

## FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

<b>Typ av möte</b>	Förhandling enligt MBL § 11	
<b>Mötesdatum</b>	2021-10-29	
<b>Parter</b>	<b>Arbetsgivarpart:</b> Victor Kilén, stadsdirektör Elisabeth Carle, HR-direktör Annika Rainer, budgetchef Jörn Karlsson, ekonomi- och finansdirektör	<b>Företrädare:</b> Heidi Swahn, Akademikerförbundet SSR Ingela Eneqvist, Akademikerförbundet SSR Pyret Due Hedlund - Kommunal Jenny Hjelte, Kommunal Mikael Eriksson, Lärarförbundet Lynn Bergvall, Lärarförbundet Hélène Fischer Guste, Lärarnas Riksförbund Ulrika Andersson – Sveriges Arbetsterapeuter Linn Grönlund – Sveriges Arkitekter Caroline Engberg, Sveriges Arkitekter Marie Edling, Sveriges Arkitekter Eva-Christina Bergander - Sveriges Psykologförbund Ellen Ekdahl Rolf, Sveriges Psykologförbund Kristoffer Andersson, Sveriges Psykologförbund Yvette Forssmark, Vision
<b>Vid protokollet</b>	Sandra Kregert, kommunledningskoordinator	

### Ärende

Förhandling av Mål och budget för Nacka kommun 2022–2024.

### Arbetsgivarens förslag

Enligt bilagan Mål och budget 2022–2024.

### Personalorganisationernas synpunkter vid förhandlingen

Ingen av personalorganisationerna är överens om arbetsgivarens förslag till Mål och budget 2022–2024

### Resultat av förhandlingen

Förhandlingarna förklaras avslutade i oenighet.



### **Synpunkter från Sveriges Ingenjörer,**

Sveriges Ingenjörer har inte haft möjlighet att komma med en egen bilaga med synpunkter. Vi ser dock likt Vision och Akademikerförbundet SSR att vi hade önskat mer satsningar på anställda, deras löner och att göra Nacka till en attraktiv arbetsplats - och ett mindre fokus på principen att "växa utan att växa" när detta inte är förenligt.

Sveriges Ingenjörer ställer sig positiva till Visions och Akademikerförbundet SSR:s yrkanden.

### **Bilagor:**

**Bilaga 1 – Yrkande från Sveriges Arkitekter**

**Bilaga 2-Yrkande från Vision**

**Bilaga 3-Yrkande från Sveriges Psykologförbund**

**Bilaga 4-Yrkande från Akademikerförbundet SSR**

**Bilaga 5 – Yrkande från Lärarnas Riksförbund**

**Bilaga 6-Yrkande från Kommunal**

**Bilaga 7-Yrkande från Lärarförbundet**



**Justeras**

---

För arbetstagarpart

**Akademikerförbundet SSR**

**Kommunal**

**Läraryrket**

**Lärarnas Riksförbund**

**Sveriges Arbetsterapeuter**

**Sveriges Arkitekter**

**Sveriges Psykologförbund**

**Sveriges Skolledarförbund**

**Vision**

---

# Sveriges arkitekter synpunkter och yrkanden inför Mål och Budget 2022

Sveriges arkitekter ser positivt på Nackas ambition om att under året ta fram en klimatanpassningsplan. Sveriges arkitekter ställer sig också positiva till formuleringen ”I stadsplaneringen är det viktigt att säkra tillgången till både större och mindre grönområden på nära avstånd från bostäderna”. Dock efterfrågar vi fler konkreta mål som ska säkerställa detta. I 2022 års mål och budget hittar vi två mål som svarar mot detta: ”Gångavstånd till friluftsområde (<1000m)” samt ”Andel bostäder i föreslagna planer med högst 300 meter till park eller naturområde”.

Sveriges arkitekter ställer sig bakom att målet för mediantid planbesked ändras tillbaka till 16 veckor. Vi instämmer i att ständigt snabbare planbesked fyller begränsat syfte och riskerar att ge felprioriteringar.

## Sveriges arkitekter yrkar på att:

- en generell löne- och priskompensation föreslås för budgetperioden 2022-2024. Sveriges arkitekter ställer sig frågande till hur Nacka kommun ska kunna fortsätta att vara en attraktiv arbetsgivare om inte pengar avsätts för detta. Om enbart prioriteringar och effektiviseringar gör att budgeterat resultat nås ser Sveriges arkitekter en risk för att den enskilda medarbetaren blir lidande om allt ska göras i ett snabbare tempo och med en ökad arbetsbelastning.
- målen om plankostnad (kr/kvm) för nya lokaler och lägenheter i flerbostadshus (>50 bostäder) skrivs upp. Detaljplanearbetet blir alltmer komplicerat, det byggs på sämre mark och kraven på exempelvis utredningar, gestaltning, hållbarhet, trygghet ökar. Därför blir detaljplanerna dyrare för varje år som går. Det är osannolikt att vi framöver kommer att ta fram detaljplaner som är mindre kostsamma per kvadratmeter än idag. Sveriges arkitekter tror att det är mer fruktsamt att sätta upp nåbara mål.
- målen om mediantiden för detaljplaner skrivs upp på grund av samma orsaker som nämns ovan. Sveriges arkitekter har svårt att se rimligheten i denna minskning. Finns det någon handlingsplan? Vilka resurser sätts in för att inte skapa stress hos den enskilda medarbetaren? Sveriges arkitekter tror att det är mer fruktsamt att sätta upp nåbara mål.
- målet för andel bostäder i föreslagna planer med högst 300 meter till park eller naturområde ska vara 100%. Utfallet 2020 var 100% men målet är 90% för 2022-2024. Sveriges arkitekter undrar varför målet inte är 100%. Är det för att man vet med sig att målet 100% inte är nåbart i till exempel Sickla?

