

Typ av möte Förhandling enligt MBL § 11

Mötesdatum 2018-11-12

Parter**Arbetsgivarpart:**

Lena Dahlstedt, stadsdirektör
Elisabeth Carle,
personaldirektör
Nina Hammargren, enhetschef
controllerenheten
Sandra Kregert,
kommunledningskoordinator

Företrädare:

Kristofer Andersson
Asmelash Tedros
Eva-Christina Bergander
Pyret Hedlund Due
Andrea Feichtinger
Hélène Fischer Guste
Jenny Hjelte
Heidi Swahn
Ewa Ekwall
Marie Nyström

Vid protokollet**Ärende**

Förhandling av mål och budget för Nacka kommun 2019–2021.

Arbetsgivarens förslag

Enligt bilagan Mål och budget 2019–2021.

Personalorganisationernas synpunkter

Sveriges arkitekter framför följande: ”

Sveriges arkitekter har inga synpunkter mer än att det är viktigt att lönenivåer förblir konkurrenskraftiga så flera av våra medlemmar tex senaste halvåret har rekryterats till andra attraktiva arbeten och det är viktigt att behålla personal, inte minst i komplexa projekt med långa ledtider. Ingen generell lönekomensation bör förhindra en attraktiv löneutveckling.”

Övriga synpunkter inkommer senast 15/11 och biläggs till protokollet.

Ingen av närvarande organisationer är överens om arbetsgivarens förslag till Mål och budget.

Sveriges Ingenjörer avstår förhandlingen.

Resultat av förhandlingen

Förhandlingarna förklaras avslutade 2018-11-12

Justeras

För arbetsgivarparten

Lena Dahlstedt, stadsdirektör



För arbetstagarpart

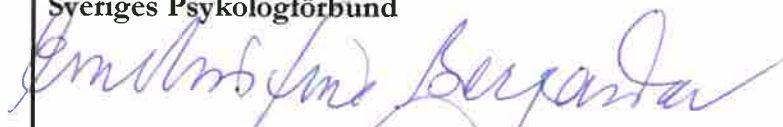
Vision



Läraryrket



Sveriges Psykologförbund



Kommunal



Sveriges Skolläraförbund

Sverige Arbetsterapeuter

SSR



Sveriges Arkitekter

Lärarnas Riksförbund



Kommunal.

Kommunal Sektion Öst synpunkter och yrkande på Nacka Kommuns mål och Budget för 2019-2021

Kommunal yrkar:

- Att verksamheterna ges pris och löneuppräknings i den omfattning som behövs utifrån de kollektivavtal som råder och ev. ska tecknas under 2019. Effektiviseringar i alla ära, det finns inga ursäkter att fortsätta utföra eller att inte utveckla välfärdstjänster som inte utförs på ett effektivt sätt med hög kvalitet. Kommunal ser en risk i att effektiviseringarna inte innebär några effektiviseringar, utan i stället att anställda arbetar med en ökad arbetsmängd och lite fortare. Konsekvenserna av det leder till stressjukdomar eller ohälsa för medarbetare, konflikter i arbetsgrupper och en sämre kvalitet till kommunens invånare.
- Att Nacka kommun inför ett tak på max 25 st. medarbetare en chef ska ha under sig. Detta för att kvalitén i de tjänster som utförs av anställda inom den kommunala verksamheten ska öka och för att vara en attraktiv arbetsgivare.
- Att checkbeloppen inom samtliga verksamheter där checksystemet tillämpas, ska ersättningen höjas så att förutsättningar för anordnare att vara attraktiva arbetsgivare går att leva upp till. Anordnare ska ha schyssta villkor för sina anställda, så att de anställda kan leverera kvalitativa välfärdstjänster. De uppräknings som anges i budgeten är långt ifrån tillräckliga för att uppnå schyssta villkor.
- Att de kommunala verksamheterna kompenseras med motsvarande summa som överskottet av momskompensationen till enskilda verksamheter.
- Att Kommunen inrättar en visselblåsartjänst för medborgare och anställda att använda sig av då misstankar om oegentligheter föreligger.
- Att friskvårdsbidraget till medarbetare anställda i Nacka Kommun ökar till att minst 2500kr per medarbetare.

Kommunal är inte överens om arbetsgivarens förslag till Mål och Budget för 2019.



