

# Akademikern.

Medlemsmagasinet från Akademikerförbundet SSR

På anstalten Sagsjön  
pågår förberedelser för  
att ta emot ungdomar  
och barn som har begått  
grova brott.

# Här ska de kriminella barnen låsas in

# KORTA EFFEKTIVA UTBILDNINGAR FÖR DIG I ARBETSLIVET!

VI FINNS I 31 STÄDER  
OCH ONLINE!



DU SOM LÄSER TIDNINGEN AKADEMIKERN FÅR 1000 KR I RABATT.

Använd koden AKM vid anmälan.

## TVÅ AV VÅRA MEST POPULÄRA UTBILDNINGAR

31 STÄDER & ONLINE!



### Ledarskap & HR ATT LEDA ANDRA UTAN ATT VARA CHEF



Hitta din outnyttjade potential som ledare. Stärk ditt ledarskap, skapa engagemang och locka fram drivkrafter hos dina medarbetare.

2 dagar Lokal & online

27 STÄDER & ONLINE!



### Excel & office EXCEL FÖR SJÄLVLÄRDA



Få ut mesta möjliga av Excel. Kursen visar smarta genvägar och arbetssätt för dig som lärt dig programmet på egen hand.

2 dagar Lokal & online

KOLLA IN VÅRT SPÄNNANDE UTBUD OCH BOKA IN DIG PÅ KUNSKAPSGRUPPEN.SE

# Välkommen

UTMANINGAR

## Kampen om kompetensen

Foto: Viktor Gårdsäter



Annika  
Clemens

Chefredaktör  
Akademikern

Kriminalvården befinner sig i en historisk tillväxtfas och måste öka sin personalstyrka kraftigt. Blir det så som regeringen vill, att ungdomar så unga som 13 år, som begår grova brott, ska sitta i fängelse behövs det ännu mer personal.

I det här numret besöker vi Lindome där anstaltschef Jessica Rönnerfors förbereder Sagsjöanstaltens celler för att ungdomar och barn ska kunna bo där. Att jobba med barn kräver mer delaktighet och högre personaltäthet, berättar hon.

Trots detta så säger sig Kriminalvården inte ha så stora svårigheter att rekrytera. Betald utbildning, goda arbetsvillkor och ett meningsfullt jobb kanske bidrar till att det går lättare för Kriminalvården än det gör för många



### Tipsa oss!

Akademikern är till för dig. Vad vill du läsa om? Mejla redaktionen@akademikern.se

kommuner som kämpar med att behålla och locka ny personal till exempelvis socialtjänsten.

Liknande motsättning finns i Kiruna där LKAB driver världens största underjordiska gruva för järnmalm. Vi har träffat AnnChristine Lindgren och Åse Juhlin som berättar om HR-avdelningens utmaningar med att locka kompetens till gruvan i norr. Samtidigt skriker välfärden i staden efter personal – som många gånger föredrar gruvan med högre lön och mindre stress.

Det är också svårigheterna att bemanna välfärden som ligger bakom att så många kommuner tackade nej till möte med regeringens samordnare för frivillig återvandring. "Vi behöver vår kompetens", svarade flera. ●

# Innehåll

”Vi låser in, och det kan trygga den unga att veta att ingen kan nå en nattetid.”



**8 Ordförande**  
Det är inte modigt att låsa in barn, skriver Heike Erkers.

**12 Aktuellt**  
Delade meningar om riven sekretess.

**14 Livsfarlig stress**  
800 dödsfall per år på grund av stress på jobbet.

**17 Frågan är ...**  
Vad kan vi göra på jobbet för att tackla klimatkrisen?

**20 Fängelse för barn**  
Kriminalvårdschef Jessica Rönnerfors förbereder för att ta emot 13-17-åringar.

**31 Kampen om kompetensen**  
Kriminalvården och industrin lockar personal, men vilka ska jobba i välfärden?

**38 Gruvan i Kiruna**  
I norr behöver HR särskilda knep för att locka personal.

**44 De tackade nej**  
Kommuner tackade nej till möte om återvandring.

**46 Spaning**  
Pojkarna på efterkälken – kan leda till samhällskris.

**50 Stöd till hussar och mattar**  
Charlotta Eriksson Molin saknade stöd till djurägare i sorg och startade eget.

**59 Vi svarar**  
Om rätten att komma tillbaka till samma tjänst efter föräldraledighet.

**62 Så funkar det**  
Arbetsstid – det säger lagen.

**64 Kontroller**  
Ny lag på gång om bakgrundskontroller vid anställning.

**66 I luften**  
Sista dagen att registrera nytt parti.

”När ens djur dör är det som att en bit av en själv försvinner.”



## KONTAKTA OSS

redaktionen@akademikern.se  
www.akademikern.se

### Redaktion

**Chefredaktör & ansvarig utgivare**  
Annika Clemens,  
08-556 06 440,  
annika@akademikern.se

**Art director** Sandra Johnson

### Reportrar

Tim Andersson, Therese Johansson,  
Karin Persson

### Fotografer

Carina Gran, Pavel Koubek,  
Rebecca Lundh

**Omslag** Carina Gran

**Korrektur** Monika Lann

**Tryck** Norra Skåne Offset



### Produktion

A4 Text & Form på uppdrag av  
Akademikerförbundet SSR.  
www.a4.se

### Annonser

Adsales, John Björs:  
073-590 25 32, john@adsales.se

### Prenumeration

Medlemsprenumeration:  
medlem@akademssr.se  
Övrig prenumeration:  
prenumeration@akademssr.se  
Gratis för medlemmar. Övrig  
prenumeration inom Sverige 350 kr



**Akademikerförbundet SSR**  
Box 12800, 11296 Stockholm  
Besöksadress: Mariedalsvägen 4,  
11296 Stockholm/ www.akademssr.se

BOKA EN VECKA I FÖRBUNDETS

## FRITIDSHUS

KLÖVSJÖ CAGNES-SUR-MER FUENGIROLA

Se lediga veckor och boka på  
[akademssr.se/fritidshus](http://akademssr.se/fritidshus)

Utforska  
lediga veckor!

Akademikerförbundet SSR



## Utredning – Behandling – Akut

Vi är ett HVB-hem för familjer sedan 1986. Vi erbjuder en trygg och utvecklingsstimulerande miljö för både barn och vuxna. Och har så gjort i över 30 år men vi är inte nöjda med det utan jobbar hårt för att fortsätta utvecklas!

Nanolfsvillan är beläget centralt i Finspång och har plats för 8 familjer som bor i egna lägenheter. Vi arbetar såväl med traditionella behandlingsplaceringar, utredningar som med kortare, flexibla placeringar.

Vi har idag ramavtal med 191 kommuner.

Besök [www.nanolfsvillan.se](http://www.nanolfsvillan.se) eller ring oss på 0122-159 89 så berättar vi mer.

[www.nanolfsvillan.se](http://www.nanolfsvillan.se) • tel. 0122-159 89



# 20

Lindome / Omgörning

Jessica Rönnerfors  
anpassar Sagsjöanstalten  
för nya uppdraget.

Foto: Carina Gran

# 38

Kiruna / Gruvan

LKAB jobbar brett för att  
locka personal norrut.



Foto: Rebecca Lunch



# 50

Karlstad / Sorg

Charlotta Eriksson  
Molin stöttar hussar  
och mattar i sorg.

Foto: Pavel Koubek

KRIMINAL-  
POLITIK

## Barn ska inte sitta i fängelse



**Heike Erkers**

Förbundsordförande  
i Akademiker-  
förbundet SSR

**Vissa förslag borde** aldrig formuleras. Att sätta barn i fängelse kommer att förändra hela samhällets syn på vad ett barn är. Det började smygande med två politiska testballonger; att sänka straffrättsåldern och samtidigt nya barnfängelser.

Tänk dig en 13-åring som knappt hunnit avsluta mellanstadiet, som kanske kämpar med att hitta sin plats i världen. De borde gå i skolan, få stöd av lärare och vuxna som ser potentialen i dem. Inte sitta inlåsta i en cell.

Politikerna säger att det handlar om "tidiga ingripanden" och "skydd för samhället". Men verkligheten är att det inte finns något stöd i forskningen för att frihetsberövande straff för barn fungerar avskräckande. Danmark som sänkte straffåldern fick



Förbundet  
i sociala  
medier

@akademssr / @akademikerforbundetssr

backa för att utfallet inte blev vad politikerna trodde.

Föreställ dig hur skolgången ska fungera i fängelse, särskilt när det blir möjligt med distansundervisning. Kriminalvården ska nu bygga upp en pedagogisk verksamhet för barn, på extremt kort tid, i en miljö som skolan aldrig varit anpassad för. Vi vet att statens institutionsstyrelse (Sis) har kämpat hårt för att få till en bra skolgång och där har våra medlemmar lyckats, men det har tagit mycket lång tid.

Det är inte modigt att låsa in barn. Det är ett sätt för beslutsfattare att klä sig i hårda retoriska ord utan att ta itu med frågorna om social utsatthet, bristande stöd, psykisk ohälsa och skolmisslyckanden som så ofta ligger



**Akademiker-  
förbundet SSR**

Besök förbundet på  
Akademssr.se

bakom ett barns väg in i kriminalitet. Vi vet att det är bristande framtidstro som så ofta leder dessa unga människor fel.

Och låt oss säga det tydligt: att bygga barnfängelser är inte något som kommer att göra dessa barn till trygga, stabila vuxna. Det är ett recept för marginalisering. Inte rehabilitering. Forskningen och erfarenheten pekar på något annat: Stöd fungerar, straff märker barn för livet.

**Politik handlar om val.** Att välja att se, lyssna och ställa upp för barn är ett val som kräver mer än att bara märka att problem finns. Det kräver rejäla kostbara investeringar i verkliga lösningar. Att Sis inte fungerar tillräckligt bra handlar om att politiken

**"Barnfängelser  
är inte något som  
kommer att göra  
dessa barn till trygga,  
stabila vuxna."**

HEIKE ERKERS

inte varit redo att betala och satsa på Sis under decennier.

Men om vi är emot fängelse så blir vi delvis svaret skyldiga. Vad är alternativen för ett barn som begått ett mord eller allvarligt våldsbrott? Statens institutionsstyrelse skulle med helt andra resurser, lagstiftning och befogenheter fungera. Det kräver en nystart.

Att allt för många barn inte klarar skolan handlar om neddragningar. Att socialtjänsten inte hinner fånga upp barn i tid handlar om resursbrist och att det inte satsats tillräckligt på det förebyggande arbetet. Vi vet vad som fungerar. Om politikerna hade menat allvar hade de gjort lika stora satsningar som de gör på rättsväsendet på skola, socialt stöd och på tidiga insatser.

Att straffa barn talar om rädsla. Att satsa på barn talar om hopp. ●

## Akademikern och Socionomen håller paneldebatter runt om i landet, i samarbete med Akademikerförbundet SSR.

### Örebro, 27 januari:

#### Kriminella gäng lockar unga i Örebro – hur rustar vi barnen så att de kan stå emot?

Panelsamtal med experter och politiker.

Moderatorer:

Annika Clemens, chefredaktör Akademikern

Annika Sjöberg, chefredaktör Socionomen

### Västerås, 11 mars:

#### Vem ska orka jobba i välfärden?

Om arbetsmiljö och förutsättningar att orka göra ett bra jobb utan att bli utmattad.

Panelsamtal med experter och politiker.

Moderatorer:

Annika Clemens, chefredaktör Akademikern

Annika Sjöberg, chefredaktör Socionomen

### Norrköping, mars:

#### Inflytande – vägen till att behålla personal?

Datum kommer.

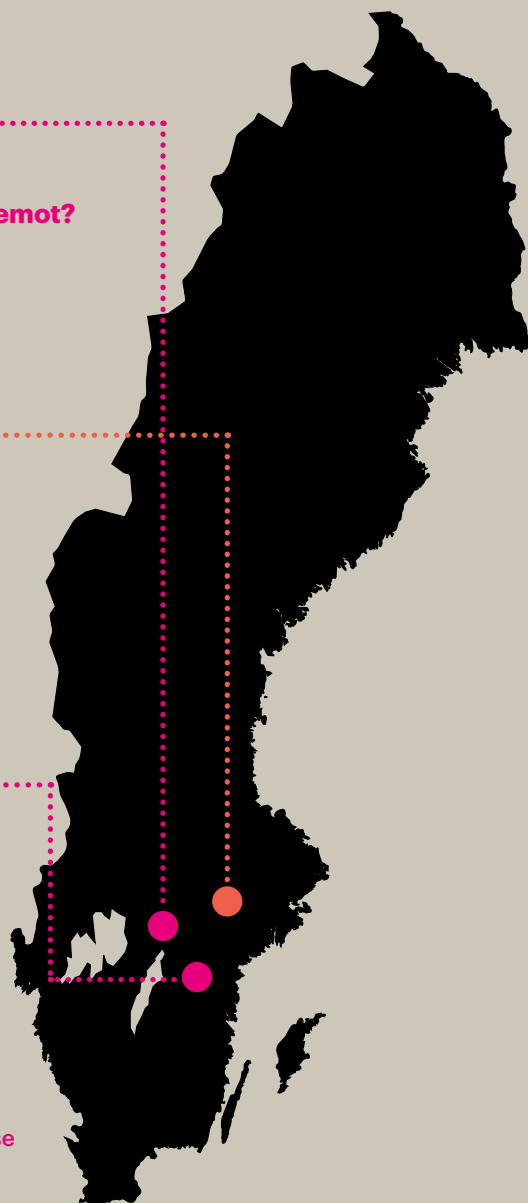
Panelsamtal med experter och politiker.