Marie Edling och Caroline Engberg  
Representanter för Sveriges arkitekter

## **Visions synpunkter och yrkanden gällande Mål & Budget för 2022.**

Vision har tagit del av alliansens budgetförslag för 2022 och inser att man inte på något sätt tar hänsyn till medarbetarnas förutsättningar då man mer ser till pengar än till hur det påverkar de medarbetare som ska möta medborgaren och finnas till hands för medborgaren.

Vision har under flera år märkt av hur *Växa utan att växa* har påverkat våra medlemmar. Verksamheterna har långsamt slutat att ersättningsrekrytera när medarbetare har slutat och arbetsgivaren har då delat ut arbetsuppgifterna till de kvarvarande medarbetarna. Ibland har orsaken till minskat antal anställda varit att chefen haft ett uppdrag att dra in på budgeten och väljer att inte rekrytera för att få ihop budgeten. Ibland har det varit att man blivit nekad att ersättningsrekrytera. Då detta har pågått under flera år har organisationen blivit så slimmad att det på många enheter lett till att många medarbetare drar in på luncher, tar med sig jobb hem, eller arbetar när de är sjuka trots att de borde vara sjuka utan att arbeta. Det finns flera enheter som är så slimmade att varje gång någon är sjuk eller VAB så går övriga kollegor på knäna alternativt att arbetsuppgifterna är ännu fler när man kommer tillbaka efter sjukdom. Detta leder förr eller senare till sjukdom eller att man väljer att säga upp sig. Detta behöver ni som politiker nu sätta stopp för genom att tillsätta pengar så att chefer ges rätt förutsättningar för att planera sin verksamhet och ta hand om sina medarbetare.

Vision ser inte en slimmad organisation som en *attraktiv arbetsgivare* för om man som medarbetare arbetar när man är sjuk, behöver VOBBA (arbeta med sjukt barn), dra in på luncher, ta med sig arbete hem samt att man saknar återhämtning så får medarbetarna stressrelaterade känningar och till slut blir man sjuk. Med hög arbetsbelastning under längre tid blir risken stor att medborgaren inte får ut *Maximalt värde för skattepengarna*. Det saknas möjlighet att säkerställa rättssäkerheten; det kan bli felaktiga beslut; och handläggningstiderna kan bli långa. I slutänden uteblir utlovade förbättringar för medborgarna och de tappar förtroendet för kommunen.

Med tanke på att många verksamheter får samma pott nästa år som de har fått i år och vissa får t.o.m. en sänkning, så undrar man hur Alliansen kan tro att chefer har möjlighet till löneökningar utan att man behöver dra ner på tjänster. I fall kommunen drar ner på tjänster så kommer detta påverka medborgaren negativt genom att medarbetarna inte längre har en rimlig möjlighet att ge den service som krävs.

Vision ser därför att politikerna behöver ta bort *Växa utan att växa*, ta bort anställningsstopp, arbeta bort de slimmade organisationerna och arbeta förebyggande mot den psykiska ohälsan genom att tillsätta mer pengar för medarbetare i Nacka kommun.

Då Visions medlemmar inte har fått någon form av ersättning för det extraordinära arbetet som man har utfört under pandemin så yrkar vi på att våra medlemmar (alla medarbetare kan ingå) får en engångssumma enligt Visions yrkande från löneöversynen 2021:

” Vision yrkar på ett engångsbelopp på 10 000kr för de medarbetare som har haft fysisk



kundkontakt under pandemin på enheter så som exempelvis KSE, Välfärds samhällsservice, Välfärd skola, AEE m.fl.

Vision yrkar på ett engångsbelopp på 5 000kr för de medarbetare som har haft högre arbetsbelastning under pandemin så som exempelvis KSE, Personalenheten, Digitaliseringsenheten, Bygglov, Förvaltning utemiljö m. fl.

Vision yrkar på ett engångsbelopp på 5 000kr för de chefer som har verksamheter där pandemin har påverkat arbetsbelastningen då cheferna har lagt ner mycket arbete för att få det att gå ihop.”