Pyret Due Hedlund
Kommunal Sektion Öst

Läraryrket yrkanden inför Mål och Budget 2019

Vi har höga ambitioner med utbildningen i Nacka! Världens bästa förskolor och skolor ska finnas här. Den utbildningspolitiska strategin betonar kunskap, arbetsro och valfrihet. Alla har rätt till stimulerande lärande, inflytande och trygg arbetsmiljö.

Lärarnas samverkansråd och SKL är överens om ett nytt avtal på lärarområdet-HÖK18. Det är ett ambitiöst avtal som ämnar komma till rätta med lärarbristen. Intentionen i avtalet är att ta ett helhetsgrepp kring kompetensförsörjning, lönestruktur, arbetsmiljö och arbetsbelastning. Avtalet förpliktar till ett arbete på central och lokal nivå. För att Nacka kommun ska kunna uppfylla intentionen i HÖK18 anser vi att de ekonomiska budgetramarna behöver utökas.

För att detta ska bli verklighet yrkar Läraryrket att;

- checkar för förskolor och skolor ska ses över för att täcka alla kostnadsökningar, dessutom ska checkbeloppet beräknas på antal barn oberoende av dess vistelsetid.
- fördelningen av Likvärdighetsgarantin är klar så att den finns med i organisationsarbetet för nytt läsår.
- ännu ej fullt utnyttjade nybyggda förskolor och skolor betalas av Kommunstyrelsen.
- skollärans löner skall lyftas ut ur resultatenheternas budget.
- hyrorna skall lyftas ut ur resultatenheternas budgetar.
- checkarna skall anpassas så att man kan uppfylla alla skollagens krav.
- förtätar och ökar antalet utbildade "fritidspedagoger" och "lärare i fritidshem" på Nackas fritidshem.

För att Nacka som attraktiv arbetsgivare ska kunna behålla och rekrytera de bästa lärarna yrkar Läraryrket att;

- alla lärare, i alla skolformer, får tydliga lönesatsningar i de kommande kommunala lönerevisionerna.
- budgeten skall räcka till goda löneökningar och en minskad arbetsbelastning.
- Valfärd Skola fortsätter att skyndsamt komma till åtgärd med den höga stress och arbetsbelastningen¹.
- Nacka åter blir löneledande i Stockholms län både när det gäller ingångslön och löneutveckling.
- minskar barn och elevgruppernas storlek.
- kommunen tar ansvar och kompenserar för att alla kategorier lärare kan ha en god löneutveckling även utan de statliga lönesatsningarna.



Vision Nackas yttrande angående mål och budgetförslaget 2019–2021

Vision Nacka anser att för att Nacka ska vara en attraktiv arbetsgivare är det viktigt att ha kompetenta medarbetare som kan förvänta sig få en löneökning som motsvarar det kvalitativa arbete de utför. För att behålla duktiga medarbetare och kunna rekrytera nya är det viktigt att ha konkurrensmässiga löner. Dessutom förutsätter det att medarbetarna har god arbetsmiljö och möjligheter till kompetenshöjning.

Förslaget på en generell lönekomensation på noll procent bedömer vi inte räcka till för att behålla och rekrytera kompetent personal. Detta medför en ökad risk för hög personalomsättning vilket i sin tur drabbar medborgarna genom försämrad verksamhet och brist på kontinuitet.

Vision Nacka avdelning 156 i Nacka kommun



2018-11-07

SSR är inte överens med arbetsgivaren gällande Mål och Budget 2019-2021 för Nacka kommun.

SSR anser att det inte finns tillräckligt utrymme i budgeten för löneökningar och personalkostnader. I mål och budget 2019-2021 föreslås ingen generell löne- och priskompensation med hänvisning till att effektiviseringar eller produktivitetsökningar kommer att krävas för att nå budgeterat resultat. SSR noterar att SKL förespår ökade lönekostnader med 3,1% under 2019. SSR anser att det ska vara budgeterat för en generell löne- och priskompensation i enlighet med SKL's beräkningar.

SSR's farhågor är att effektiviseringar och produktivitetsökningar kommer att påtvingas i för hög omfattning. Medarbetarnas arbetsmiljö kommer att påverkas negativt med befarade sjukskrivningar och uppsägningar som följd. Detta kan i sin tur leda till försämrad kvalitet på de tjänster som Nackas medborgare erbjuds, främst för medborgare med ett sämre skyddsnät och behov av stöd och hjälp.

Styrelsen för SSR-föreningen i Nacka kommun



LÄRARNAS RIKSFÖRBUND

Nacka Kommunförening

10.11 2018

Synpunkter på Mål och Budget 2019-2021

Skolan

Mål: "Resultaten för eleverna i Nackas skolor ska ligga bland de tio bästa kommunerna i landet." Nackas skolor är bland de bästa i landet, och de goda resultaten står sig år efter år.