Moderatorer:

Annika Clemens, chefredaktör Akademikern

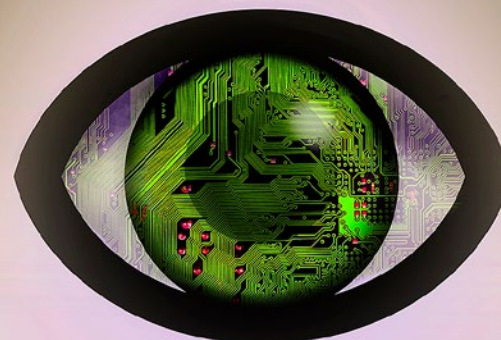
Annika Sjöberg, chefredaktör Socionomen

Är ni intresserade av att ha en paneldebatt hos er? Hör av er: [redaktionen@akademikern.se](mailto:redaktionen@akademikern.se)



Läs mer

Här är korta utdrag från nätet. Följ nyhetsflödet och läs artiklarna i sin helhet på [Akademikern.se](http://Akademikern.se).



#### DISKRIMINERING

### Nytt uppdrag till DO

Arbetsgivare måste bli bättre på att motverka åldersdiskriminering, konstaterar regeringen och ger Diskrimineringsombudsmannen (DO) ett nytt uppdrag.

Tillsammans med arbetsmarknadens parter ska DO identifiera behov av stödinsatser, samt ge förslag på sådana.

Uppdraget ska redovisas i mars 2027.

#### GRANSKNING

### Kritik: Kontroller intrång i integriteten

Kontrollutredningar vid misstänkta bidragsbrott genomförs inte alltid på ett rättssäkert sätt, enligt en rapport från Inspektionen för socialförsäkringen (ISF), som har granskat hur Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten arbetar när de utreder misstankar om felaktiga utbetalningar. Granskningen sker mot bakgrund av ett kraftigt ökat inflöde av tips om misstänkta bidragsbrott och ett tydligare politiskt tryck.

En brist som lyfts gäller integritetskänsliga åtgärder. ISF pekar på fall där kontrollutredare har vidtagit åtgärder som innebär betydande intrång i den enskildes privatliv.

En kontrollutredning ska inte ha som syfte att utreda om ett brott har begåtts, utan att ta ställning till om det finns skäl för fortsatta åtgärder, exempelvis en polisanmälan.

Text: Tim Andersson Illustration: Getty Images

#### KOLLEKTIVAVTAL

### Avtal i hamn för friskolor

Strax före jul nådde Akademikerförbundet SSR en överenskommelse med Almega utbildning om ett nytt avtal för akademiker som arbetar i friskolor, exempelvis kuratorer och HR-personal.

Avtalet löper tills vidare och innebär att de omfattas av gemensamma anställningsvillkor, med möjlighet till individuella överenskommelser.



## SEKRETESS

## Polisen om riven sekretess: "Nödvändigt"

Sedan december gäller nya lagen om ökat informationsutbyte. Uppgifter kan lämnas mellan myndigheter utan att sekretess till skydd för enskilda är ett hinder.

Flera myndigheter är kritiska och varnar för stora intrång i den personliga integriteten. Akademikerförbundet SSR riktar kritik mot lagändringen och menar att den kommer slå mot socialtjänstens verksamhet, bland annat med minskad tillit som följd. Men från polisens sida är den efterlängtat.

– Jag förstår farhågorna, men fördelarna överväger nackdelarna, säger Ulrika Kvarnström, verksamhetsutvecklare inom barnrätt på Polisen.

Hon arbetar med att hitta barn och ungdomar som riskerar att dras in i kriminalitet.

– Det är dock viktigt att man alltid jobbar utifrån ett tydligt syfte: att hjälpa barnen få bästa möjliga start i livet. För att uppfylla det är informationsdelning nödvändig, det ger oss ett större beslutsunderlag och därmed bättre förutsättningar att sätta in rätt stöd och hjälp.

Hon arbetar med metoden Backa barnet, en samverkansmodell utvecklad för att tidigt upptäcka unga på väg att dras in i kriminalitet. I fokus står samarbete mellan kommuner, regioner och polisen.

– Syftet är att uppmärksamma problem tidigare än vad vi traditionellt brukar göra. Att då kunna dela information är nyckeln.

Text: Therese Johansson Foto: Getty Images

## ELEVHÄLSA

## Förslag leder till oro bland kuratorer

Regeringens utredning med förslag för en förbättrad elevhälsa har väckt kritik från skolkuratorhåll.

Utredarens uppdrag har varit att se över hur elevhälsan kan utvecklas och stärkas för att bättre möta elevernas samlade behov – inte enbart kopplat till lärande och skolresultat, utan även till deras fysiska, psykiska och sociala välbefinnande.

Utredaren föreslår större fokus på åtgärdande insatser och en skärpning av kompetenskraven, samt att elevhälsans psykosociala insats ska utgöras av hälso- och sjukvårdskurator.

Enligt Akademikerförbundet SSR har förslagen skapat oro och förbundet kommer att följa frågan och analysera förslagen.

Förbundet välkomnar dock förslaget om ökade resurser till elevhälsan.

# 3

gånger så vanligt är det att kvinnor drabbas av utmattning jämfört med män. Högst är risken för kvinnor i kommunal och regional sektor, enligt Afa försäkring. Läs mer på [Akademikern.se!](https://www.akademikern.se)

# Rabatt på resor, hotell, bolån och bio



Som medlem i Akademikerförbundet SSR har du tillgång till många bra rabatter och förmåner. Scanna koden nedan för att ta del av hela utbudet.

Att vara medlem är något du tjänar på!

Läs mer om allt du får här!



Akademikerförbundet SSR

## ARBETSMILJÖ

# Jobbstressen dödar – ”hisnande siffror”

**Närmare 800 personer beräknas dö varje år på grund av ohälsosam arbetsbelastning. En hisnande siffra, säger Arbetsmiljöverkets generaldirektör Lars Löow. ”Arbetsmiljöfrågor har ofta låg prioritet – det får allvarliga konsekvenser.”**

Var tionde anställd upplever att arbetsbelastningen alltid är för hög, enligt Arbetsmiljöverkets senaste fokusrapport. Det motsvarar ungefär 630 700 personer. Bland dessa uppger mer än hälften att de sällan eller aldrig får tillräcklig återhämtning genom raster eller pauser. Många vittnar också

om bristande stöd i frågor som rör prioriteringar och relationer på arbetsplatsen.

Konsekvenserna är tydliga: åtta av tio känner sig ofta mentalt utmattade och närmare sju av tio är fysiskt uttröttade.

Arbetsmiljöverkets beräkningar visar att för hög arbetsbelastning kan leda till att uppemot 800 personer dör i förtid varje år – och utan åtgärder riskerar siffran att öka.

– Första gången jag hörde den här siffran var jag inte helt beredd på att det såg ut som det gör. Det är hisnande. Att siffran ökar år efter år är något man

måste ha med sig, säger Lars Löow, generaldirektör på Arbetsmiljöverket. **Hur allvarligt är det här?**

– Att så många ska behöva dö på grund av jobbet är jätteallvarligt. Det är också allvarligt att samhället vetat om detta i många år utan att vi riktigt har lyckats hitta några lösningar eller verktyg för att angripa det här problemet. Det görs mycket arbete, men det ger inte önskad effekt.

**Under åren 2022–2024** inspekterades 437 arbetsplatser inom sjukvården. Tre av fyra prickades, och den mest genomgående bristen handlade om ohälsosam arbetsbelastning – en obalans mellan krav och resurser.

– Det här bekräftas av kunskapsunderlag som kommit in under hösten, där forskare tittat på offentlig sektor med huvudinriktning på vården. När det gäller hög arbetsbelastning ser vi en negativ förändring i stort, och trots att de strukturella problemen länge påvisats för arbetsgivarna inom välfärden ser vi inget trendbrott.

Forskning som gjorts på uppdrag av Arbetsmiljöverket visar att ett av hindren är att många arbetsgivare ser arbetsmiljöarbetet som något som läggs på det ordinarie arbetet. Det prioriteras inte lika högt som andra frågor, utan blir ofta något som bockas av när man är klar med det andra, om man hinner.

– Det stora flertalet vill göra rätt, det är extremt få arbetsgivare som inte vill ha en god arbetsmiljö. Men det finns självklart fler drivkrafter: man ska sälja, producera, vara lönsam. Produktivitet och ekonomiska mål prioriteras, och upplevelsen blir ofta

att arbetsmiljöfrågor blir en pålaga i stället för en hjälp att lösa uppgiften. **Vad blir konsekvenserna av en sådan prioritering?**

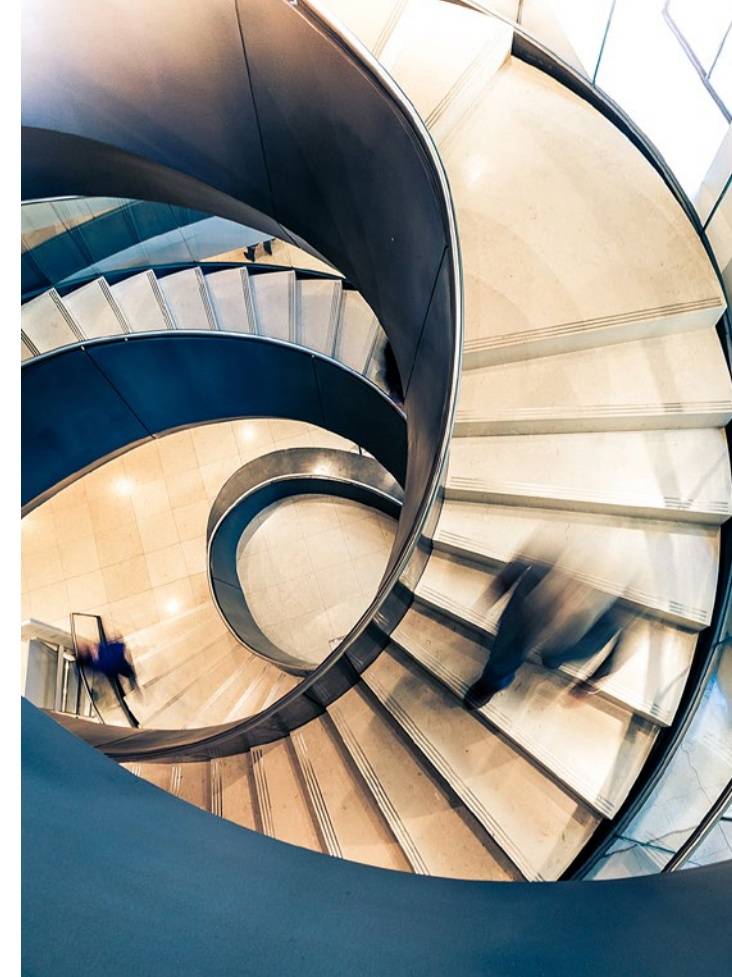
– Den värsta konsekvensen är så klart att folk blir sjuka och dör av jobbet. Men det blir också affärsmässiga konsekvenser. Mår folk inte bra på jobbet presterar de sämre, och det är mer troligt att de lämnar eller blir sjukskrivna, vilket kostar mycket pengar. Välfärdens utmaningar med kompetensförsörjning hänger på att människor stannar kvar i sina yrken och att de kan arbeta till pensionsåldern. Att bygga ett bra arbetsgivarvarumärke handlar om att satsa på arbetsmiljön och därmed locka kompetent personal – och behålla de befintliga.

**800 dör av stress på jobbet varje år – varför pratas det inte mer om det?**

– Jag tror att det är svårt att se sambanden, det blir lite abstrakt. Till exempel att ett visst prioriteringsbeslut för två år sedan ledde till ökade sjukskrivningar på vissa enheter. Det finns oftast inte en direkt koppling, jämfört med en arbetsplatsolycka i till exempel

**”Det är allvarligt att samhället vetat om detta i många år utan att hitta några lösningar.”**

LARS LÖÖW



industrin där det är en konkret händelse som utgjorde incidenten.

**Vad behöver göras?**

– Det kan uppfattas som att vi förväntar oss att man ska göra ännu mer, men jag tror snarare att arbetsmiljöarbetet måste göras smartare och på rätt nivå. Beslut och strategier som rör arbetsmiljön måste fattas av ledningen och implementeras på alla nivåer på arbetsplatsen. Cheferna måste känna ägandeskap och få stöd av högsta ledningen att genomföra åtgärder kopplat till arbetsmiljön.

**Lars Löow framhåller** att Arbetsmiljöverket har ett viktigt uppdrag att utbilda och bidra till att öka medvetenheten kring vilka konsekvenser en →

→ ohälsosam arbetsbelastning kan leda till.

– Ofta läggs fokus på individen i stället för att försöka komma till rätta med organisatoriska och strukturella problem. Vi har ett ansvar att hjälpa arbetsgivare att förstå kopplingen mellan bristande arbetsmiljöarbete och ohälsa. Att närmare 800 dör i förtid på grund av jobbet är en effekt som blir om man inte tar det på allvar. Det försöker vi göra tydligt, och där har även forskningen en viktig roll.

**Arbetsmiljöverket** har varit ute i landet och träffat fack och arbetsgivare för att sprida kunskap och lyssna in vilka möjligheter och utmaningar parterna ser när det gäller arbetsmiljöarbete.

– Det handlar nästan mest om att lyssna på vad de tycker är viktigt, men också att beskriva kunskapsläget och vilka effekter arbete med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan få. Det är viktigt att vi sätter oss tillsammans och pratar, inte bara om vad som är fel, utan också diskutera idéer för hur vi ska jobba framåt. Samarbetet med parterna är jätteviktigt, och något som behöver fördjupas.

**Kan man säga att arbetsgivarna inte gör sitt jobb, givet hur det ser ut?**

– Det yttersta ansvaret för arbetsmiljön ligger på arbetsgivare, så det är ju absolut en grund, om man tittar på statistiken, för att påstå att de inte gör sitt jobb riktigt. Fast jag tycker det är bättre att säga så här: Många har inte riktigt förstått att systematiskt arbetsmiljöarbete är en tillgång för att lösa sin huvuduppgift – inte en belastning.