Därför yrkar Vision på att:

- Att man tillsätter betydligt mer pengar i budget för att varje chef ska ha rätt förutsättningar att kunna ha tillräckligt många anställda för att **varje** medarbetare ska ha ett hållbart arbetsliv.
- Att man tillsätter pengar för att kunna betala medarbetarna den lön som medarbetaren förtjänar utifrån det man faktiskt utför och marknadsmässig kompetens, meriter samt erfarenhet i sin roll.
- Att man har en budget som gör att medarbetare får ett hållbart arbetsliv.
- Ifall pengar inte tillsätts i budget för ett hållbart arbetsliv, så yrkar Vision att politiken förklarar för medborgarna samt medarbetarna vilka delar som kan uteslutas och dess konsekvenser.
- Att Alliansen tar ansvar för sin budget de beslutar om då varken Stadsdirektör eller Personaldirektör är trollkarlar då de har en budget och uppdrag att förhålla sig till.
- Vision yrkar på att ni bifaller Kommunals yrkanden gällande arbetskläder för all personal.
- Vision yrkar på att friskvårdsbidraget ska höjas till 5000kr per medarbetare i syfte att förebygga ohälsa.
- Vision yrkar att ni **politiker** börjar att lyssna på oss fackförbund samt kommunens medarbetare när vi larmar om försämrad arbetsmiljö.

Vision ställer sig bakom Akademikerförbundet SSR's synpunkter och yrkanden till sin helhet.

Yvette Forssmark  
Ordförande  
Vision Nacka

- Bra med högre checkar, men räcker det? Pengar behövs till förstärkning av Barn och elevhälsans alla professioner. Detta för att Barn och elevhälsan behöver få större möjlighet att arbeta förebyggande och hälsofrämjande. Barn och elevhälsan behöver också öka bemanningen för att kunna minska stress och fortsätta möta de behov som elevhälsoarbetet innebär.
  - Vi ansluter till en del av Lärarförbundets yrkande om vad budgeten skall räcka till för: högre löner för lärare och även för andra yrkesgrupper i skola/förskola-som förskollärare, fritidspedagoger, barnskötare, assistenter. En betydlig bättre arbetsmiljö med mindre barn – och elevgrupper, ökad lärartäthet, ökad personaltäthet av förskollärare, barnskötare, fritidspersonal. Att utrymme ger till vikarieanskaffning för frånvarande lärare/förskollärare och även andra yrkeskategorier. Att arbeta utan vikarie innebär en otryggare situation för eleverna/barnen. Det behövs fler vuxna runt barnen!
  - Vi vill också att antalet elever per personal i barn och elevhälsan minskar. Antalet elever per psykolog är tex högre i Nacka än i Stockholms stad, vilket vi ser som anmärkningsvärt när Nacka vill profilera sig som en attraktiv arbetsgivare i jämförelse med andra kommuner.
  - Vi vill också särskilt lyfta behovet av mer pengar till arbetet med barn i behov av särskilt stöd, för t ex skapande av små undervisningsgrupper på skolor i alla rektorsområden. Fler elever behöver ha möjlighet att arbeta i mindre grupp en del av skoldagen för att kunna arbeta koncentrerat och kunna prestera. Det behövs rätt resurser till alla elever som har olika behov av särskilt stöd.
  - Förstärkning av förskolan med färre barn i barngrupperna, särskilt viktigt för de yngsta barnen! Anknnytning och trygghet för förskolebarn är mycket starkt förebyggande för hela livet.
  - Satsning på fritidshemmen och på rast verksamhet på alla Nackas skolor är ett annat område där pengar behöver tillföras. Detta är viktigt för alla barn/ elever i skolan men särskilt viktigt för barn i utsatta familjer och i otrygga miljöer. Personaltätheten och utbildningsnivån på fritidshemmen måste öka för att man ska tillgodose barnens/elevernas behov!
- Sveriges Psykologförbund är inte överens om arbetsgivarens förslag till Mål och Budget för 2022.

För Sveriges Psykologförbund, Nacka

Clara Bondesson, Eva-Christina Bergander, Kristofer Andersson



## Akademikerförbundets SSR synpunkter och yrkande gällande Nacka kommuns mål och budget 2022

Akademikerförbundet SSR är det fackliga yrkesförbundet för akademiker med samhällsvetenskaplig inriktning. Våra medlemmar i Nacka är socionomer, samhällsvetare, statsvetare, personalvetare beteendevetare, ekonomer, folkhälsovetare och chefer. Vi ser att våra medlemmar är hårt drabbade av de senaste årens effektiviseringar och prioriteringar som i praktiken innebär besparingar på enheterna. Samtidigt ökar antalet invånare i kommunen och därigenom behovet av service. I den årliga medarbetarenkäten 2021 förekommer orden arbetsbelastning, neddragningar och stress upprepade gånger i medarbetarnas fritextsvar. Vi är bekymrade över utvecklingen och effekterna det har på våra medlemmars hälsa.

### Budget gällande löner, Generell kompensation för ökat personalomkostnadspålägg

Av Mål och Budget 2021–2023 framgår följande:

*”Mål och budget ger ingen generell kompensation för löne- och prisökningar under budgetperioden 2021–2023.” sid 3 (3)*

*”Det är viktigt att agera fortsatt proaktivt och strategiskt för att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla rätt kompetens.”*

I mål och budget för 2021 finns i likhet med föregående år inga medel budgeterade för den avtalsenliga lönerrevisionen. Akademikerförbundet SSR anser att det är en negativ signal som kommunen förmedlar till medarbetare och chefer att återigen inte avsätta medel för löneökningar.