Nacka ska vara bäst på att vara kommun samt vara en attraktiv arbetsgivare! Det är viktigt att gå från ord till handling och göra en rejäl satsning på skolan i denna budget så att förutsättningarna ska finnas för att kunna ha en bra arbetsmiljö och vara en attraktiv arbetsgivare.

För att kunna fortsätta att nå så hög måluppfyllelse som möjligt gäller det att kommunen ska kunna behålla sina skickliga lärare och studie- och yrkesvägledare, samt även kunna nyrekrytera skickliga och legitimerade lärare och skickliga yrkesvägledare. Lönen är då en viktig parameter och vi önskar att kommunen skjuter till medel för att både kunna permanenta lärarlönelyftssatsningen och karriärlärarysningen, samt för att även kunna ha ekonomiska ramar så att alla Nackas lärare ska kunna nås av en extra satsning. Det ska inte vara så att man som enskild lärare ska behöva byta kommun för att få upp lönen. Det ska heller inte behöva vara så att den enskilda skolan, trots fulla klasser inte har en ekonomi som är i balans.

När det gäller skolpengen för grundskolan anser vi att den behöver räknas upp rejält med tanke på ökande kostnader för hyror, löner, pedagogisk verksamhet mm. Det finns även mycket som skulle behöva förbättras när det gäller lärarnas arbetsbelastning, arbetsmiljö, möjlighet att få extra resurser för barn med särskilda behov mm.

För LR Nacka

Héléne Fischer Guste

kommunombud

Sveriges Psykologförbund vill lämna följande synpunkter på Mål och Budget

Först vill vi framhålla att vi välkomnar att man i sin skrivning lyfter vikten av hälsofrämjande och förebyggande arbetet för att uppnå målet med bästa utveckling för alla.

Vi hade önskat en tydligare markering av att man vill och hur man vill öka möjligheterna för utbildningsnämnden att förstärka och utöka de hälsofrämjande insatserna och inrikta mera av verksamheten mot förebyggande arbete.

Kraven på effektivisering leder lätt till ett feltänkande då det kan skapa ett kort tidsspänn som man förväntar sig utfall på. Förebyggande och hälsofrämjande insatser är långsamverkande budgetmässigt, men har stora effekter på längre sikt. Detta finns samstämmig forskning kring. Vi önskar att man tar in detta längre perspektiv i beräkningen när man kommer till budgetskivande.

Vi vill lyfta några punkter där detta tänkande borde fått genomslag på ett tydligare sätt i budgetförslaget.

Fritidsverksamheten i skolan är en viktig del av vardagen för de yngre skolbarnen. Men dessa verksamheter lyfts inte alls fram, tvärtom kan vi inte utläsa någon ökning alls av checkbeloppen för dem.

Vi ser detta som ett feltänkande, då fritids är en så viktig verksamhet där eleverna kan få träna sina sociala kompetenser, idealt också få vara i en avstressad och harmonisk miljö de timmar på dagen som omger skoltimmarna.

I hjärnforskningen betonar man vikten av avspänning och återhämtning för att hjärnan skall fungera bra- med den låga personaltäthet man med dagens budget kan upprätthålla riskerar man istället att dessa timmar blir stressande och tröttande. Eleverna behöver vuxnas stöd i sin samvaro i grupp- många barn mår bättre av att få vara i mindre grupp. Det blir också sinnessmässigt lugnare, tystare och mer fysiskt utrymme om man kan dela barngrupperna även under fritidstiden i mindre delar än det vanliga idag. Tjugo barn per vuxen i lokaler som ofta inte är avpassade för verksamheten skapar ingen idealisk avstressande miljö, det tror vi att alla begriper.

Man behöver också hjälpa många elever med övergångar under dagen, mellan skoldag och fritidstid, mellan lektion och rast. Detta kräver möjlighet till gemensam reflexion och planering av alla de vuxna som arbetar med barnen- då först kan en övergång mellan varandras ansvarsområden bli trygg och stabil för barnen, genom att de vägleds av vuxna som pratat hop sig och har ett gemensamt förhållningssätt.

Målet att vara bäst på att vara kommun tycker vi behöver förtydligas när det handlar om hur man bygger fungerande arbetsgrupper.

Fungerande arbetslag behöver bra kommunikation- och det befrämjas av gemensam handledning och konsultation.