## Kartläggning

- På uppdrag av Arbetsmiljöverket har Institutet för stressmedicin (ISM) undersökt vilka hinder som finns för att komma till rätta med obalans mellan krav och resurser i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
- ISM har kartlagt hinder för verksamma åtgärder på 440 arbetsplatser inom välfärdssektorn, främst vård och omsorg.
- Nio av tio arbetsgivare identifierade behov av att motverka en obalans mellan krav och resurser.
- Hinder finns på tre nivåer: organisations- och ledningsnivå, arbetsplatsnivå och genomförandenivå.
- Hindren som identifierats handlar bland annat om förståelse för och prioritering av arbetsmiljöarbetet, tidsbrist och bristande kommunikation.

Källa: ISM

### Saknar du något från politiken?

– Jag tycker man bör ta med komplexiteten när det gäller arbetsmiljöarbete. Flera politikområden behöver vara med och lösa utmaningen. Till exempel inspekterar Arbetsmiljöverket utifrån arbetsgivar- och arbetstagarperspektiv, Ivo inspekterar utifrån patientperspektivet. Det leder ibland till olika slutsatser och olika resultat. Det kan uppstå konflikter däremellan och det landar då på arbetsgivaren att lösa den konflikten.

– Från statens sida måste man se till att vi på bästa möjliga sätt kan synkronisera våra system, tillsyn och vårt arbete för att det ska bli så enkelt som möjligt för arbetsgivarna att göra rätt. ●

# Frågan är ...



Det blev inget skarpt avtal för att rädda klimatet på senaste FN-toppmötet.

## KLIMAT

### Förra årets klimattoppmöte i Brasilien slutade i besvikelse. Kan (bör?) vi agera var och en? Och vad kan vi i så fall göra på jobbet?

Text: Therese Johansson  
Foto: Getty Images

**Maria Båld**  
Socionom och hållbarhetsforskare



– När världsledare inte ens kan enas om att gemensamt arbeta för en utfasning av fossila bränslen, ett begrepp som inte ens nämns i beslutsunderlaget, är det lätt att tappa hoppet. Det politiska läget skapar lätt en känsla av maktlöshet. Men vi kan inte vänta på att världens ledare ska komma överens.

Vi behöver alla agera utifrån våra egna möjligheter, som att pressa företag och politiker, göra klimatmedvetna val och hålla oss informerade om vad klimatförändringarna innebär och vad var och en av oss kan bidra med. Om ingen tar ansvar rör vi oss inte framåt.

När en individ tar ansvar kan det inspirera andra, och i längden bidra till ett kollektivt ansvars-tagande. På jobbet kan det handla om allt från att minska onödiga utskrifter, se över belysning och

→ tänka igenom hur vi reser i tjänsten, till att mer övergripande integrera klimat- och hållbarhetsfrågor i arbetets utformning.

Vi kan fokusera på vad arbetsplatsen vill bidra med för att främja mer hållbara och klimatmedvetna samhällen. Genom att utgå från de värderingar som är viktiga för arbetsplatsen kan vi fråga oss: Vilka slags samhällen vill vi vara med och skapa, och hur kan vårt arbete bidra till detta?

”Det behöver inte vara svårt, tråkigt eller jobbigt att göra annorlunda.”

MICHELLE WERMÄNG

Peter Olding  
Federationssekreterare, Saco



– **Medlemmarna i våra** förbund är engagerade i miljö- och klimatfrågor, det är tydligt. Saco har initierat ett klimatnätverk där alla 21 förbund har möjlighet att delta, och där vi samlar och delar kunskap mellan varandra.

Det kan vara hur man gör ett klimatbokslut och vad skillnaden är jämfört med en hållbarhetsredovisning, hur man kan jobba med rese- och matpolicys eller krav på klimat- och miljömässig hållbarhet i kollektivavtal. På våra träffar samlar vi in idéer, tips och erfarenheter, och de som kommit längre i sitt klimatarbete delar med sig av sina lärdomar. Det är ett värdefullt samarbete mellan förbunden som resulterar i konkret förändringsarbete.

Avdramatisera ämnet, börja prata om det runt fikabordet eller på arbetsplatsträffar och ta det i små steg. Få in det i vardagen på jobbet så att det blir en naturlig del av kulturen. Vad kan du som medarbetare, tillsammans med fackliga företrädare och arbetsgivaren, göra för att just er verksamhet kan bli mer hållbar? Det är viktigt att skapa förutsättningar att göra det enkelt att väcka frågorna utan att det blir polariserat eller att vi börjar skuldbelägga varandra. Sådant har vi redan för mycket av i vårt samhälle.

Michelle Wermäng  
Arbetsledare, Röda Korset  
second hand i Varberg



– **Jag tror att alla** har ett ansvar, framför allt att utbilda sig själva genom att tillgodogöra sig information från säkra källor. Det är så mycket normer, vanor och invanda föreställningar som styr våra beteenden. Första steget är att rannsaka sig själv för att komma fram till vad man kan ändra i sin livsstil. Det behöver inte vara stora grejer, varje liten sak bidrar.

Genom att ha mycket kunskap själv kan man sprida det vidare på arbetsplatsen och engagera fler. Folk tar efter andra, det du själv gör kan statuera goda exempel. Maten har till exempel stor påverkan på klimatet, transport är en annan viktig del.

Klimatfrågan kan vara ganska tung, och många gånger kan man känna sig uppgiven då utvecklingen går åt fel håll globalt. Jag tror det är viktigt att lyfta fram det positiva, och att visa att det inte behöver vara svårt, tråkigt eller jobbigt att göra annorlunda. Vi är flockdjur – börjar fler gå i en ny riktning följer andra med.

Facket har ett ansvar att lyfta frågan, trycka på politiskt och skapa förutsättningar för medlemmar och förtroendevalda att göra skillnad på sina arbetsplatser.

## Mest läst på Akademikern.se under vintern

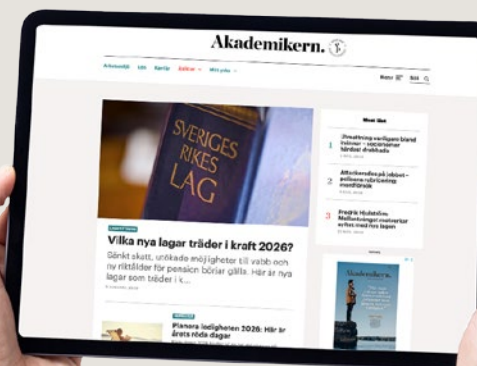
### Har du koll? Här är nya lagarna 2026

#### Bråket efter skjutningen i Gävle – ”Ministern förlöjligar vårt arbete”

#### Förslag om kortare utbildning – ”Ofiltrerat korkat”

#### Debatt: Var är sanktionerna mot arbetsgivare som systematiskt väljer bort äldre?

#### Regeringens samordnare för frivillig återvandring: ”Något fint vi bidrar med”



Missa inga nyheter!  
Varje vecka publicerar vi material som inte trycks i magasinet på Akademikern.se

# Akademikern.



Sagsjön är en av  
anstalterna som  
förbereder för att  
ta emot 13-åringar.

# Fängelse för barn

Snart räcker det inte längre  
med några plastdinosaurier i  
besöksrummet. Kvinnoanstalten  
Sagsjön förbereder sig för att  
ta emot barn som ska stanna  
längre än för bara ett besök.

Fängelse

Niclas Soneson är delprojektledare i arbetet att anpassa anstalten för barn. Jessica Rönnerfors är anstaltschef på Sagsjön. →

# H

”Hej! Jag heter Filuren. Jag är din kompis på insidan.”

Pratbubblan, ihop med några träd och en luftballong, är målad på väggen mitt i en lång korridor, och orden kommer från en blå figur med stort huvud och leende vit mun. En unik färgklick på anstalten.

Här har man tänkt på barnperspektivet, berättar en av kriminalvårdsinpektörerna Akademikern möter. Barn som kommer hit för att besöka sin mamma eller en annan nära anhörig kan tycka att den långa korridoren känns lite otäck. Förhoppningen är att Filurmålningen och ett par textilkonstverk ska lätta upp upplevelsen.

Anstalten Sagsjön, belägen i Lindome strax söder om Göteborg, har plats för 128 kvinnor: 64 i säkerhetsklass två och lika många i säkerhetsklass 3. Snart ska tio av platserna i den högre säkerhetsklassen i stället upptas av barn – flickor mellan 15 och 17 år – om riksdagen fattar beslut om det.

Kriminalvården befinner sig sedan några år tillbaka i ett intensivt arbete för att möta det ökade platsbehovet på landets fängelser och häkten. De vita tvåvåningshusen på Sagsjön är

nybyggda och stod klara för invigning så sent som i maj 2024. Då hade kapaciteten på anstalten mer än fördubblats. Men nu behöver alltså delar av de toppmoderna lokalerna genomgå ombyggnationer igen, eftersom klientelet till viss del kommer att förändras.

Inriktningsbeslutet om att Sagsjön ska förbereda platser för ungdomar, 15–17 år, kom i januari 2025. Och i höstas kom ytterligare ett uppdrag: Att förbereda fängelseplatser även för 13- och 14-åringar. Platserna ska stå klara senast den 1 juli i år.

Känslan är att man kommit till ett industriområde, men med rigid bevakning. Huvudbyggnaderna, där klienterna bor och den mesta verk-

## Lagrådet säger nej till regeringens lagförslag

**Regeringen tog emot en utredning i augusti 2023 om att döma 15–17-åringar till fängelse i stället för slutna ungdomsvård på Sis.**

**Efter att den skickades på remiss har regeringen gjort stora ändringar. I november 2025 skickade regeringen ett lagförslag till Lagrådet. Det hade dock inte skickats ut på remiss igen, vilket är vanligt när det handlar om stora förändringar.**

**Lagrådet anser att beredningen av lagförslaget är bristfällig och avstyrker att det blir en lag utan ytterligare beredningsåtgärder.**

**Propositionen planeras att tas upp för beslut i riksdagen den 10 februari.**





← Höga staket med taggtråd omger fängelset, som är en av åtta anstalter som ska kunna ta emot barn och ungdomar till sommaren.



→ samheten bedrivs, är omgärdade av flera staket, varav de som är närmast husen sträcker sig omkring sex meter upp i luften, krönta med spiraler av taggtråd. En hög vall, bevuxen av ännu högre tallar, skyddar rastgårdarna mot nyfikna blickar och dämpar ljudet från pendeltågsspåren och motorvägen som löper strax utanför.



**Jessica Rönnerfors**

**Utbildning**  
Socionom

**Arbetar**  
Kriminalvårds-  
chef



**Jessica Rönnerfors tar** emot. Hon är kriminalvårdschef och har det yttersta ansvaret för verksamhetsområdet Göteborg syd, vilket förutom Sagsjön innefattar Högsboanstalten och två häkten. I ledningsgruppen för de två anstalterna jobbar hon med strategiska frågor. Hon är också Niclas Sonesons

närmaste chef. Han är kriminalvårdsinspektör här på Sagsjön med särskild inriktning mot säkerhet och fastighet.

För dem båda står förberedelserna inför mottagandet av barn och ungdomar högt på agendan. Sedan några veckor tillbaka har Niclas Soneson gått in i en ny roll som delprojektledare i uppdraget.

– Jag anmälde mitt intresse. Det här blir en helt ny inriktning för hela Sverige, och det är kul att vara med på den resan, säger han.

På frågan om han har någon personlig åsikt kring att barn ska kunna dömas till fängelse blir svaret pragmatiskt:

– Nej, egentligen inte. Det här är ett beslut som vi fått, och då tar man sig an det. Så försöker jag tänka. Jag tycker också att det är roligt med de diskussioner om sakfrågor som uppstår, och att vara med och påverka.

Arbetet är än så länge på planeringsstadium och det mesta sker i anstaltens mötesrum. Där tröskas frågor om lagstiftning, fastigheter, skola, barnkonventionen.

Mycket har länge varit oklart eftersom lagrådsremisserna varit

“Det här blir en helt ny inriktning för hela Sverige, och det är kul att vara med på den resan.”

NICLAS SONESON



## ”Det blir ändå ett annat arbete att jobba med barn och unga. Vissa kan ha en funktionsvariation, en del är i puberteten.”

JESSICA RÖNNERFORS

→ försenade. De ska ligga till grund för det som anstalterna ska förhålla sig till. Målet är att de åtta anstalter som ska ta emot barn ska jobba på samma sätt i de större frågorna.

Utformningen av skolverksamheten är en viktig nöt att knäcka. På Sagsjön kommer flickorna att delas upp på två avdelningar med fem klienter vardera.

**Vi slussas ner till en** av vuxenavdelningarna som för stunden är tom på klienter. Korridorerna är breda, rena, tysta. Ljusgrå linoleummattor möter vita väggar och regnmolnsgrå ståldörrar. Ungefär så (möjligtvis med en annan färgsättning – ett beslut för huvudkontoret som så mycket annat) kommer tillvaron att se ut även för barnen och ungdomarna som ska avtjäna sina straff här.

Bostadsrummen påminner om hytter på ett kryssningsfartyg, bara lite större och med mindre textilier. Bakom de massiva dörrarna med lucka väntar en säng med plastad madrass och en tv vid fotändan. Varje bostadsrum har egen toalett och dusch. Ett fönster släpper in dagsljuset.

På anslagstavlan har klienterna möjlighet att sätta upp bilder eller affischer efter noggrann kontroll av motiven. Det finns restriktioner och den som vill ta in exempelvis ett tv-spel får kanske göra sig av med något annat.

– Vi gör rumsvisitation minst en gång om dagen. Rummet måste vara lätt att kontrollera och så måste vi tänka på brandsäkerheten, säger Niclas Soneson.

I regel är klass två-klienter inlåsta mellan 19 och 07. Om samma sak kommer att gälla för barn är inte klart än.



– Vi vet inte än hur vi ska jobba på natten, men vi kommer att behöva vara mycket mer delaktiga. På kvällstid kan det komma mycket tankar och känslor, man kan ha behov av att prata. Och då måste någon kunna möta det, säger Jessica Rönnfors.

