningsverksamheterna behöver omprövas. Förändringar ska föregås av tydliga konsekvensanalyser för barn och elever, medarbetare och rektors möjlighet att fullgöra sitt ansvar.

3. Demografiska förändringar kräver långsiktig skolorganisation

Färre barn i förskola och grundskola medför behov av förändringar, men kostnader för lokaler, bemanning och kompetens minskar inte alltid i samma takt som antalet barn och elever.

Kortsiktiga omorganisationer kan skapa otrygghet och ta kraft från kvalitetsarbetet. Förändrade volymer ger samtidigt möjlighet att förbättra verksamheternas kvalitet och arbetsmiljö.

Sveriges Skolledare anser att kommunen behöver planera förändringar långsiktigt och i nära dialog med rektorerna. Demografiska förändringar ska inte enbart betraktas som en besparingsmöjlighet.

4. Tidiga stödinsatser och elevhälsa måste prioriteras

Vi välkomnar ambitioner om förbättrade kunskapsresultat, ökad närvaro och utvecklat stöd. Samtidigt kan ekonomiska begränsningar i den ordinarie verksamheten motverka dessa ambitioner.

Förskolan behöver tillgång till kvalificerat stöd tidigt. Grundskolan behöver kunna förebygga att svårigheter växer och gymnasieskolan behöver resurser för att stärka närvaro och ge fler elever möjlighet att fullfölja utbildningen.

Sveriges Skolledare anser att resurser till elevhälsa, specialpedagogiskt stöd och förebyggande arbete måste säkerställas genom hela utbildningskedjan och vara möjliga att använda när behoven uppstår.

5. Nationella skolreformer kräver kommunalt finansieringsansvar

Under de kommande åren ska förskola och skola hantera omfattande nationella reformer. Förslaget till VIP avsätter för reformerna endast medel från staten och tillför inga egna kommunala medel. Detta skapar oro för reformernas faktiska genomförbarhet.

Statsbidragen kan inte utan vidare förutsättas täcka alla lokala kostnader för förändrad tjänsteplanering, bemanning, schemaläggning, kompetensutveckling, lokaler och ledning. Risken är att rektorer behöver omfördela resurser från befintlig undervisning, elevstöd och utvecklingsarbete för att uppfylla nya krav.

Nationella reformer måste innebära en faktisk förstärkning av utbildningen – inte nya uppdrag som finansieras genom besparingar i andra delar av verksamheten.

Sveriges Skolledare anser att kommunen måste ta ett eget ekonomiskt ansvar, redovisa reformernas fullständiga kostnader och avsätta kommunala medel där statsbidragen inte räcker. Rektorer måste ges både ekonomiska och organisatoriska förutsättningar att genomföra förändringarna.

6. Använd omställningen till ett hållbart skolledarskap

Den demografiska utvecklingen ger kommunen ett viktigt tillfälle att se över inte bara förskolors och skolors struktur utan också rektorernas ledningsuppdrag. Vid förändringar av enheter och personalorganisation bör kommunen samtidigt pröva enheternas storlek, antal direkt underställda medarbetare, geografisk spridning och verksamheternas komplexitet.

Rektorer leder i dag omfattande personal-, ekonomi-, arbetsmiljö-, myndighets- och säkerhetsarbete. Ett stort antal underställda begränsar möjligheten att vara en närvarande chef, följa upp undervisning och arbeta systematiskt med arbetsmiljö och kvalitet.

En förändrad skolorganisation får inte automatiskt innebära att färre rektorer ska leda större verksamheter. En större enhet kan fungera med en tillräckligt stark ledningsorganisation; avgörande är balansen mellan ansvar, antal underställda och kvalificerat stöd.

Sveriges Skolledare anser att Jönköpings kommun ska genomföra en kommunövergripande översyn av rektorernas organisatoriska förutsättningar, med målet att skapa rimliga ledningsområden, minska antalet direkt underställda där det behövs och säkerställa ett ändamålsenligt administrativt och organisatoriskt stöd.

Avslutande ställningstagande

Skolans ekonomiska förutsättningar kan inte betraktas isolerat från dess uppdrag. En budget som ställer krav på högre måluppfyllelse, likvärdighet och god arbetsmiljö måste också ge rektorerna förutsättningar att förverkliga ambitionerna.

Kommunen behöver säkerställa att nationella reformer och lokala organisationsförändringar inte ytterligare ökar rektorernas arbetsbelastning. Rektorernas ledningskapacitet är också en resurs som måste finansieras.

Att investera i skolans ledarskap är att investera i barnens och elevernas framtid.

Styrelsen för Sveriges Skolledare Jönköping

Angelica Swenlert
Ordförande

oktober 2026

Synpunkter till VIP 2027-2029

För Jönköpings kommun

Fokus på ett hållbart arbetsliv och en långsiktig kompetensförsörjning.