För att attrahera, rekrytera och behålla dagens och morgondagens akademiker är det nödvändigt att konkurrera med bra villkor. Akademikerförbundet SSR anser att det ska vara möjligt att göra lönekarriär inom organisationen. Vi ser idag att nyanställda kommer in med högre löner trots kortare erfarenhet. Detta bidrar till att erfarna och kompetenta medarbetare inom Nacka kommun istället söker sig till andra arbetsplatser för att få en rimlig löneökning. Vi menar på att det bör ligga i kommunens intresse att istället behålla erfarna och kompetenta medarbetare.

Akademikerförbundet SSR har även en chefsförening med många medlemmar inom offentlig sektor. För att chefer inom Nacka kommun ska kunna leva upp till satta mål om att rekrytera och behålla kompetent och erfaren personal anser Akademikerförbundet SSR att cheferna behöver en tydligt avsatt budget för lönerrevision till sina medarbetare.

Utan en generell kompensation för löne- och kostnadsökningar i budgeten betalar våra medlemmar även fortsättningsvis sina avtalsenliga löneökningar med en sämre arbetsmiljö och ökad arbetsbelastning vilket i sin tur kan leda till ökade sjuktal. Att år efter år budgetera 0 kr för löne- och kostnadsökningar är i praktiken besparingar som inte syns för alla kommunala verksamheter. I flera år har Nacka kommun i mål och budget uttalat att det behövs effektiviseringar och/ eller produktivitetsökningar för att de ekonomiska ramarna ska hålla. Dessa besparingar ska bland annat ske genom att effektivisera kontorsorganisationen i Stadshuset, främst genom digitalisering, smartare arbetssätt, återhållsamhet och tillvarata medarbetarnas kompetens och kreativitet. Vi upplever att problemet är att det smartare arbetssättet och de digitala

lösningarna ännu inte finns tillgängliga utan effektiviseringen sker på bekostnad av medarbetarnas hälsa.

## Budget med krav på effektivisering och produktivitetsoökning

Av Mål och Budget 2022–2024 framgår följande:

*”Mål och budget ger ingen generell kompensation för löne- och prisökningar under budgetperioden 2022–2024. Viss kompensation ges till prioriterade verksamheter genom checkhöjningar. Även viss kompensation för löneökningar inom myndighet och huvudmannaheter ges.*

*I och med att löneavtalen med stor sannolikhet kommer att hamna över den föreslagna kompensationen för pris- och löneökningar behövs prioriteringar och effektiviseringar i verksamheterna.” Sidan 25*

*”Ambitionen att vara bland Sveriges 10 procent bästa kommuner i kvalitet och bland de 25 procent bästa i kostnadseffektivitet är viktig för att ge maximalt värde för skattepengarna. Det finns områden där kommunen fortfarande behöver bli mer effektiv. Alla nämnder kommer under 2022 att arbeta för att driva en god verksamhet och samtidigt öka kostnadseffektiviteten.” Sid 36*

*”Nacka kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare med nöjda medarbetare. Medarbetare ska trivas. Viljan att bidra med sitt engagemang skapar värde för Nacka-bor, företagare och föreningar. Engagerade medarbetare arbetar nyfiket, proaktivt och systematiskt för att förnya och utveckla smarta arbetsätt. Det ger hög kvalitet och effektivitet – en förutsättning för utveckling, bra löner och ett hållbart medarbetarengagemang.” Sid 39*

Nacka kommun har en uttalad ambition om ”att växa utan att växa”.

Akademikerförbundet SSR önskar konkreta förslag om hur arbetsgivaren vill uppfylla målet om en effektiv organisation med utvecklingsmöjligheter för medarbetare och chefer. Akademikerförbundet SSR ställer sig frågande om ”att växa utan att växa” i praktiken innebär ytterligare krav på effektivisering och produktivitetsoökning för den enskilde medarbetaren samtidigt som kommunmedborgarna förväntas bli fler i antal och därigenom en ökad arbetsbelastning?

Akademikerförbundet SSR anser att 0 kr i kompensationen för pris- och löneökning inte ska kompenseras med effektivisering och/eller produktionsökning för att hålla budget.

*”Kommunens verksamhet ska drivas med hög kvalitet, ständiga förbättringar och ligga i framkant inom varje område. Kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, stolta och friska medarbetare”*

*”En framgångsfaktor för att kommunen även fortsättningsvis ska kunna leverera maximalt värde för skattepengarna är att vara en attraktiv arbetsgivare med hållbart medarbetarengagemang. Engagerade medarbetare som utvecklar smartare arbetsätt är centralt för att säkerställa hög kvalitet och effektivitet.” sidan 9*

Nacka kommun har redovisat ett gott ekonomiskt resultat för 2021. Medarbetare har arbetat med engagemang, hängivelse och en vilja att ge god service till kommunens medborgare i en tid som varit särskild svår med anledning av covid-19.

Akademikerförbundet SSRs medlemmar gör sitt yttersta för att möta medborgarnas behov.

Nacka kommun har i sin budget gett 0 kronor i lönekomensation de senaste 5 åren. Det innebär att de senaste åren har alla verksamheter i kommunen genomfört besparingar och effektiviseringar årligen, igenomsnitt 2,4 %.