**Arbetet med unga kräver** en högre personaltäthet och på Sagsjön räknar man med att utöka styrkan med omkring 30 anställda. Det kommer att finnas personal som är riktade mot avdelningarna med barn och ungdomar, och utöver det en pool av medarbetare som går in och täcker vid vakanser och sjukdom. Men även övriga, som jobbar med vuxna, kommer att behöva hjälpa till i vissa situationer. Tanken är att alla ska gå den femdagarsutbildning som är framtagna nationellt och som eventuellt kommer att utökas.

– Det blir ändå ett annat arbete att jobba med barn och unga. Vissa av dem kan ha en funktionsvariation, en del är i puberteten. En ungdom har kanske inte samma konsekvenstänk som en vuxen. Vi behöver titta på hur vi bemöter en ungdom som är i affekt för att det inte ska eskalera till ett utbrott eller utåtagerande. Det pratar vi mycket om, lågaffektivt bemötande och kunskap om traumamedveten omsorg, säger Jessica Rönnfors.

Niclas Soneson tror att personalen kommer att behöva arbeta närmare barnen och vara följsamma i allt det dagliga.

Men kommer barnen att kunna få en kram, någon att hålla i handen?

– Vi ska vara personliga men inte



privata. Det kan man ju tolka som man vill, höll jag på att säga, men det är en balansgång. Vi ska vara professionella.

Det viktigaste är att de som ska jobba med målgruppen är intresserade av att lyckas möta barnen, menar Jessica Rönnfors. Barn känner om man finns där för dem eller om det bara är ett arbete, tror hon. Rätt utbildning kan man få av Kriminalvården, men det kan vara en fördel att tidigare ha jobbat på exempelvis ett Sis- eller HVB-hem.

När det gäller rekryteringar till den vanliga verksamheten har Sagsjön hittills haft det lätt, bland annat tack vare det gynnsamma läget nära en stor stad. Sedan inriktningsbeslutet om att man ska förbereda platser för barn och ungdomar kom har Jessica Rönnfors



Niclas Soneson

### Utbildning

Kriminalvårdens grundutbildning, diverse interna utbildningar

### Arbets

Kriminalvårdsinspektör





← Besöksrummet är redan anpassat efter barn som besöker anhöriga som sitter i fängelse.

elsestraff. Tidigare har hon arbetat på HVB-hem för ungdomar 15–20 år. Där såg hon svårigheter att skydda de unga, eftersom det inte var tillåtet att gå in i deras bostadsrum eller begränsa användandet av internet och mobiltelefoner (en lagstiftning som nu håller på att ses över).

– Det är kanske inte samma ungdomar som kommer att hamna hos oss. Men jag tror att vi kanske kan skydda, motivera och hjälpa barnet eller ungdomen på ett annat sätt här. En skillnad är att vi låser in, och det kan trygga den unga att veta att ingen kan nå en nattetid. Det gör att man kan sova. Samtidigt kan andra tycka att det är väldigt jobbigt att vara inlåst.

De vuxna klienterna har rätt att promenera ute minst en timme om dagen. Barnen och ungdomarna kommer att erbjudas fler aktiviteter, även om det knappast kan bli aktuellt med brännboll och orientering som på den vanliga skolidrotten.

Jessica Rönnerfors känner sig trygg med att Sagsjön kommer att kunna ta emot enligt uppdraget. Men det är ett stort arbete de står inför. Hur ska man ge barnen och ungdomarna förutsättningar att komma ”bättre ut”?

– Där blir frivård, socialtjänst och andra externa aktörer väldigt viktiga samarbetspartners. Vi kommer inte att lösa uppdraget själva utan behöver göra det tillsammans. ●

Jessica Rönnerfors och Niclas Soneson förbereder för att ta emot barn och unga.



→ också fått en hel del mejl från personer som ”brinner för uppdraget”.

– Så det känns som att många är intresserade och ser det som en möjlighet att göra skillnad för ett barn eller en ungdom som döms till fängelsestraff.

Regeringens förslag om att sänka straffbarhetsåldern till 13 år har mött massiv kritik, bland annat från organisationer som Barnrättsbyrån och Rädda Barnen. Även Kriminalvården som myndighet är negativt inställd till fängelse för 13-åringar. I sitt remissvar lyfter man bland annat att de negativa konsekvenserna av straffet kan bli stora och att det skulle innebära en stor påverkan på verksamheten att ta emot yngre tonåringar. Myndigheten är inte förberedd eller rustad för att ta emot så unga barn, anser man.

Jessica Rönnerfors tycker personligen inte att 13-åringar ska sitta i fängelse, men säger att man ska se till att lösa uppdraget på bästa sätt om det blir verklighet. Hon berättar också att hon kan se vissa fördelar med fäng-

**”Vi låser in, och det kan trygga den unga att veta att ingen kan nå en nattetid. Det gör att man kan sova.”**

JESSICA RÖNNERFORS



Har vi rätt kontakt-  
uppgifter till dig?



Uppdatera  
dina uppgifter!

Har du bytt jobb eller skaffat ny mejladress nyligen?

Missa inte viktig information eller förmåner från oss. Kontrollera och uppdatera dina uppgifter genom att logga in på **Mina Sidor** eller scanna koden nedan för att komma dit direkt.

Tack för hjälpen!

Scanna här!



Akademikerförbundet SSR

Analys

Arbetsmarknad

Kriminalvården  
och den gröna  
industrin  
dammsuger  
marknaden på  
kompetens. **Hur  
ska välfärden  
locka personal?**



Text: Karin Persson



## På små orter där vi behöver mycket personal blir oftast urvalet lite mer urvattnat.

HANNA FRUMMERIN

Samtidigt står Sverige inför en kompetenskris, bland annat på grund av den förändrade demografin med åldrande befolkning, minskat barnafödande och ökad urbanisering. Hur ska det gå ihop?

Hanna Frummerin som är ställföreträdande HR-direktör på Kriminalvården berättar att läget ändå ser relativt bra ut de närmaste åren framåt.

– Det gäller överlag. Vi har utmaningar, speciellt på små orter där vi har stora anläggningar och behöver mycket personal. Då blir oftast urvalet lite mer urvattnat, säger hon.

Konjunkturen har bidragit till den positiva utvecklingen. När många storföretag varslar hamnar personaltörstande verksamheter i ett gynnsamt läge. Kriminalvården har också jobbat mycket aktivt med kampanjer för att öka synligheten kring myndighetens uppdrag. Det gäller att göra det tydligt att ett jobb inom Kriminalvården är både meningsfullt och säkert.

– Vi har visat vad det innebär att jobba inom staten och i ett sådant här yrke. Många undrar: Ska man våga jobba hos er? Men vi har en väldigt hög säkerhet i vår verksamhet.

Nyanställda får betald utbildning vilket naturligtvis också är attraktivt. Myndigheten har dessutom jobbat



**För bara några år sedan** hade Kriminalvården en mer dystopisk bild av kompetensförsörjningen. Konkurrensen på arbetsmarknaden verkade helt enkelt vara för stor. Sedan dess har något hänt och läget ser bättre ut – trots gigantiska rekryteringsbehov.

Kriminalvården befinner sig mitt i en historiskt kraftig tillväxtfas. Den förändrade kriminalpolitiken har redan påverkat myndighetens kapacitetsbehov rejält, trots att många av förslagen inte ens är beslutade ännu. Om riksdagen till exempel säger ja till att sänka straffbarhetsåldern till 13 år, och barn och ungdomar ska kunna dömas till fängelse, kommer det att leda till ytterligare ökat behov av personal.

## Ökat personalbehov i Kriminalvården

• **År 2034 planerar Kriminalvården för att ha 29 000 platser i anstalt och häkte. Det innebär nästintill en tredubbling av antalet platser.**

• **Bedömningarna av platsbehoven är mycket osäkra eftersom många av de föreslagna reformerna, som har bakgrund i Tidöavtalet, inte är beslutade i riksdagen ännu.**

• **Kriminalvården har redan haft en omfattande ökning av personal. I slutet av 2024 hade myndigheten över 20 000 anställda (siffran är lägre om man räknar på årsarbetskrafter).**

• **Kriminalvården skulle behöva öka antalet årsarbetskrafter från 16 000 till 40 000 under kommande tio år, men beräknar att det bara är möjligt att öka till 33 000 – i bästa fall.**

• **Rekryteringsbehoven kommer att öka, särskilt när det gäller kriminalvårdare och frivårdsinspektörer.**

• **Under den kommande tioårsperioden räknar man med att dubblera personalstyrkan samtidigt som det blir nödvändigt att minska bemanningstätheten med 30 procent på anstalter och i häkten.**

Källa: Kriminalvårdens kapacitetsrapport 2025–2034.

systematiskt med lönesatsningar och höjt lägstanivån, särskilt för den klientnära personalen.

– Det har gett stort gehör. Under förra året hade vi ungefär 200 000 ansökningar.

Hanna Frummerin menar att man inte har behövt sänka kraven vid rekryteringar. Däremot har man börjat titta bredare på vilken samlad kompetens som behövs för att någon ska vara aktuell för en tjänst.

– Personlig lämplighet är avgörande för att kunna jobba hos oss. Förmågor som är gynnsamma är till exempel att man har en samvetsgrannhet, en regelefterlevnad. Man kan ha jobbat i olika serviceyrken, i vårdande roller eller inom byggsektorn. Vi behöver attrahera överallt.

**Medan Kriminalvårdens HR-ledning** än så länge signalerar tillförsikt, är bristen på kompetens redan minst sagt kännbar inom välfärden i mer generell mening. Arbetsförmedlingens arbetskraftbarometer visar till exempel att det är brist inom många legitimationsyrken inom hälso- och sjukvården. På nationell nivå råder också brist på fritidspedagoger, grundskollärare, gymnasielärare och speciallärare.

Generellt sett har kommuner och regioner svårt att rekrytera, berättar Bodil Umegård som är sektionschef vid arbetsgivarpolitiska avdelningen på Sveriges Kommuner och Regioner, SKR. Men det ser också mycket olika ut, dels när man jämför mellan regioner och kommuner, dels kommuner emellan. Vilket slags verksamhet det handlar om spelar också roll.

– Vi har haft minskade födelsetal i ganska många år, vilket gör att man nu

# Luckor i leden



## Äldreomsorgen

Antalet anställda inom äldreomsorgen behöver öka med 32 procent – 65 500 personer – fram till 2033, till följd av demografin.



## Hälso- och sjukvården

Inom hälso- och sjukvården ökar behoven av anställda på grund av demografin – 17 700 personer – från 2023 till 2033. Antalet undersköterskor och vårdbiträden i kommunerna behöver öka med en tredjedel.



## För- och grundskola

Den förändrade demografin leder till att behovet av anställda i för- och grundskola minskar med 12 respektive 15 procent fram till 2033. Det kommer fortsatt att finnas rekryteringsbehov för att ersätta pensionsavgångar.

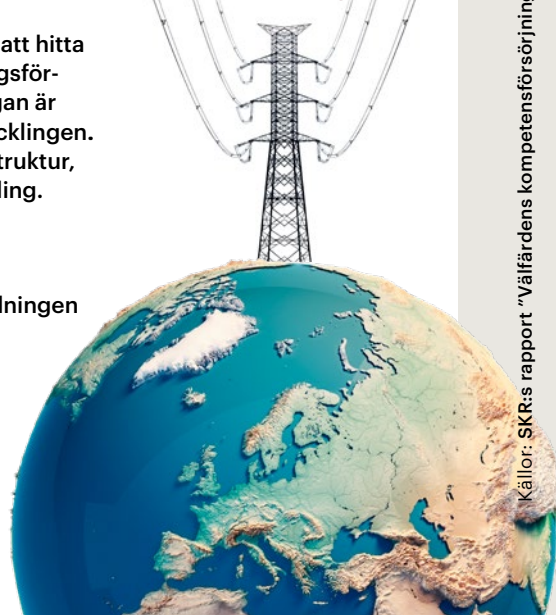


## Ingen match

Sju av tio företag som rekryterar har svårt att hitta rätt kompetens. En fjärdedel av rekryteringsförslagen misslyckas helt. Mycket av efterfrågan är kopplad till den tekniska och digitala utvecklingen. Behovet är till exempel stort inom elinfrastruktur, energieffektivisering och mjukvaruutveckling.

## Klimatkomplicerat

Nio av tio företag uppger att klimatomställningen är relevant för deras verksamhet. Av dem upplever bara 38 procent att de helt och hållet eller i hög grad har den kompetens som behövs.



Källor: SKR:s rapport "Välfärdens kompetensförsörjning" från 2024, Svenskt näringslivs rapport "Kompetens - var god dröj" från 2023/2024.

→ har överskott inom förskolan och har behövt säga upp personal. Samtidigt gör den åldrande befolkningen att vi har ökade behov inom vård och äldreomsorg.

Den arbetsföra befolkningen ökar långsamt, men ökningen av sysselsatta räcker inte för välfärdens behov. Samtidigt handlar det inte bara om antalet arbetsföra personer, utan också om att de ska ha rätt kompetens.

– I dag har vi ganska hög arbetslöshet i Sverige, men ganska stor andel av de arbetslösa har inte den kompetens som efterfrågas vare sig i välfärden eller av företag.

**Det kommer att krävas** många olika slags lösningar för att komma åt problemet, menar hon. En handlar om att kommuner och regioner behöver bli bättre på att ta tillvara och utveckla befintliga anställda. Vissa kommuner kan behöva ta hjälp av arbetskraftsinvandring för att komma på rätt köl, men det är inte huvudlösningen.

– Man måste också hitta nya arbets sätt, och där ingår att titta på ny teknik.

Arbetsgivarna behöver använda både högre löner och bättre arbetsmiljö som dragplåster, menar Bodil Umegård. Att till exempel motverka sjukskrivningar genom förebyggande arbete är avgörande, särskilt som 80 procent av de anställda i kommuner och regioner är kvinnor, vilka generellt sett har högre sjukfrånvaro än män.