Vision ser att kommunens största utmaning de kommande åren är att säkerställa kompetensförsörjningen och skapa förutsättningar för att behålla och utveckla medarbetare och chefer. För att nå kommunens mål krävs att arbetsgivaren ges ekonomiska och organisatoriska förutsättningar att vara en attraktiv arbetsgivare. Utgångspunkten bör därför vara generella förstärkningar av arbetsgivaransvaret snarare än riktade politiska detaljsatsningar.

Vision föreslår att :

1. Stärker lönebildningen

Avsätter utökade medel för att säkerställa konkurrenskraftiga löner och minska osakliga löneskillnader mellan yrkesgrupper. Särskild hänsyn bör tas till grupper som haft en svag löneutveckling över tid.

2. Skapar bättre förutsättningar för ett hållbart arbetsliv

Avsätter resurser som gör det möjligt för arbetsgivaren att utveckla arbetstidsmodeller och pensionslösningar som bidrar till att fler medarbetare kan arbeta längre utan att riskera ohälsa eller kompetensförlust. Detta inkluderar möjligheten att införa modeller motsvarande 80-90-100 samt andra seniora arbetslivslösningar. Samt att utveckla medarbetarskapet.

3. Prioriterar arbetsmiljö och hälsa

Ger arbetsgivaren möjlighet att förstärka det förebyggande arbetsmiljöarbetet genom ökade resurser till friskvård, rehabilitering och hälsofrämjande insatser. Vision anser att friskvårdsförmåner ska vara tillgängliga för alla medarbetare utan ekonomiska hinder.

4. Säkerställer hållbara chefsförutsättningar

Avsätter medel för att skapa likvärdiga förutsättningar för chefer i hela kommunen, oavsett förvaltning. Detta omfattar rimliga chefsspann, administrativt stöd, kompetensutveckling och tillgång till ledarstöd.

5. Stärker möjligheterna att behålla äldre medarbetare

Ger arbetsgivaren ekonomiska möjligheter att utveckla villkor som gör att erfaren och kompetent personal väljer att stanna kvar längre i arbetslivet. Det kan handla om fler semesterdagar, anpassade arbetsuppgifter eller andra individuella lösningar.

6. Prioriterar kompetensförsörjning i alla verksamheter

Säkerställer att samtliga nämnder har ekonomiska förutsättningar att arbeta strategiskt med rekrytering, kompetensutveckling, introduktion och karriärutveckling.

Budgetprincip

Vision föreslår att kommunfullmäktige avsätter en central arbetsgivar- och kompetensförsörjningsram som kommunen kan fördela utifrån aktuella behov inom:

- **Löneutveckling**
- **Arbetsmiljöinsatser**

- **Friskvård och hälsa**
- **Chefsförutsättningar**
- **Kompetensutveckling**
- **Seniorpolitik och hållbart arbetsliv**
- **Rekrytering och kompetensförsörjning**

På så sätt ges arbetsgivaren flexibilitet att möta verksamheternas behov samtidigt som fullmäktige tydligt prioriterar kommunens viktigaste resurs: medarbetarna.

Detta ligger väl i linje med Visions ursprungliga yrkanden om lönesatsningar, friskvård, hållbart arbetsliv och bättre chefsförutsättningar, men flyttar fokus från specifika åtgärder till att skapa långsiktiga organisatoriska och ekonomiska förutsättningar för arbetsgivaren.

Vision föreslår att kommunfullmäktige avsätter en central arbetsgivar- och kompetensförsörjningsram som kommunen kan fördela utifrån aktuella behov inom:

- Löneutveckling
- Arbetsmiljöinsatser
- Friskvård och hälsa
- Chefsförutsättningar
- Kompetensutveckling
- Seniorpolitik och hållbart arbetsliv
- Rekrytering och kompetensförsörjning

På så sätt ges arbetsgivaren flexibilitet att möta verksamheternas behov samtidigt som fullmäktige tydligt prioriterar kommunens viktigaste resurs: medarbetarna.

Detta ligger väl i linje med Visions ursprungliga yrkanden om lönesatsningar, friskvård, hållbart arbetsliv och bättre chefsförutsättningar, men flyttar fokus från specifika åtgärder till att skapa långsiktiga organisatoriska och ekonomiska förutsättningar för arbetsgivaren.

Yrkande från Vision avseende Verksamhets- och investeringsplan 2027–2029

Vision yrkar att:

1. Att i Verksamhets- och investeringsplan 2027–2029 prioritera kommunens roll som attraktiv arbetsgivare genom att skapa långsiktiga ekonomiska och organisatoriska förutsättningar för kompetensförsörjning i samtliga verksamheter.