Under 5 år har skattesänkningar skett med 65 öre. Samtidigt har taxor och avgifter för olika tjänster till medborgarna i kommunen ökat i pris.

Under 5 år har befolkningmängden ökat, från 97 986 (2015) till 106 505 (2020). Fler människor som vill ha service och tjänster av kommunen. Med minskad eller oförändrat antal anställda innebär det att service och tjänster till sist får minskad kvalitet, det bli längre kötider och svarstider.

Om Nacka kommun ska fortsätta ligga i framkant inom varje område gentemot medborgarna är det av vikt att vara en attraktiv arbetsgivare med ett hållbart medarbetarskap som attraherar motiverade, stolta och friska medarbetare med driv att utveckla framtida arbetssätt. Det gäller för såväl nyanställda som de medarbetare som har arbetat en längre tid inom kommunen. Akademikerförbundet SSR anser att det är av vikt att som arbetsgivare vara medveten om vilka signaler som kraven på en ökad effektivisering, produktivitetsökning kontra en nollställd budget för pris- och lönekomensation kan ge till de anställda.

## **Återhållsamhet i verksamheter, Organisera för tillväxt - hur kan vi växa utan att växa**

Kommunen har ambitionen ”Att växa utan att växa”. De farhågor vi hade när begreppet lanserades har besannats, idag konstaterar vi att effektiviseringar och produktivitetsökningar har påtvingas i för hög omfattning. Medarbetarnas arbetsmiljö har påverkats negativt. Detta har i sin tur lett till försämrad kvalitet på de tjänster som nackas medborgare erbjuds.

*”Utgångsläget för budgeten 2022 är mycket gott, kanske det bästa någonsin. Det är dock inget skäl för slösaktighet eller missbushållning med skattepengarna. Samtidigt som vi gör rekordstora satsningar är det viktigt att understryka att den kommunala verksamheten både ska hålla hög kvalitet och vara effektiv. 10/25 gäller! Det innebär att Nacka ska tillhöra de 10 procent bästa kommunerna i olika mätningar och samtidigt tillhöra dem med 25 procent lägst kostnader.” Sid. 25*

Nacka kommun jämför sig med andra kommuner när det gäller kostnader. Däremot så framgår det inte om de kommuner man jämföra sig med har ett varierat utbud av service eller kvalitén på utförda tjänster. Vill man vara bäst på att vara kommun kostar det. Det är en orimlig ekvation att vara både bäst och billigast. När har Nacka kommun sparat klart i verksamheterna? Vad är det Nacka kommun jämför sig med i uttrycket 10/25?

Akademikerförbundet SSR undrar om kommunledningen har räknat på de senaste årens besparingar och effektiviseringar som gjorts i rena pengar. Akademikerförbundet SSR önskar en tydlig redovisning verksamhet för verksamhet. När har vi uppnått målet?

## **Attraktiv arbetsgivare**

Forskning visar att hög personalomsättning är väldigt dyrt. Att rekrytera en medarbetare på handläggarnivå kan – lågt räknat – kosta runt 340 000 kronor med rekryterings-, introduktions och inskolningskostnader.

Det går att motverka personalomsättning och förebygga ohälsa genom att planera och investera i personalen. För att attrahera, behålla och rekrytera dagens och morgondagens akademiker kommer det vara nödvändigt att konkurrera med bra villkor. Det ska vara möjligt att göra lönekarriär inom organisationen och man ska

självklart ha en hälsofrämjande arbetsmiljö samt rätt antal kolleger utifrån vad verksamheten kräver.

Akademikerförbundet SSR vill återigen belysa vikten av lönestruktur i kommunen. Lönekostnader som bidrar till att verksamheten kan behålla, leda och utveckla medarbetare måste ställas mot vad det kostar att förlora kompetens, lägga tid och pengar på att nyrekrytera, introduktion, skola in ny personal samt handledningstid.

## Medarbetarundersökning

Genom den årliga medarbetarundersökningen bekräftas det som våra medlemmar lyfter med oss. Ständiga neddragningar påverkar medarbetarna negativt. Under pandemin har det med all tydlighet framgått hur motiverande och engagerade personalen är i sitt viktiga uppdrag. De har en stor vilja att göra ett gott arbete. Hur ska våra många motiverade medarbetare också bli nöjda med sin arbetsituation?

## Akademikerförbundet SSR yrkar

- Att medel för löneökningar ska avsättas inom ramen för mål och budget.
- Att bilaga 5, HÖK 20, ska ligga till grund för hur löneöversynsprocessen ska bedrivas i kommunen. Dvs med samtalen kopplade till lön uppdelade som två separata samtal för att ge medlemmar möjlighet till inflytande över lön.
- Att arbetsgivaren redovisar hur föregående års återkommande ”*prioriteringar och effektiviseringar*” (besparingar på enheterna där vi har våra medlemmar) sett ut i praktiken,
  1. Vilka prioriteringar/ effektiviseringar har gjorts ?
  2. Vilka effekter har det haft på medarbetarnas hälsa och på arbetet/ servicen gentemot Nackaborna?
- Att en vikariepool inrättas för att stötta vid frånvaro/ ärendetoppar över hela sociala omsorgsprocessen för att värna medarbetarnas hälsa och minska behovet av externa konsulter.
- Att mål och budget ska innefatta en generell kompensation för löne- och kostnadsökningar.
- Att det ska vara möjligt att göra lönekarriär inom organisationen. Mångårig erfarenhet och anställning inom Nacka kommun ska löna sig.
- Att inriktningen mot effektivisering och/eller produktionsökning inte får ske på bekostnad av medarbetarnas arbetsmiljö, arbetsbelastning och välmående.
- Att kommunen tar medarbetarundersökningen från hösten 2021 på allvar och låter den vara en av grunderna vid arbetet med mål och budget.