Liksom Hanna Frummerin på Kriminalvården framhåller Bodil Umegård välfärdsjobbets meningsfullhet som en viktig x-faktor.

– Många jobb inom kommuner och regioner innebär en möjlighet att bidra och göra skillnad. Särskilt bland



unga slår många jobb inom välfärden högt.

Hon skriver inte under på tesen om att välfärden skulle vara förlorare i kriget om kompetensen. Visst har både

Kriminalvården och Försvarsmakten lyckats särskilt väl med sin synlighet de senaste åren. Och visst är det svårt för en enskild kommun att matcha de arbetsvillkor som man kan erbjuda inom exempelvis gruvnäringen. Men inte heller företag har det så lätt, påpekar hon, och refererar till en undersökning från Svenskt Näringsliv som visade att åtta av tio företag inte kan expandera för att de inte hittar rätt kompetens.

– Det går inte heller riktigt att jämföra rekryteringsbehoven, sett till numerärer. Jag tror att det jobbar ungefär 20 000 i försvaret, medan det i kommuner och regioner jobbar 1,2 miljoner. Bara förra året rekryterades över hundra tusen nya personer till sektorn. Men ja, det är riktigt att vi till stor del kommer att konkurrera om samma arbetskraft och att konkurrensen kommer att vara hård, säger hon.

**Ganska stor andel av de arbetslösa har inte den kompetens som efterfrågas.**

**BODIL UMEGÅRD**

→ Fredrik Hjulström som är socialpolitisk chef på Akademikerförbundet SSR framhåller tre faktorer som avgör om en arbetsgivare kommer att kunna locka till sig den hårt eftertraktade kompetensen: Hur stimulerande jobbet är, vad det har för lön och hur arbetsmiljön är. Arbetsgivare inom välfärden styr över åtminstone de två senare och borde kunna locka med högre löner, menar han.



– Det är ju i grunden ett politiskt beslut. Men precis som ett företag kan höja lönerna för att rekrytera så kan ju arbetsgivare inom välfärdssektorn göra detsamma.

**Kompetensförsörjningen är** särskilt hårt ansatt inom socialtjänsten. I delar av sektorn har man haft alldeles för hög personalomsättning under alldeles för lång tid. Det finns tydliga strömmar mellan olika delar av socialtjänsten, men många lämnar också helt, konstaterar han.

– Jag är övertygad om att en stor del av det handlar om arbetsmiljö. Pressen på personalen har blivit högre och den som har möjlighet att ta ett annat jobb väljer ofta att göra det. Ju färre erfarna du har, desto tuffare blir det i en verksamhet som redan hade det tufft. Det blir en neråtgående spiral.

Fredrik Hjulström ser ingen annan utväg än att man som arbetsgivare måste satsa sig ur situationen. För att kunna rekrytera behöver man visa att verksamheten är prioriterad.

## Stora rekryteringsproblem

- **Trots lågkonjunktur förekommer rekryteringsproblem för många yrken, bland annat inom pedagogiskt arbete, it, installation samt hälso- och sjukvård.**
- **Bristen på arbetskraft är störst i länen i norra Sverige.**
- **Utbredda rekryteringsproblem i kombination med en hög arbetslöshet visar på behov av kompetenshöjande insatser.**
- **Samtidigt konkurrerar många arbetsgivare med arbetsgivare inom andra branscher om samma kompetens. De behöver därför ta fram strategier för att både behålla arbetskraft och locka till sig ny.**

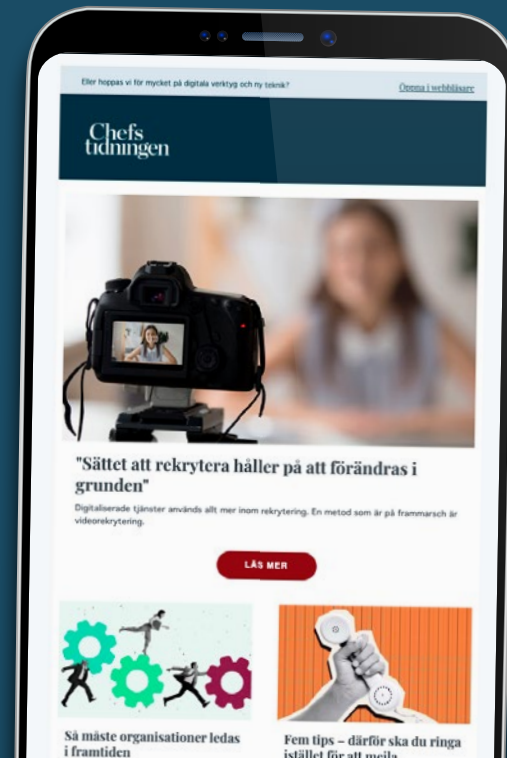
Källa: Arbetsförmedlingens rapport "Var finns jobben? Och var finns arbetskraften?" från 2025.

– Men även det är ett politiskt beslut och ingenting som socialnämnden kan göra själv. Pengafördelningen görs i kommunstyrelsen, och min bild är att socialtjänsten och socialnämnden ofta har en för svag ställning där. 🍷

# Chefs tidningen

# Intresserad av ledarskap och HR-frågor?

Följ Chefstidningens kostnadsfria nyhetsbrev!  
Registrera dig här: [chefstidningen.se/nyhetsbrev/](https://chefstidningen.se/nyhetsbrev/)



Gruvan i Kiruna påverkar hela staden.  
Både genom att stora delar måste flyttas,  
men också genom att LKAB konkurrerar  
med välfärden om kompetensförsörjningen.

AnnChristine Lindgren  
och Åse Juhlin rekryterar  
personal till världens  
största underjordiska  
järnmalmgruva.

# Lockar arbetskraft till gruvan

Text: Therese Johansson Foto: Rebecca Lundh



# K

**Kiruna befinner sig** i en av de mest radikala samhällsomvandlingar i modern tid. Staden flyttas för att ge plats åt gruvan. Totalt kommer 12 000 människor att behöva lämna sina hem för att börja om på nytt, rota sig i den nya stadskärnan.

Under två intensiva dagar i augusti flyttades anrika Kiruna kyrka – en älskad symbol för staden. En live-sänd världshändelse som väckte stort intresse både nationellt och internationellt. Notan för kyrkflytten? Över en halv miljard kronor. Både den och kostnaden för bostadsbyggandet i nya centrum står statliga LKAB för.

Det finns onekligen muskler i bolaget, men frågan är hur man jobbar med rekrytering i turbulenta tider när hela samhället är i förändring?

– Kiruna är litet och vi rekryterar både nationellt och internationellt. För att man ska vilja komma hit och arbeta måste det finnas goda förutsättningar att leva. Vi har en samhällsomvand-

lingsfunktion och jobbar hårt med att omställningen ska bli så bra som möjligt, men vi kan inte ta ansvar för allt. Det krävs också insatser från stat och kommun för att allt från infrastruktur till service och samhällstjänster ska fungera, säger Åse Juhlin, HR- och kommunikationsdirektör på LKAB.

## Vad behövs konkret för att locka folk norrut?

– Vi behöver påverka staten ännu mer kring vilka initiativ som görs i Norrbotten. När jag var ung fick man flyttbidrag om man flyttade till Stockholm – kan man få det när man flyttar norrut? Det har vi inte sett. Det finns saker som behöver göras även på regeringsnivå.



**AnnChristine Lindgren**

**Utbildning**  
Human resource management and development

**Arbetar**  
HR-strateg



## “Även vi kämpar med kompetensförsörjningen.”

**ANNCHRISTINE LINDGREN**

Rekrytering sker även lokalt, och facken i Kiruna varnar för att industrin suger upp personal från offentlig sektor då man konkurrerar med betydligt högre löner. Hur ska det gå för välfärden om det sker en personalflykt, till exempel till LKAB?

– Det är klart att det är ett dilemma. Men även vi kämpar med kompetensförsörjningen. I och med den industriella expansionen uppe i norr är det ett hårt tryck på specialiserad kompetens. Det har till exempel förekommit att vi har erbjudit utbildning med lön när vi kompetensutvecklar medarbetare till nya befattningar som vi har svårt att rekrytera till, säger AnnChristine Lindgren, HR-strateg på LKAB.

## Hur ser ni på kritiken att ni “stjäl” kompetens från välfärden?

– Självklart måste vi ha lärare, personal inom vård och omsorg, socialtjänst och alla andra delar intakta. Vi behöver en stark välfärd för att det ska vara ett fungerande och attraktivt samhälle. Samtidigt kan vi inte förbjuda folk att söka sig till oss. LKAB kan inte ansvara för hela Kirunas personalförsörjning. Det behövs också stöd, satsningar och resurser från det omgivande samhället. Det kan inte bara falla på oss.

**Mörkt, rått, kallt och slitigt.** Att locka folk upp till Kiruna för att jobba nere i gruvan, en ogästvänlig miljö hundratals



meter under jord, känns lite som en utmaning. Eller?

– Det är en förlegad bild. Det här är en av världens modernaste underjordsgruvor. Väldigt mycket är automatiserat och processtyr. Inte så att arbetarna står med hackor och hamrar i berget, svettiga och smutsiga. Vi är väldigt högteknologiska. Det är generellt inte svårt att locka folk – jag skulle säga att det är väldigt attraktivt att jobba i gruvan, säger Åse Juhlin.

När det gäller specifika specialistkompetenser kan det dock vara en utmaning att rekrytera. Det dräller inte av seniora gruvingenjörer. För att lyckas få upp de sällsynta guld-kornen till Kiruna behöver LKAB



**Åse Juhlin**  
**Utbildning**  
Personalvetare

**Arbetar**  
HR- och kommunikationsdirektör



Kiruna och LKAB har levt i symbios i över hundra år, och det kommer vi fortsätta att göra, säger Åse Juhlin och AnnChristine Lindgren.



→ jobba mer aktivt med tandemrekryteringar.

– Det är mycket som ska stämma för att man ska överväga att flytta för ett jobb. Ett beslut som i högsta grad berör hela familjen. Det måste finnas bra skolor och en meningsfull fritid för barnen, och det behöver finnas arbete för ens partner. Vi behöver bli bättre på att matcha även anhöriga till jobb genom samarbete med kommunen, regionen och privata arbetsgivare.

– Sedan har vi ju också något helt unikt att locka med här uppe: den storslagna fjällvärlden runt hörnet. Få städer kan matcha vår natur och möjligheten till mäktiga naturupplevelser, fyller AnnChristine Lindgren i.

Culture eats strategy for breakfast. Bevingade management-ord som känns "on-brand" för en HR-direktör, men vad menar egentligen Åse Juhlin när hon säger det?

– Vi jobbar strategiskt och målmedvetet med digital rekrytering och vårt arbetsgivarvarumärke för att nå ut med de fantastiska utvecklingsmöjligheter LKAB erbjuder. Men mitt "corporate bullshit" betyder ingenting om vi inte kan backa upp det med en kultur där människor trivs och känner sig trygga.

**Lyckas ni?**

**"Vi behöver bli bättre på att matcha även anhöriga till jobb."**

**ÅSE JUHLIN**

– I dag kontaktar folk våra medarbetare och frågar hur det är att jobba hos oss. Då behöver man känna att det är äkta. Att det är en kultur där vi trivs, där vi samarbetar och vill ta ansvar. Att man får vara med och bidra och där man kan växa och utvecklas. Jag tror att vi som jobbar här känner det.

**Kiruna förändras i grunden.** Det gamla centrumet ligger kusligt öde, splittrerna bostäder byggs upp några kilometer därifrån. Gruvan behöver nya marker för att kunna finnas kvar. Men ändå – är det inte lite vemodigt? Både Åse Juhlin och AnnChristine Lindgren är uppvuxna i Kiruna, minns barndomens platser som jämnats med marken.

– Vi sålde vårt första hus 2013 för att vi låg inom avvecklingsområdet. Det är klart att det är skolor som man själv och barnen gått på och andra platser som betytt mycket som försvinner, och det är ju en sorg naturligtvis. Men på samma gång en nyfikenhet kring att lära känna det nya, att upptäcka sin stad på nytt, säger AnnChristine Lindgren.

Åse Juhlin är inte heller hon immun mot nostalgi och uttrycker till viss del vemod över en svunnen tid. Men hon bor inte längre kvar i Kiruna, utan i Luleå. Även om staden fortfarande ligger henne varmt om hjärtat ser hon ganska krasst på situationen: utvecklas inte gruvan dör staden. Och tvärtom, utan ett välmående samhälle har inte LKAB någon fungerande verksamhet.

– Gruvan och Kiruna måste utvecklas, sida vid sida. Gruvbrytningen är djupt integrerad i Kirunas existens, och för att staden ska fortsätta att frodas behöver gruvan utvecklas. Annars får vi lägga ned. Och vad händer med samhället då? ◆

FRIVILLIG  
ÅTERVANDRING

# Flyttpizza? Nej tack!

Nästan hälften av landets kommuner tackade nej till besök från regeringens samordnare för frivillig återvandring. "Vi behöver vår arbetskraft."

En enskild person kan få **350 000 kronor** i återvandringsbidrag om personen flyttar tillbaka till hemlandet eller något annat land utanför Europa. En familj kan få max 600 000 kronor. Tidigare låg bidraget för en individ på 10 000 kronor.

## Detta har hänt

Regeringens särskilda samordnare för frivillig återvandring, Teresa Zetterblad, har skickat brev till alla kommuner med önskan om att träffa ledningen för att informera och initiera ett samtal om hur arbetet med frivillig återvandring kan stärkas.

Vid årsskiftet hade 136 kommuner tackat nej till inbjudan. Ett 70-tal kommuner hade svarat ja och bokat in möte, de flesta under våren.

I samordnarens uppdrag ingår också att sammanställa forskning och kunskap om hur arbetet kan stärkas. I juni 2027 ska en utredning presenteras.