2. Att avsätta centrala medel för att möjliggöra en konkurrenskraftig lönebildning, minska osakliga löneskillnader samt stärka kommunens förmåga att rekrytera och behålla medarbetare.

3. Att ge arbetsgivaren ekonomiska förutsättningar att utveckla ett hållbart arbetsliv genom insatser som bidrar till minskad sjukfrånvaro, ökad frisknärvaro och ett längre arbetsliv.

4. Att säkerställa resurser för ett systematiskt arbetsmiljöarbete med fokus på förebyggande insatser, rehabilitering, friskvård och hälsofrämjande åtgärder. En slopad egenavgift på 25 % och en höjning av friskvårdsbidraget.

5. Att skapa likvärdiga förutsättningar för kommunens chefer genom satsningar på ledarskap, kompetensutveckling, administrativt stöd och rimliga organisatoriska förutsättningar.

6. Att ge arbetsgivaren möjlighet att utveckla och införa åtgärder som stärker förutsättningarna för erfarna medarbetare att stanna kvar längre i arbetslivet.

7. Att samtliga nämnder i sina verksamhetsplaner ska redovisa hur tilldelade resurser bidrar till kompetensförsörjning, arbetsmiljö, ledarskap och en hållbar personalutveckling.

Motivering

Kommunens viktigaste resurs är medarbetarna. För att kunna möta framtidens välfärdsutmaningar krävs en långsiktig och strategisk personalpolitik. Vision bedömer att kommunens största utmaning de kommande åren är kompetensförsörjningen. För att lyckas måste arbetsgivaren ges ekonomiska och organisatoriska förutsättningar att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare och chefer.

Vision anser att Verksamhets- och investeringsplanen bör fokusera på att skapa dessa förutsättningar istället för att detaljstyra enskilda satsningar. Genom att ge verksamheterna handlingsutrymme och samtidigt tydligt prioritera kompetensförsörjning, arbetsmiljö och ledarskap stärks kommunens möjligheter att nå sina mål och leverera välfärd med god kvalitet även på lång sikt.

Kontakt vid frågor

Maria Carlsson
Ordförande
maria.carlsson@fv.vision.se
036-105702

Rebecca Färgh
Ordförande
rebecca.fargh@fv.vision.se
036-102925

Visions medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden och jobbar i kommuner, regioner, privata företag eller kyrkan. Många är också studenter med siktet inställt på arbete inom välfärden. Våra medlemmar finns inom tusentals olika yrken och bildar tillsammans ett värdefullt nätverk. Vi är en feministisk organisation, partipolitiskt obundna och ingår i TCO.

Tid för säker vård, Yrkande inför vip 2027-2029

Specialistsjuksköterskor och sjuksköterskor som arbetar i kommunen har ett arbete som är omväxlande och allsidigt. Sjuksköterskan arbetar självständigt med ett stort eget ansvar i de uppgifter som utförs. Detta gäller både inom den kommunala hälso- och sjukvården och elevhälsan.

Skolan har skyldighet att ha en sjuksköterska som eleverna har tillgång till. Sjuksköterskan i skolan har en viktig roll att utföra de uppgifter som ingår i uppdraget, regelbundna hälsobesök och vaccinationer men även enklare sjukvårdsinsatser. Sjuksköterskan ingår även och har en aktiv roll i de elevhälsoteam som ska finnas på varje skola.

Ett tuffare klimat i samhället och på social medier gör att sjuksköterskans roll att finnas tillgänglig och delaktig i det hälsofrämjande arbetet på skolan blir viktig men också ökar sjuksköterskans belastning genom ökad delaktighet i det hälsofrämjande arbetet samt etiskt genom känslan av att inte vara tillräcklig.

Vårdförbundet yrkar att elevhälsan undantas från effektivisering då tidiga, snabba och förebyggande insatser är nödvändiga för att motverka mobbing, trakasserier och våld bland barn och unga.

I hemmet möter vi de sjukaste av de patienter som går hem från sjukhuset, de som fortsatt har ett behov av vård. Med en ökad implementering av den sömlösa vården gör det att kraven och ansvaren på sjuksköterskan ökar. I form av närvaro, tid och möjlighet att möta dessa patienter. Här uppmärksammas även att även om merparten av patienterna är över 65år, finns även de som är under 65år. Vilket inte har tagits med i kalkylerna när man räknar på kostnaden för den kommunala hälso- och sjukvården. Vårdförbundet anser att det behöver ses över när vården går från att bedrivas på sjukhuset till att bedrivas i hemmet.