Akademikerförbundet SSR är inte överens om arbetsgivarens förslag till Mål och Budget för 2022.

Datum: 2021-11-02

Akademikerförbundet SSR i Nacka kommun

Akademikerförbundet SSR ställer sig bakom Visions yrkanden.



# LÄRARNAS RIKSFÖRBUND

Nacka Kommunförening

---

## **Bilaga med yrkande och synpunkter på Mål och Budget för 2022, från Lärarnas Riksförbund**

Nacka är bland de bästa skolkommunerna i landet när det bland annat gäller måloppfyllelse och kunskapsresultat. Tyvärr ser vi dock nu en vändpunkt när det gäller lärarnas arbetsmiljö.

*"Nacka ska vara bäst på att vara kommun samt vara en attraktiv arbetsgivare!"*

Lärarna brinner för sitt uppdrag och är mycket motiverade att gå till jobbet men årets resultat på medarbetarenkäten bekräftar tyvärr vår upplevda bild av att stressen ökat i arbetet och att det inte är balans mellan krav och resurser. Trots mer än fulla klasser är det dessutom svårt för många skolor att få ekonomin att gå ihop. Vi står inför en nationellt stor utmaning när det gäller kompetensförsörjningen. Med den bakgrunden är det ytterst viktigt att göra en riktigt rejäl satsning på skolan! Hög måloppfyllelse, en välutbildad och motiverad lärarkår, samt nöjda vårdnadshavare är inget man kan ta för givet utan verksamheten behöver ges rätt förutsättningar! Satsningen behöver vara rejäl så att den tydligt märks i förhållande till inflation samt kostnadsökningarna ute i verksamheten.

I det lokala arbetet ute på varje enhet, utifrån riktlinjerna i vårt nuvarande avtal HÖK-21, är de centrala frågorna angående en rimlig arbetsbelastning för varje individ samt en rejäl livslöneutveckling viktiga och avgörande frågor för att man inte ska överväga och kanske ta steget att antingen byta till en annan kommun för att få upp lönen eller kanske lämna lärarbanan helt. I ljuset av att Nacka kommun detta år har gått väldigt bra ekonomiskt anser vi att det vore rimligt att i denna budget göra en ännu större satsning på skolan! Vi yrkar att:

- *skolchecken uppräknas rejält i jämförelse med inflation och ökade kostnader ute i verksamheten*
- *att extrapengar tillförs för att kunna permanenta lärarlönelyftet och karriärläroreformen för att kunna säkra kompetensförsörjningen av lärare*
- *att man tillför extramedel för barn med behov av särskilt stöd*

Nacka 30.10 2021 För LR Nacka Helene Fischer Guste (föreningsombud)



LÄRARNAS  
RIKSFÖRBUND

## Kommunal Sektion Öst synpunkter och yrkande på Nacka Kommuns mål och Budget för 2022

Kommunal tar del av alliansens mål och budget för 2022 och ser att det är en klassisk valårsbudget. Alliansen slår sig för bröstet med skattesänkning och säger sig göra rekordsatsningar i de kommunala verksamheterna! Att kalla det för rekordsatsningar upplevs som ganska hånfullt, då det på inget sätt täcker de hål som behöver fyllas i välfärdsverksamheterna då de under många år fått minskade förutsättningar. Kommunens välfärdsarbetare gör alltid sitt yttersta för att upprätthålla service till kommunens invånare, och ser till skillnad från alliansen inte kostnadstäckning som slösaktighet eller misshushållning. Nacka kan liknas restaurangkunden som ständigt beställer oxfilé men endast vill betala för köttfärsbiffar!

Kommunal kan inte se att förslaget till Mål och Budget och sagda satsningarna kommer att generera en bättre arbetsmiljö för Kommunals medlemmar. Medlemmarna som arbetar på förskolor, inom fritidsverksamhet och i skolan, äldreboende, hemtjänst och omsorg vittnar sedan länge om att de har för få kollegor, för dåliga förutsättningar att utföra sina arbeten till bra kvalitet för den som arbetet är till för dvs. Nacka kommuns invånare.

Valfrihet i all ära, vem säger nej till att själv ta beslut, men inte till vilket pris som helst. Kommunal tycker att det är omdömeslöst av Kommunen att ha fri etableringsrätt för välfärdsbolag. Att ha en överetablering och konkurrens om välfärdstjänster tjänar just nu ingen på. Inte Nacka kommuns skattebetalare, välfärdsbolagen som själva tycker att det är en osund konkurrenssituation, inte arbetstagarna inom välfärdsjobben.