Teresa Zetterblad, samordnare för frivillig återvandring, berättar om sitt uppdrag på Akademikern.se: "Möjliggör en annan livssituation."

Källa: Kommittén för frivillig återvandring

## 136 kommuner har tackat nej till besök

136 kommuner har tackat nej till besök från nationella samordnaren för frivillig återvandring. Ett 70-tal har tackat ja.

■ Tackat ja ■ Tackat nej ■ Inte svarat

### Jokkmokk

"Jokkmokk är VI, inte vi och dom. Jokkmokk är VI oavsett bakgrund, födelseland eller hudfärg. Där skiljer sig Jokkmokk från regeringens människosyn."

Kommunstyrelsens ordförande Roland Boman (Framtid i Jokkmokks kommun).

### Jönköping

"Vår största utmaning är kompetensförsörjning och vi tycker att det här med återvandring motverkar det."

Mona Forsberg (S), kommunstyrelsens ordförande (sagt till SVT).

### Mullsjö

"Det är svåra frågor, komplexa bitar, då tycker jag att det är viktigt att man tar de samtalen."

Per Högberg (KD), kommunstyrelsens ordförande (till SVT).

### Hörby

"Att inte tacka ja till ett samtal ser jag som ganska ofint."

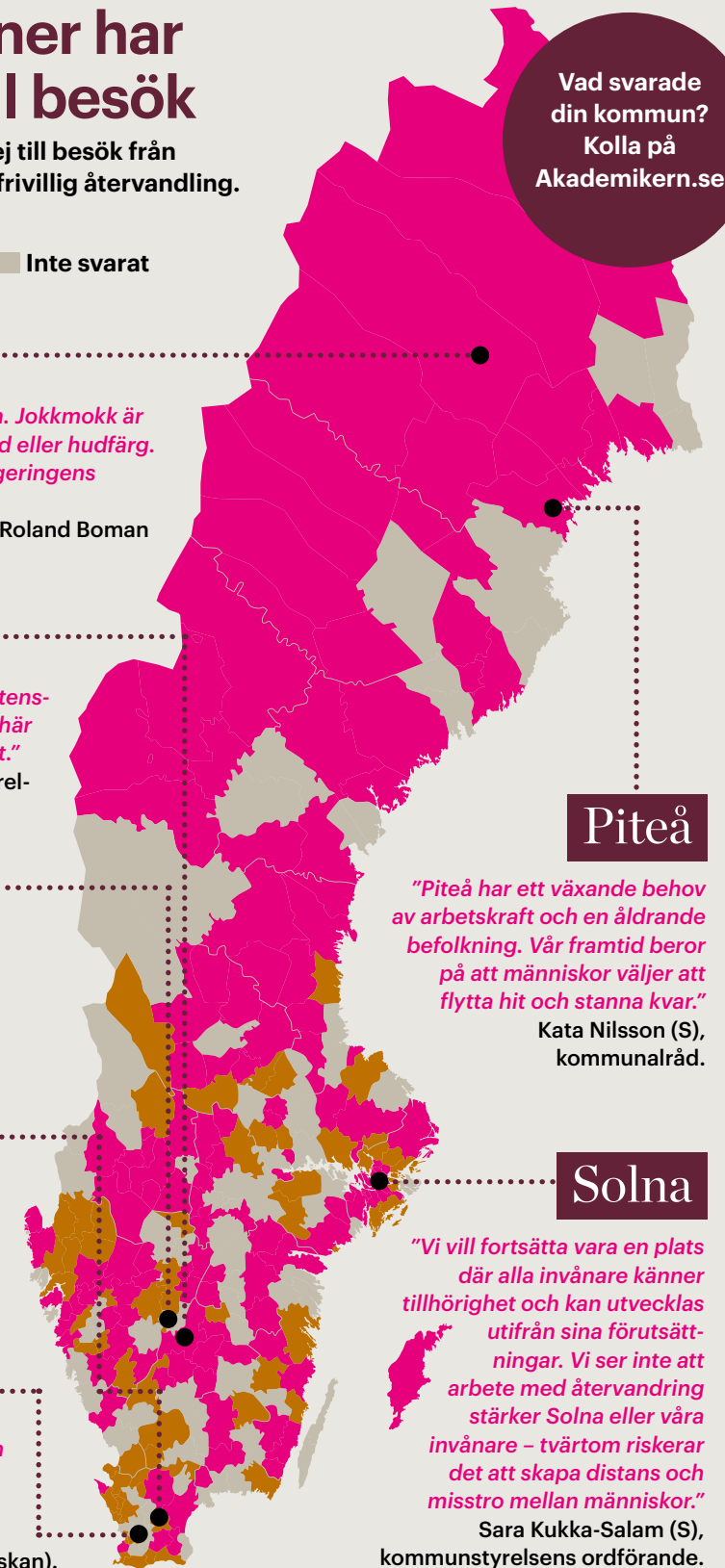
Anders Hansson (SD), kommunstyrelsens ordförande (i mejl till Skånska Dagbladet).

### Lund

"Vi försöker lösa riktiga problem i Lund och se till att Lund blir en bättre plats att leva och bo på."

Rasmus Törnblom (M), kommunalråd (sagt till Sydsvenskan).

Vad svarade din kommun?  
Kolla på  
Akademikern.se



### Piteå

"Piteå har ett växande behov av arbetskraft och en åldrande befolkning. Vår framtid beror på att människor väljer att flytta hit och stanna kvar."

Kata Nilsson (S), kommunalråd.

### Solna

"Vi vill fortsätta vara en plats där alla invånare känner tillhörighet och kan utvecklas utifrån sina förutsättningar. Vi ser inte att arbete med återvandring stärker Solna eller våra invånare – tvärtom riskerar det att skapa distans och misstro mellan människor."

Sara Kukka-Salam (S), kommunstyrelsens ordförande.

# Pojkarna halkar efter

Varningssignalerna om att pojkar presterar sämre än flickor i skolan har länge ignorerats. Nu växer konsekvenserna till en samhällskris där utbildningsklyftor, utanförskap och ensamhet slår mot unga män.

Text: **Tim Andersson**

**Att pojkar presterar** sämre än flickor i grundskolan är en gammal sanning. Det berättar Anna Sjögren, docent i nationalekonomi och verksam som forskare vid Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.

– Så har det faktiskt sett ut så långt tillbaka vi kan mäta. Det finns ingen samlad statistik över betyg från 30- och 40-talet, men de uppgifter som finns tyder på att flickor klarade sig bättre redan då.

Skillnaden har heller inte vuxit särskilt mycket det senaste decenniet. Vad som däremot har förändrats är konsekvenserna av den, som har blivit betydligt värre än tidigare. Både för individerna och för samhället i stort.

Det första slaget kommer redan när pojkarna avslutar nian: Var femte elev uppfyller inte kraven för att gå

vidare till gymnasiet. Det är ett svart Europarekord som Anna Sjögren kopplar till alltför höga trösklar.

– Det stora gapet mellan könen vad gäller att komma in på gymnasiet, men också att slutföra det, uppstod egentligen i samband med införandet av programgymnasiet och det målrelaterade betygssystemet i mitten av 90-talet. Plötsligt krävdes godkända betyg för att gå ett nationellt program.

Även i högre studier halkar männen efter. Enligt Universitetskanslersämbetets statistikdatabas utgjorde kvinnor 61 procent av de registrerade studenterna under höstterminen 2023, medan män stod för 39 procent. Skillnaden mellan könen har därmed ökat från drygt 4 procentenheter år 1977 till cirka 23 procentenheter år 2023.

Trenden är tydlig också på prestigeprogrammen: 37 av de 40 mest eftersökta utbildningarna domineras nu av kvinnor, enligt siffror från Universitets- och högskolerådet 2020.

– Vi ser att kvinnor i större utsträckning har börjat studera till typiskt manliga, i regel rätt högbetalda karriäryrken, som läkare, jurister och ekonomer.

Vi ser däremot inte riktigt samma utveckling av män som söker sig till kvinnodominerande fält.

**I takt med att allt fler** kvinnor gör karriär och intar chefspositioner – det är färre kvinnliga chefer än manliga i privat sektor, men fler i regional, kommunal och statlig – är de unga männen överrepresenterade bland arbetslösa och personer i utanförskap, liksom vad gäller narkotikamissbruk, kriminalitet – och suicid.

– Även om kvinnor oftare söker hjälp för psykisk ohälsa är det mycket vanligare att män tar sina liv, berättar Fredrik Zimmerman, författare, skolforskare, lektor vid Högskolan i Borås.

Han vill lägga ytterligare en aspekt av utanförskapet till diskussionen: den ofrivilliga ensamheten. Nästan var femte sjukskriven eller arbetslös man besväras ofta eller alltid av ensamhet, enligt statistik från Folkhälsomyndighetens nationella folkhälsoenkät. Det kan ge psykologiska, men också fysiologiska, effekter, som försämrat immunförsvar, risk för högt blodtryck, hjärt- och kärlsjukdomar, stroke och smärtproblematik.

– Män utan utbildning blir lätt utslagna från relationsmarknaden: de får svårare att bilda familj och gifta sig. Till skillnad från kvinnor, som i det här avseendet inte påverkas av utbildningsgrad, är de mycket mindre populära. Det ser vi i statistik om giftermål och dejtingappar.

**Så vad beror denna** männens olyckliga utvecklingskurva på? Vad är egent- →



Foto: AI-bild skapad med hjälp av ChatGPT



→ Igen orsaken till att de hamnar efter redan i skolan, något som tycks vara en viktig orsak till senare problem?

Ett svar är enkelt biologiskt: Pojkars hjärna utvecklas långsammare än flickors. Ett annat, som Anna Sjögren föreslår, är att pojkar kanske inte har samma incitament som flickor att prestera – dels därför att de historiskt ändå kunnat göra karriär, dels därför att många traditionellt manliga yrken som inte kräver högre utbildning ändå ger relativt bra betalt.



Här vill hon passa på att nyansera det framväxande narrativet om en manlighet på efterkälken. – Att kvinnor nu kliver fram på universitet och arbetsmarknad beror på att de tillåts göra det. Flickor har som sagt alltid hävdats bättre i skolan – det har bara inte gynnat dem tidigare.

Rent ekonomiskt gynnas de för övrigt fortfarande inte fullt ut, poängterar hon: Lönegapet mellan könen finns kvar och har stagnerat det senaste decenniet.

– Man måste ta på allvar en utveckling av ökad kriminalitet och fickor av

**”Man har haft åsikten att deras misslyckanden har varit deras eget fel.”**

FREDRIK ZIMMERMAN

utanförskap och fattigdom. Men rent ekonomiskt är det ändå så att män har förlorat ett försprång som de tidigare har haft. Och att förlora privilegier är inte samma sak som att ”hamna på efterkälken”.

**Fredrik Zimmerman** vill se fler satsningar i skolan. Att killar på gruppnivå ligger efter tjejerna beror nämligen inte på normer eller brist på motivation, menar han, utan på att de saknar förutsättningar.

– De skolor som har varit framgångsrika i att förbättra pojkarnas resultat har jobbat mycket med studieteknik, strukturerade instruktioner och uppsökande pedagogik, där lärarna kollar med eleverna att de förstått vad de ska göra och hjälper dem att komma igång.

Han lyfter också en fjärde framgångsfaktor: att arbeta aktivt med språkutvecklingen.

– En del flickor är snabbare än pojkar på den här punkten, och det beror inte bara på hjärnan. Det är också så att personal i förskolan pratar mer med flickor än med pojkar, och det finns egentligen ingenting som utvecklar språket mer än när vuxna pratar och barnen får prata tillbaka.

Fredrik Zimmerman är tydlig i sin samhällskritik: Medan vi har gjort en lång rad viktiga och lyckade satsningar på flickor i skolan, har vi lämnat killarna i sticket.

– Man har haft åsikten att deras misslyckanden har varit deras eget fel, i stället för att reflektera över hur vi kan stödja dem att göra bra livsval. Fortsätter vi att tänka så kommer vi aldrig komma till bukt med stora samhällsutmaningar som gängkriminalitet och utanförskap. ●

# TIPS!

Ge dig själv den bästa presenten, en prenumeration på Socionomen, Sveriges ledande tidning om socialt arbete och psykoterapi.



**Pssst!**

Du kan också teckna en gratis prenumeration på Socionomens nyhetsbrev.

För endast **29 kronor i månaden\*** får du 8 nummer per år hem i brevlådan, och tillgång till alla artiklar på [socionomen.se](http://socionomen.se).

## Socionomen

\* Yrkesverksamma som inte är medlemmar i Akademikerförbundet SSR betalar **39 kronor** i månaden. Socionomstudenter som är medlemmar i Akademikerförbundet SSR läser gratis på [socionomen.se](http://socionomen.se).

Charlotta Eriksson Molin  
hittade en nisch som  
saknades.

# Stöttar sörjande djurägare

Hon förlorade sin hund och merken rämnade. Men folk runtomkring kunde inte greppa sorgens magnitud. I dag driver Charlotta Eriksson Molin egen samtalsmottagning för att stötta sörjande hussar och mattar.

Text: **Therese Johansson** Foto: **Pavel Koubek**



# E

CV

**Charlotta Eriksson Molin**

**Utbildning**

Socionomprogrammet, Örebro universitet. Psykoterapiutbildning, Skandinavians akademi för psykoterapiutveckling.

**Arbetar**

Driver Siriusmottagningen med samtalsstöd för djurägare.

**En vecka kanske du** kan sörja din hund, men inte en månad och definitivt inte ett år. Samhällets normer kring sorg tycks följa en given hierarki där den mellanmännsliga sorgen står högst i rang, och där djuren kommer efter i fallande skala.

– Sorgen över ett djur tillhör en icke-erkänd sorg som kan vara svår att få förståelse för i ens omgivning. Den här tysta parenteserna finns alltid där: "Det är ju ändå bara ett djur, inte en människa". Det är en sorg som inte anses lika giltig, men den kan vara minst lika verklig.