Hälso- och sjukvårdens sjuksköterskor har succesivt mött nya utmaningar, bestående av ökat behov av handledning samt stöd till de som arbetar närmast patienten i att utför det dagliga arbetet. Detta behov ses inte försvinna inom en överskådlig framtid utan snarare öka i takt med en ökad åldrande befolkning.

Vi möter även utmaningar med en allt mer avancerad sjukvård i hemmet. I form av sjukare patienter med mer komplexa behov och fler vårdkontakter. Det används även en ökad mängd medicinskteknisk utrustning i hemmet. För att arbeta på ett säkert sätt behöver sjuksköterskan kunskap och utbildning. Men det kräver även att tiden finns, för att arbeta med den medicinsktekniska utrustningen på ett säkert sätt. Det visar sig inte minst efter senaste tidens händelser i Sverige där den enskilda sjuksköterskan blir dömd. Om tiden saknas finns en ökad risk för fel och avvikelser i vården.

Idag ingår i verksamhetsplanerna att vi ska arbeta förebyggande och i många fall vara motorn för att driva det förebyggande arbetet, i form av Riskbedömningar enligt Senior Alert och genom BPSD registret. Detta är ett arbete som vid högre belastning får stå tillbaka för det arbeta som är mer akut.

I Jönköping har bemanningen för sjuksköterskor inte förändrats nämnvärt sedan kommunen övertog ansvaret för hälso- och sjukvården i hemmet, det som har ökat är mängden arbete och komplexiteten i det.

För att kunna fortsätta hålla standarden i vården där den enskilde får den hjälp som behövs, ses ett behov av att se över mängden patienten per sjuksköterska då vi i dag redan ligger i överkant för vad varje sjuksköterska mäktar med. Vårdförbundet yrkar därför på att bemanningen av sjuksköterskor inom den kommunala hälso- och sjukvården ökar.

Vid ökade krav på kommunens sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor, ses av Vårdförbundet, ett behov av att verka för att behålla den kompetens som finns. Genom en arbetsmiljö med acceptabel arbetsbelastning per sjuksköterska, en god löneutveckling över arbetslivet och möjlighet till utveckling i arbetet.

Anna Ståhl

Huvudskyddsombud och förtroendevald Vårdförbundet

Plats och tid

Rådhuset, Tveta Vista kl. 12:00 – 12:55

Beslutande

Mia Carlsson, Vision
Madeleine Ericsson, Sveriges Lärare
Mona Farahari, Akademikerförbundet SSR
Anette Fong, Kommunal
Petra Hultqvist, Sveriges Lärare
Stefan Karlsson, Brandmännens riksförbund
Ellen Klaesson Mases, Akademikerförbundet SSR
Daniel Ryding, Psykologförbundet
Jan Samuelsson, Akademiker Alliansen
Helena Silvert, Kommunal
Anna Stål, Vårdförbundet
Angelica Swenlert, Sveriges skolledare

Utses att justera

Madeleine Eriksson
Anette Fong

Ordförande

Thomas Bergholm

Sekreterare

Maria Borgström

Justeringens plats och tid

Protokollet justeras digitalt

Signaturer

Se protokollets sista sida

Signature reference: 432fcf83-30de-427d-848c-a8b377c3a7fb

Ärende

Arbetsgivaren informerade om Moderaterna och Kristdemokraterna i Jönköpings förslag till verksamhets- och investeringsplan för perioden 2027–2029 samt budget för 2027.

Arbetsgivaren informerade vidare om förhandling i ärendet enligt MBL § 11 2026-11-24.

Kommunfullmäktige fattar beslut om verksamhets- och investeringsplan 2027–2029 samt budget för 2027 vid sitt sammanträde den 26 november 2027. De fackliga organisationerna uppmanades att inkomma med eventuella yrkanden. Dessa kommer att biläggas till det underlag som ligger till grund för kommunfullmäktiges beslut.

Signature reference: 432fcf83-30de-427d-848c-a8b377c3a7fb

NETPUBLICATOR® VERIFIED

Detta dokument är elektroniskt signerat och juridiskt bindande.

Signed by: THOMAS URVING BERGHOLM
Date: 2026-11-18 07:25:27
BankID refno: 01a1ed54-ca24-7937-9c80-eaf701dd2c37

Thomas Bergholm

Signed by: Sara Madeleine Eriksson
Date: 2026-11-24 11:14:01
BankID refno: 01a20d0c-2e10-7f06-9e34-1227790b4408

Madeleine Eriksson

Signed by: ANETTE FONG
Date: 2026-11-18 17:49:53
BankID refno: 01a1ef90-6b7a-7c45-b5d9-5bcd80eec710

Anette Fong

Signature reference: 432fcf83-30de-427d-848c-a8b377c3a7fb

Kopia/bekräftelse på e-signerat dokument.