Att alliansen föreslagit löneökningar för sig själva och ökat partistöd på bara ca 2% under 2022 ger en något bättre smak i munnen än då de 2021 gav sig själva ökning på 4% medan kommunens medarbetare knappt fick ca 2,67% överlag.

Kommunal yrkar:

- Att inte kommunen kräver avkastning av de kommunala verksamheterna. Att kräva avkastning av den kommunala produktionen är skamligt och Kommunal yrkar på att det inte ska ske! Återigen säga sig göra rekordsatsningar i de kommunala verksamheterna och sedan kräva 20,7 miljoner åter är att ge med ena handen och kräva tillbaka med andra handen. En ny form av pennigatvätt? Kanske kommunen bör børsintroducera sig och ge kommuninvånarna stadsaktier också! Snälla sluta lek "Aktiebolaget Nacka" med kommunen.
- Att kommunen tar medarbetarundersökningen från hösten 2021 på allvar och tar sitt ansvar och ger verksamheterna kostnadstäckning. Det är svårt att uppleva sin arbetssituation bra när man inte har kollegor på plats pga sjukdom och det spelar ingen roll hur bra chef du är om du inte har pengar för att kunna få verksamheten att gå i runt.
- Att Kommunen gör som tex Skellefteå kommun och ger medarbetarna en covidbonus på 2600kr. Absolut har Nacka kommun under covid åren givit medarbetarna gåvor till ett värde av 1500kr men då som presentcheckar för att hålla näringslivet i gång. Att ge medarbetarna en bonus är att ge dem valfrihet att själv styra över sitt kapital.



# Kommunal.

- Att medarbetare får arbetskläder och arbetskor efter årstiderna inom barnomsorg och skolbarnsomsorgen. Att som anställd behöva stå för kläder som slits i det tuffa arbetet med barn både inomhus och utomhus hör till en föråldrad tid. Att varma skor, regnstövlar och inomhustofflor osv. behövs tillsammans med kläder för väder och aktivitet blir kostsamt för den anställda. Att ha mössa och vantar som går att arbeta med och är av kvalitet är inte gratis och inget som arbetsgivaren ersätter om barnen råkar göra sönder någons klädesplagg. Det är dags att ta kraft tag för en förändring. I coronapandemins spår har utevistelsen inom barnomsorgen ökat för att minska smittspridning och det medför att de anställda utsätts mer för väder och vårt klimats konsekvenser.
- Att yrkande om arbetskläder och arbetskor efter årstiderna ska gälla också för vård och omsorgspersonal så som personliga assistenter, boendestödjare, undersköterskor osv. som arbetar med kunder/klienter/brukare.
- Att Nacka kommun arbetar utifrån Skolverkets allmänna råd om målpuppfyllelse i förskolan och dess riktmärkena för barngruppers storlek dvs, för barn som är 1-3 år är riktmärket 6-12 barn. För barn som är 4-5 år är riktmärket 9-15 barn. Det är inget som Kommunals medlemmar upplever att Nacka kommun i praktiken med sina checker ger förutsättningar till.
- Att alla verksamheterna ges pris och löneuppräknig i den omfattning som behövs utifrån de kollektivavtal som råder. Flera verksamheter har inte fått vare sig checkhöjningar eller kostnadsuppräknig som tex daglig verksamhet.

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 checkbeloppen inom samtliga verksamheter där checksystemet tillämpas, ska ersättningen höjas så att förutsättningar för välfärdsutförare 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 uppräknig som anges i budgeten är långt ifrån tillräckliga för att uppnå schyssta villkor. De föreslagna checkökningarna i mål och budget för 2022 ger små förutsättningar för löneökning eller fler anställda utan personalinskränkningar och sämre kvalitet på utförda välfärdstjänster. Anställda inom välfärdyrken får betala dyrt med sin hälsa och i slutänden kommer arbetsgivaren få än mer svårt att rekrytera till välfärdsyrken då väldigt få finner att arbete som innebär tung fysisk och psykisk belastning, och inga förutsättningar att göra ett bra arbete, till låg lön är attraktivt. Kommunal önskar att alla kommunens politiker och tjänstemän inom Äldreomsorgen läser Kommunals rapport- "Rätt bemanning" – En rapport om kvalitet och bemanning i äldreomsorgen och ställer sig bakom och arbetar för att uppfylla Kommunals krav utifrån rapporten.

Länk till Rapporten:

[https://www.kommunal.se/sites/default/files/attachment/ratt\\_bemanning\\_rapport\\_kommunal\\_2021\\_webb.pdf](https://www.kommunal.se/sites/default/files/attachment/ratt_bemanning_rapport_kommunal_2021_webb.pdf)

- Att de pedagogiska måltiderna inom förskola och skola ska vara avgiftsfria för anställda pedagoger. Att behöva betala som nu ca 300 kr/månad för att äta som en arbetsuppgift, tillsammans med barn som nyser, kladdar i din mat, du väljer inte själv vad du ska äta anser



# Kommunal.

Kommunal vara orimligt. Att dessutom tvingas betala för maten när man är sjuk eller frånvarande från sitt arbete av andra anledningar är vansinne, det måste upphöra!