Med över tjugo års erfarenhet av samtalsstöd, psykoterapi samt psykosocial behandling på behandlingshem, vårdcentral, sjukhus och inom specialistpsykiatri har Charlotta Eriksson Molin på nära håll sett hur relationen till ett djur inte alltid fångas upp.

– Vi är bra på att möta upp mellanmännsliga relationer när det kommer till kris och sorg, men när det handlar om djur uppmärksammas det inte på

samma sätt, trots att det för många kan vara den viktigaste relationen i ens liv.

Charlotta Eriksson Molin är uppvuxen utanför Luleå där hon bodde fram till hon var tio år och familjen flyttade till Hammarö i Värmland. Formativa tidiga år som gjort att hon identifierar sig mer som en norrbottning än en värmlänning, trots all tid som förflutit.

– Jag saknar ofta vintern med snön, kylan, de magiska norrskenen och mörkret.

Under 90-talet växte högerextrema krafter och vitmaktrörelsen sig stark i Värmland. Något som skrämde henne, men som också pressade fram en vilja att agera, göra motstånd. Ett frö såddes. Hon skulle bli socionom.

**Sagt och gjort.** Men bara ett år in i nya yrket drabbas hon av en utmattning. Ett resultat av flera års studier med högt ställda inre krav men också ett psykiskt tungt arbete som nyutexaminerad socialsekreterare.

– Flera centrala delar i att främja den psykosociala arbetsmiljön, bland annat i form av mentorskap och handledning, saknades. Vi var många som blev utmattade och valde att sluta. Jag tror att de omsatte över 60 personer på två år på den socialförvaltningen.

Hon fick nog och sa upp sig, stack till Florens och "gjorde ingenting, eller kanske snarare allting".

– Florens blev mitt sätt att kasta mig ut i livet. Jag strosade på gator från romartiden, cyklade längs Arno-floden, förälskade mig i de gröna kullarna och stadens stenmurar, drack espresso så jag fick ont i magen och pratade italienska med lokalborna.

Väl hemma tog hon upp karriären →

**Lön:**

"Jag vill inte att terapeutiska samtal ska bli en klassfråga, att bara de som har råd ska kunna få stöd. Samtidigt vill jag kunna leva på mitt företag."



## 2004 Kickar i gång karriären

Blir färdig socionom och börjar mitt första jobb på Gotland som socialsekreterare inom Individ- och familjeomsorgen. Jag har ingen som helst anknytning till ön och roar mig med att lära mig gutemål via lokalradion.

**2005  
Utmattning ett år in**  
Nytutexaminerad med höga ambitioner, inre och yttre krav samt tunga arbetsuppgifter bidrar till utmattning. Säger upp mig och flyttar till Florens för något helt annat, innan jag återgår till en tjänst som socialsekreterare.

## 2008 Blir matte

Jag blir med hund och mitt liv förändras totalt i vad som är viktigt på riktigt för mig. Min flat-coated retriever Sirius lär mig mer än någon annan om vem jag är, om kärlek, vänskap och om livets egentliga mening. Men också att det går att sova med sand och smågrus i sängen.

## 2013–2015 Hittar hem som kurator

Läser grundläggande psykoterapiutbildning, slutar på kommunen och börjar en tjänst som kurator på vårdcentral. En spännande tid där jag känner att jag hittat hem i rollen som kurator, i mötet med patienterna och att arbeta terapeutiskt.

## 2019 Sirius dör

Min hund dör och mitt liv och en stor del av min identitet faller i spillror. En tid utan fast mark att stå på. Jag får tydligt uppleva hur förlust när vi förlorar ett djur inte tas på allvar eller uppmärksammas av omgivningen, men också lära mig att det går att växa genom kris och svår sorg.

## 2021 En ny resa

Året då jag följer mitt hjärta och gör en resa både personligt och professionellt. Jag säger upp mig från mitt arbete som legitimerad hälso- och sjukvårdskurator inom psykiatri och startar egen kris- och sorgemottagning för hussar och mattar.

## Joggingsskor

”Jag tänker och bearbetar känslor ofantligt bra när jag springer, både det som hör till jobbet och privat. Jag älskar att snöra på mig skorna och ge mig ut i skogen. Det är inte bara fantastisk återhämtning, utan jag kommer även på några av de allra bästa idéerna när jag joggar.”



igen och jobbade som socialsekreterare och därefter kurator i många år. Men insikten om att vården saknade ett helhetsperspektiv på människan där också relationen till ett djur fick ta plats växte sig starkare. Charlotta Eriksson Molin bestämde sig för att ta steget: Hon skulle starta eget.

– Att vi inom vården avgör vad som är på riktigt när det kommer till sorg började skava för mycket. Jag ville skapa en plats där alla känslor och relationer får ta plats, där sorgen över ett djur blir erkänd och bekräftad.

Det fanns också en mer personlig anledning till att hon bestämde sig för att starta egen mottagning. Två år tidigare gick hennes hund Sirius bort, något som slungade in henne i en djup, långvarig sorg.

– Att starta eget var ett sätt att komma framåt, hitta en ny mening. Jag kände starkt att jag behövde göra något av allt det jag sett och tänkt kring relationen mellan människa och djur. Att döpa mottagningen till Sirius var givet.

Hon arbetar i dag som legitimerad hälso- och sjukvårdskurator på den egna Siriusmottagningen utanför

Karlstad. Fokus ligger på krisstöd och sorgerrådgivning för hussar och mattar.

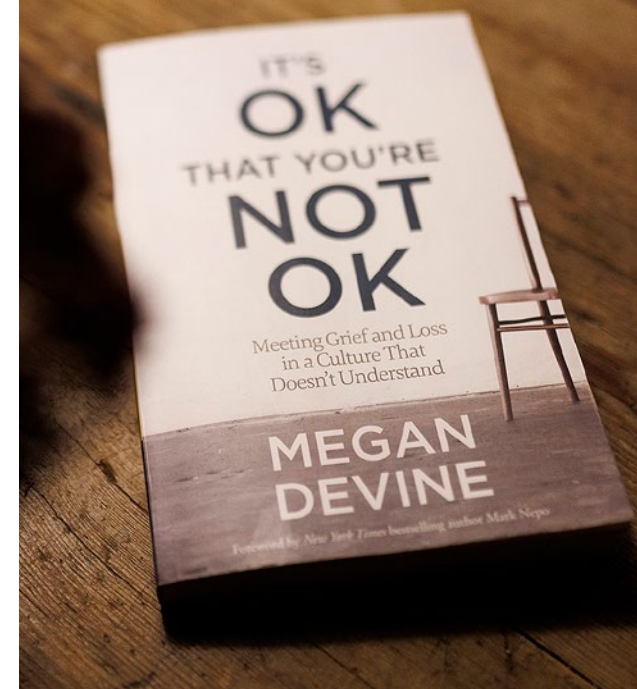
– Jag möter människor som förlorat eller står inför beslutet att behöva ta farväl av sitt djur och befinner sig i kris och sorg. Det finns också de som söker stöd för oro över att ens djur är sjukt, eller har varit med om en traumatisk upplevelse såsom att man bevittnat sitt djur bli påkört eller att det sprungit bort.

**Längs en grusväg**, omgiven av åkrar och vidsträckt fält, bor Charlotta Eriksson Molin med två busiga katter och kaniner som i sitt förra hem var vanvårdade men som nu får leva loppa på landet. Här har hon sin mottagning där hon tar emot klienter från hela landet, både fysiskt och på distans. Hon gör också hembesök runt om i Värmland och föreläser för veterinärpersonal om bemötande vid kris och sorg hos djurägare.

– När ens djur dör är det som att en bit av en själv försvinner. Men om vi får möjlighet att prata om den man saknar och det liv man delat tillsammans så håller man också en del av sig själv vid liv.

## Bok

”It's OK that you're not OK av Megan Devine utmanar kulturella föreställningar och sociala normer om hur sorg ska betraktas och upplevas. Jag uppmuntrar alla som sörjer eller möter sörjande att läsa den. Sorg kan ses på så många sätt. Detta är ett. Och med ett väldigt humanistiskt och ödmjukt perspektiv. Den har betytt mycket för mig.”



## → Vad kan konsekvenserna bli om sorgen ignoreras?

– Helt klart ett ökat lidande. En del drar sig tillbaka och vågar inte prata om hur ledsen man är för att det inte riktigt är socialt accepterat. Det kan leda till ökad social isolering och psykisk ohälsa på sikt. Jag har mött människor som inte längre vill leva efter att deras djur dött. Det är oerhört viktigt att ta alla former av sorg på allvar.

**Något som kan vara viktigt** är möjligheten att ta farväl och få uttrycka sin sorg, berättar Charlotta Eriksson Molin.

– Många har ett behov av att få ha kvar bandet till individen även när den inte längre finns. Att relationen kan fortsätta fast i en annan form, i stället för att tänka att vi ska klippa banden och "komma över" den som gått bort. Det kan vara att få fortsätta prata om eller med djuret vi förlorat, skapa en minnesplats, skriva ett brev till sitt djur, tända ett ljus för det på kvällen som en ritual eller att få fortsätta fira sitt djurs födelsedag även om det inte längre lever.

**"Jag har mött människor som inte längre vill leva efter att deras djur dött."**

CHARLOTTA ERIKSSON MOLIN

## Mina 3 bästa beslut

**Flytta till landet:** "Att bo nära skogen, de vilda djuren och där det är tyst är som en lisa för själen! Jag börjar alltid morgonen utomhus i gummistövlar och med en kopp kaffe. Året runt."

**Arbeta på universitet:** "Det var otroligt roligt och utvecklande att få träffa studenter och undervisa. Jag utvecklades mycket både personligt och professionellt genom rollen som lärare. Jag har aldrig varit en person som tycker om att vara i centrum eller tala inför andra, och nu fick jag plötsligt hålla föreläsningar för fulla aulor. Mycket nyttigt och till min stora överraskning kul!"

**Starta eget:** "Att skapa något från grunden utifrån en idé jag tror på och brinner för har varit och är oerhört viktigt för mig. Det är det bästa valet i min yrkeskarriär."

Charlotta Eriksson Molin får dagligen ta del av svåra livsöden och människor som famlar i sin sorg för att finna sätt att leva med den och klara av sin nya tillvaro.

– Det kan vara tungt att höra om tragiska händelser där djur varit med om hemska olyckor eller plågats ihjäl. Jag har mött personer som blivit utsatta för våld i nära relation, där även djuret drabbats, säger hon och fortsätter:

– I allt det svåra känns det på samma gång meningsfullt att kunna vara ett stöd. Att människor i kris vill öppna upp och dela den här otroligt nära och betydelsefulla relationen de har med sitt djur är ett förtroende jag förvaltar med största möjliga respekt. 🍷

### Arbetsmiljö:

"För mig som egenföretagare är balans mellan den energi jag ger av mig själv och den jag får tillbaka väldigt viktig. Jag måste ta hand om mig själv för att kunna stötta mina klienter i det svåra de upplever."



# Är du osäker på vilka försäkringar du behöver?

Se över dina försäkringar!

Du som medlem kan boka en kostnadsfri och oberoende försäkringsrådgivning hos Akademikerförsäkring, som ägs av oss. Rådgivarna jobbar utan provision och kan ge dig både råd och avrådan. Målet är att du ska förstå och kunna göra medvetna val för din trygghet.

## Hur går en rådgivning till?

Under samtalet tittar Akademikerförsäkring på helhetsbilden och ser över det skydd du redan har från a-kassan, arbetsgivaren, andra försäkringar, facket och samhället i stort. De går också igenom din ekonomiska situation och vilka som är beroende av dig. Du ska ha ett bra skydd utan att vara överförsäkrad.

Läs mer & boka här!



Akademikerförbundet SSR

ARBETSRÄTT

## Omplacerades efter föräldraledighet

Adam blev omplacerad på en ny enhet efter sin föräldraledighet, trots att hans önskan var att jobba kvar på samma plats. Vad gäller?



Mikael Smeds

Chefsjurist  
Akademikerförbundet SSR

### Detta har hänt

Adam ringde SSR:s rådgivning och efter en kort väntan fick han prata med ombudsmannen Sara. Han berättade att han under gårdagen blivit uppringd av sin chef för att planera återgången i arbete på Arbetsförmedlingen efter ett års föräldraledighet. Chefen hade förklarat att Adams vikarie blivit tillsvidareanställd och fungerade bra i rollen, och att man beslutat att Adam "därför skulle placeras på en tjänst på en annan enhet". Adam berättade för Sara att han hade klargjort för sin chef att han inte var intresserad av att byta tjänst och enhet. Sara beslutade sig för att lägga upp ett ärende och ta kontakt med arbetsgivaren.



### Rätt att leda arbetet

Den så kallade arbetsledningsrätten innebär att arbetsgivaren har rätt att besluta om vilka arbetsuppgifter som ska utföras, av vem, hur och var uppgifterna ska utföras.

### Detta gäller

Som allmän utgångspunkt gäller att arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet. I lagstiftning och kollektivavtal finns regler som begränsar arbetsledningsrätten och arbetsgivarens möjlighet att fritt förfoga över arbetskraften. Diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen föreskriver begränsningar i arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet genom att ställa krav på saklighet och likabehandling i beslut som påverkar de anställda (och arbets sökande).

Föräldraledighetslagen uppställer ett förbud för arbetsgivare att missgynna anställda av skäl som har att göra med föräldraledighet. Att en anställd är föräldraledig ska därför som regel inte spela någon roll när



### Rådgivningen

Hjälper dig med allt ifrån arbetsrätt till lönefrågor. Mer info på [Akademssr.se](http://Akademssr.se)

→ arbetsgivaren beslutar om exempelvis lön eller karriärutveckling. En arbetsgivare som bryter mot missgynnandeförbudet riskerar att behöva betala skadestånd. Arbetsgivaren får emellertid fråga kraven på likabehandling om det är nödvändigt på grund av föräldraledigheten. Om en arbetsgivare skär ned i verksamheten och tar bort den föräldralediges tjänst kan denne inte ställa krav på att få återgå till sin tjänst. I sådana fall hade den föräldraledige gynnats i förhållande till andra arbetstagare som saknar den

**”Att en anställd är föräldraledig ska inte spela någon roll när arbetsgivaren beslutar om lön eller karriärutveckling.”**

rätten. Av detta exempel framgår tydligt att föräldraledighetslagen har som ändamål att arbetsgivarens arbetsledningsrätt ska utövas med beaktande av principen om likabehandling av anställda.

### Så får du hjälp

Om du behöver vägledning om vad som gäller i just din situation, kontakta Akademikerförbundet SSR:s fackliga rådgivning. Då får du tala med en erfaren ombudsman som utöver rättsliga aspekter även väger in praktiska frågor och dina önskemål.

### Så gick det

Sara utredde Adams frågeställning och kallade Arbetsförmedlingen till förhandling och yrkade på skadestånd för brott mot missgynnandeförbundet i föräldraledighetslagen. Under förhandlingen med arbetsgivaren förklarade Sara att Adams vikarie utför samma arbete som Adam gjorde innan föräldraledigheten, vilket innebär att tjänsten är oförändrad och fortfarande finns kvar. Adam har därför rätt att återvända till sin tjänst. Genom att omplacera honom till en annan tjänst direkt efter föräldraledigheten mot hans vilja har arbetsgivaren missgynnats honom på ett sätt som har samband med en skyddad ledighet.

Ärendet avslutades med att arbetsgivaren ändrade sitt beslut och lät Adam återgå till sin ursprungliga tjänst. ●

# Rekordmånga akademiker är med i a-kassan.

Gör som över 800 000 andra och trygga lönen med Akademikernas a-kassa.



A-kassan är en framtidsförsäkring. Med den kan du känna trygghet genom hela arbetslivet – oavsett yrke eller bransch.

Läs mer och bli medlem på [akademikernasakassa.se](http://akademikernasakassa.se)



## Arbetstidslagen

**Kortare arbetstid hänvisas ofta till parterna och kollektivavtal. Men det finns en lag om 40 timmars arbetsvecka – hur går det ihop?**

Text: **Therese Johansson**

1

### Skydd i arbetslivet

Arbetstidslagen är en svensk lag som reglerar hur länge och när du får arbeta. Den är till för att skydda din hälsa, säkerhet och rätt till vila samt främja balans mellan arbete och fritid. Lagen sätter ramar för bland annat arbetstid, raster, övertid, dygns- och veckovila, och kompletteras ofta av kollektivavtal.



3

### Kollektivavtal trumfar lagen

Arbetstidslagen kan förhandlas bort och helt eller delvis ersättas av regler i kollektivavtal för att anpassas till specifika branscher och behov. Däremot får inte kollektivavtalets regler vara sämre än vad lagen och EU-direktivet kräver. Det gäller bland annat dygnsvila, veckovila och sammanlagd veckoarbetstid.



Källa: Arbetsmiljöverket, Verksam.se

### Vad säger arbetstidslagen?

Arbetstidslagen reglerar bland annat ordinarie arbetstid 40 timmar per vecka, övertid 200 timmar per kalenderår, dygnsvila 11 timmar per 24 timmar och veckovila 36 timmar per 7 dagar. Arbetstidslagen gäller, med vissa undantag, allt arbete som utförs i Sverige, även om det är på ett utländskt företag.

2

4

### Hur får arbetstiden förläggas?

Arbetsgivaren bestämmer hur arbetstiden ska förläggas, men måste följa reglerna i arbetstidslagen eller kollektivavtal. Om arbetstiden eller jourtiden ska ändras ska besked i regel lämnas minst två veckor i förväg. Kortare framförhållning är bara tillåten om verksamheten kräver det eller om något oförutsett gör att schemat måste ändras snabbt.

5

### Rast och paus – det säger lagen

Rätten till rast är aldrig förhandlingsbar. Du har rätt till rast senast efter fem timmars arbete. Rasten räknas inte som arbetstid, vilket innebär att du kan lämna arbetsplatsen. Utöver rasten har du också rätt till kortare pauser som ingår i arbetstiden. Arbetsgivaren måste planera arbetet så att de kan tas.





## LAGSTIFTNING

# Nya möjligheter till bakgrunds-kontroller

Regeringen vill utöka möjligheterna till bakgrunds-kontroller av anställda i kommuner. En ny proposition föreslår att arbetsgivaren ska få ta del av belastnings- och misstanke-register vid anställning inom verksamheter som rör barn, äldre och personer med funktionsnedsättning, samt för personer i så kallade kritiska positioner. Förslaget är tänkt att börja gälla den 1 mars.

Samtidigt har regeringen tillsatt en utredning som ska se över hela regelverket för bakgrunds-kontroller i offentliga och privata verksamheter, med syfte att motverka infiltration och annan brottslig påverkan. Utredningen ska presenteras i mars 2027.

Många HR-avdelningar efterfrågar tydliga riktlinjer och Akademikerförbundet SSR är inte principiellt emot utökade register-kontroller. Det finns legitima säkerhetsintressen, säger Mikael Smeds, chefsjurist på förbundet. Men även om syftet är gott, ser han problem. Särskilt oroande är den växande form av bakgrunds-kontroller som är i det närmaste oreglerade. Han beskriver det som en fri marknad där privata företag gör personkartläggningar åt arbetsgivare. Ibland omfattande sådana.

Text: Tim Andersson Foto: Getty Images

– Formellt bygger det på samtycke, men hur frivilligt är det egentligen? De flesta förstår nog att ett nej kan leda till att man sorteras bort. Det är en tydlig integritetsproblematik.

Dessa företag kan samla in stora mängder information – från sociala medier, kreditupplysningar och intervjuer med anhöriga – och leverera en enkel ”tumme upp eller tumme ner” till arbetsgivaren.

– Arbetsgivaren slipper därmed GDPR-ansvar, men individens integritet exponeras ändå. Det är problematiskt.

När det gäller den nya propositionen är han framför allt kritisk mot förslaget om registerslagningar för personer i ”vissa ledande positioner”.

– Problemet är att det är upp till arbetsgivaren att avgöra vilka befattningar som är ledande. Det är mycket vagt formulerat. Här finns en uppenbar risk för godtycke.

Han lyfter också svårigheten att tolka registerutdrag på ett rättssäkert sätt.

– Det saknas vägledning om hur uppgifter ska värderas i en rekryteringsprocess, och där ser jag en risk för att fördomar får fritt spelrum.

När det gäller att stoppa organiserad brottslighet från att ta sig in i välfärdens kärnverksamheter betonar Mikael Smeds att bakgrunds-kontroller bara är en liten del av lösningen.

– ”Möjliggörarna”, som lämnar ut känslig information, har ofta helt fläckfria register. Både BRÅ och forskning från Göteborgs universitet visar att ett effektivare skydd är att arbeta med kulturen på arbetsplatsen – att motverka machonormer, skapa en miljö där hot och påtryckningar tas på allvar, och ge medarbetare stöd att hantera svåra situationer. ●

Registrera dig som chef idag!

Har du blivit chef? Grattis till din nya roll! När du som är medlem i **Akademikerförbundet SSR** blir chef och registrerar det hos oss blir du också automatiskt medlem i **Svensk Chefsförening**.

Rollen som chef är speciell. Du är både anställd och företrädare för arbetsgivaren och just därför finns Svensk Chefsförening. Vi kan chefsfrågor och vi kan ge dig som är chefsmedlem rätt typ av stöd och möjlighet att utvecklas i din roll.

Läs mer om allt du får här!



Svensk  
Chefsförening   
EN DEL AV AKADEMIKERFÖRBUNDET SSR

## Remissvaren måste in!

Den 23 februari är sista dagen för remissvar om förslagen om de svenska anpassningarna till AI-förordningen – där de flesta bestämmelser ska börja tillämpas i augusti.



## Money, money, money

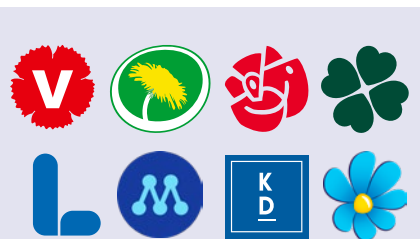
Den 24 mars presenterar Medlingsinstitutet sitt regeringsuppdrag om lönebildning och jämställdhet.



### Håll koll!

och läs mer i kalendern på [Akademssr.se](http://Akademssr.se)

**5 februari: Arbetsliv för alla**  
**Folkhälsomyndigheten** håller webinarium om hur man skapar ett inkluderande och hållbart arbetsliv som främjar psykisk hälsa.



## Sugen på nytt parti?

Sista dagen att registrera nytt parti eller ändra parti-beteckning inför valet 2026.

**Datum: 2 mars**

**Debatt om vårpropositionen Regeringens, för mandatperioden, sista vårändringsbudget debatteras i riksdagen den 13 april.**

Foto: Getty Images



## Akademikerförbundet SSR

# Allt det här ingår i ditt medlemskap

**Kollektivavtal och lokala företrädare.** Vi förhandlar fram kollektivavtal, ibland tillsammans med andra fackförbund. Vår stora lokala organisation ger dig närhet till kompetenta fackliga företrädare.

**Råd och stöd från våra ombudsmän.** Vår rådgivning ger dig snabba svar på arbetsrättsliga frågor och råd om anställningsavtal, lönerådgivning med mera. Vi har också särskild rådgivning för chefer och egenföretagare. Rådgivningen har öppet 08.00–17.00 på vardagar. Telefonnumret är 08-617 44 00.

**Vår inkomstförsäkring.** Inkomstförsäkringen ingår i medlemskapet. Den kompletterar ersättningen från a-kassan upp till 80 % av månadslöner upp till 100 000 kronor. Vår inkomstförsäkring ger ersättning även om du säger upp dig själv. Dessutom ingår kvalificerad karriärcoachning. Kom ihåg att du måste vara med i a-kassan för att kunna få ersättning från inkomstförsäkringen.

**Försäkringar.** Teckna prisvärda försäkringar med rabatt hos Akademikerförsäkring och Folksam. Som ny yrkesverksam medlem i förbundet får du fyra bra försäkringar kostnadsfritt i tre månader hos Akademikerförsäkring.

**Lönestatistik.** Du har tillgång till Saco Lönesök där du kan ta fram detaljerad lönestatistik och jämföra löner. Du får även personlig lönerådgivning från våra ombudsmän.

**Karriärutveckling.** Vi hjälper dig att formulera ansökningshandlingar, ger stöd inför intervju och löneförhandling samt karriärcoachning. Du får inbjudningar och rabatter på seminarier och yrkeskonferenser.

**Rabatt på bolån och banktjänster.** Du får medlemsrabatt på bolån och andra banktjänster.

**Tidskrifter.** Du får vår prisbelönta medlemstidning Akademikern. Om du är chef, personalvetare eller egenföretagare får du även Chefstidningen. Du får kraftig medlemsrabatt på Socionomen och flera andra tidskrifter.

**Fritidshus.** Hyr våra populära fritidshus och lägenheter i Cagnes-sur-Mer utanför Nice på franska rivieran, i Fuengirola på spanska solkusten och i Klövsjö i Jämtlandsfjällen.

**Pensionsrådgivning.** Du får kostnadsfri pensionsrådgivning av Folksams pensionsexperter.

**! ? Vill du ha rådgivning? Gå in på [svardirekt.akademssr.se](http://svardirekt.akademssr.se) eller ring 08-617 44 00**

### Medlemsavgifter per månad, exkl a-kassa. Avgifterna gäller från 1 juli 2015.

Ordinarie avgift, arbetar mer än halvtid	260 kronor	Eget företag (serviceavgift för eget företag tillkommer med 380 kronor inkl moms)	83 kronor
Deltidsarbetande, 50 % eller mindre	198 kronor	Anställning halvtid eller mindre + eget företag (serviceavgift för eget företag tillkommer med 285 kronor inkl moms)	198 kronor
Nyexaminerad med anställning, max två år efter avslutad grundutbildning	135 kronor	Utländsk anställning och arbetar utomlands	94 kronor
Introduktionsmedlem, max två år	135 kronor	Pensionär	73 kronor
Doktorand	146 kronor	Etableringsmedlem	100 kronor, engångsbelopp
Föräldraledig, sjukskriven, studieledig mer än tre månader (anställda)	112 kronor	Student	Kostnadsfritt under hela studietiden
Arbetsökande 100 %	94 kronor		

Om du är medlem i Akademikernas a-kassa tillkommer 140 kronor/månad.

**Du betalar väl med autogiro? Ett enkelt sätt att spara miljön! Anmäl dig på [akademssr.se/autogiro](http://akademssr.se/autogiro)**

Det tillkommer en avgift på 35 kr för pappersfaktura. Slipp avgiften genom att betala via autogiro eller e-faktura.

**Glöm inte att meddela** ändrad anställning, arbetslöshet, föräldraledighet, långtids-sjukskrivning osv – vi får ingen sådan information automatiskt från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan eller a-kassan. Det är viktigt för att du ska få rätt service och rätt medlemsavgift. Inga avgifter betalas tillbaka retroaktivt.

**Har du frågor om ditt medlemskap, avgifter eller liknande? Kontakta oss på 08-617 44 00 eller [medlem@akademssr.se](mailto:medlem@akademssr.se).**

Logga in på Mina sidor och kontrollera dina uppgifter



# B Posttidning

Ej retur

AVS: Akademikerförbundet SSR  
Box 12800, 112 96 Stockholm

Jessica Rönnerfors  
är kriminalvårdschef  
på Sagsjöanstalten.

Analys  
Konkurrens om  
kompetensen

Reportage

Söker arbetskraft  
till gruvan

Spaning

Pojkar halkar efter –  
risk för samhällskris