- Att pedagogiska måltider inom särskilda boenden och omsorg ska vara avgiftsfria.
- Att Nacka Kommun inrättar en visselblåsartjänst för medborgare och anställda att använda sig av då misstankar om oegentligheter föreligger.
- Att friskvårdsbidraget ökar till 5000 kr per medarbetare i ett förebyggande syfte. I Nacka kommun medarbetarpolicy framgår det att vi ska inspirera varandra till hållbar och hälsosam livsstil med balans mellan arbete och fritid, Kommunal tror att med ett ytterligare incitament uppnås en högre grad av medarbetare som prioriterar fysisk aktivitet.
- Att Nacka kommun återupptar hemtjänst i egen regi.
- Att Nacka kommun återupptar städningen i egen regi.
- Att Nacka kommun inför en egen bemanningsenhet för att undvika dyra inköp från bemanningsföretag eller konsulter, då behov av vikarier eller annan kompetens efterfrågas i den egna verksamheten.
- Att heltid som norm och tillsvidareanställningar för anställda av Nacka kommun ska var grunden om inte skäl för tex vikariat förekommer, på det sättet kan Kommunen säkra sin personalförsörjning och anställdas arbetsmiljö på ett bättre sätt.
- Att Nacka kommun inför ett tak på max 25 medarbetare, en chef ska ha. 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 kommunen ställer högre krav på underhållet av lokalerna som Kommunerna hyr ut till sina verksamheter. Då underhållet är under all kritik. Hyrorerna stadigt ökar utan att underhållet förbättras i samma takt, det är oförsvarligt.
- Att arbetsgivaren bemöter Kommunals yrkande.

I övrigt vill Kommunal reservera sig mot att tiden mellan att vi får läsa och ta del av förslag till mål och budget, inte ges möjlighet att få ställa frågor i ett möte där förslaget presenterats utan att skriftligt inkomma med synpunkter och yrkande. Kommunal kommer därmed att återkomma i frågor som Kommunal inte hunnit med att identifiera till datum för förhandling och justering av protokoll.

**Kommunal är inte överens om arbetsgivarens förslag till Mål och Budget för 2022.**

Pyret Due Hedlund  
Kommunal Sektion Öst

## Läraryrket yrkanden inför Mål och Budget 2022

Sedan flera år tillbaka har Nacka kommun, med den politiska majoriteten i spetsen levererat nolluppräknningar eller marginella checkuppräknningar som varit långtifrån tillräckliga i förhållande till inflation, löneförhöjningar eller täckning av kostnadsökningar. Effektiviseringar i negativ bemärkelse är något som våra medlemmar vittnar om varje dag ute i våra verksamheter.

Kommunledningen 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! Flera år av effektiviseringskrav har gjort att våra lärare är hårt pressade, vilket framgår tydligt när man granskar resultatet av årets medarbetarundersökning. Detta blir en konsekvens då insatserna från kommunledningen varit för få och små. Utan en generell kompensation för löne- och kostnadsökningar är risken stor att våra medlemmar även fortsättningsvis betalar sina avtalsenliga löneökningar med betydligt sämre arbetsmiljö.

Den föreslagna checkhöjningen om 2-3% för förskola och skola är långtifrån tillräcklig i förhållande till verksamheternas behov. De intäkter som Alliansens föreslagna skattesänkning genererat, hade varit ett välkommet tillskott till de pedagogiska verksamheternas redan ansträngda ekonomi.

***Läraryrket yrkar på att budgeten inför kommande år skall räcka till både högre löner och en betydlig bättre arbetsmiljö med minskade barn – och elevgrupper, mindre undervisningstid, ökad lärartäthet, rätt resurser till elever i behov av särskilt stöd samt ge utrymme till vikarieanskaffning för frånvarande lärare.***

**För att detta ska bli verklighet yrkar Läraryrket att;**

- checkar för förskolor och skolor måste räknas upp för att täcka **alla** kostnadsökningar.
- checkbeloppet inom förskolan ska beräknas på antal barn oberoende av deras vistelsetid.
- kommunen följer Skolverkets riktmärken gällande barngruppers storlek inom förskolan samt skapar kommunala riktlinjer för skola och fritidshem.
- En vikariepool skapas (inom varje RO) med gemensam finansiering (från KS)
- Kommunen kompenserar förskolor/skolor som är under uppbyggnad och betalar för antalet barn/elever som är tänkt att rymmas där under hela tillväxtperioden.

**För att Nacka som attraktiv arbetsgivare ska kunna trygga kompetensförsörjningen och motverka lärarflykt yrkar Läraryrket att;**

- alla lärare, i alla skolformer, får tydliga lönesatsningar i de kommande kommunala lönerevisionerna.
- budgeten skall räcka till goda löneökningar utan att påverka arbetsbelastningen negativt.
- Nacka tar tillbaka förstaplatsen i att vara löneledande i de olika lärarkategorierna i Stockholms län, men även stiger rejält vad gäller resursfördelning.
- kommunen erbjuder olika karriärmöjligheter inom alla verksamhetsområden.
- alla lärare, i alla skolformer erbjuds kostnadsfria måltider i den pedagogiska verksamheten.

Läraryrket Styrelse / Mikael Eriksson ordf.



