

FÖRHANDLINGS PROTOKOLL

Typ av möte Förhandling enligt MBL § 11

Mötesdatum 2019-11-05 och 2019-11-07

Parter

Arbetsgivarpart 5/11:

Eva Ohlin, tf stadsdirektör
Elisabeth Carle,
personaldirektör

Företrädare 5/11:

Pyret Hedlund Due, Kommunal
Jenny Hjelte, Kommunal
Mikael Eriksson, Lärarförbundet

Arbetsgivarpart 7/11:

Eva Ohlin, tf stadsdirektör
Elisabeth Carle,
personaldirektör
Annika Rainer, Budgetchef

Företrädare 7/11:

Heidi Swan, Akademikerförbundet SSR
Hélène Fischer Guste – Lärarnas
Riksförbund
Yvette Forsmark, Vision
Hans Andrasko – Sveriges Arkitekter

Vid protokollet

Josefine Bergström,
sekreterare

Ärende

Förhandling av Mål och budget för Nacka kommun 2020–2022.

Arbetsgivarens förslag

Enligt bilagan Mål och budget 2020–2022.

Personalorganisationernas synpunkter vid förhandlingen

Ingen av personalorganisationerna är överens om arbetsgivarens förslag till Mål och budget 2020 - 2022.

Resultat av förhandlingen

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Handwritten notes:
Förh
M.E
u.w
E.E

Justeras

För arbetsgivarparten
Eva Ohlin, tf stadsdirektör

X

För arbetstagarpart

Vision

Läraryrket

X

Sveriges Psykologförbund

Kommunal

X

Sveriges Skolledarförbund

SSR

Sveriges Arkitekter

Lärarnas Riksförbund



LÄRARNAS RIKSFÖRBUND

Nacka Kommunförening

Yrkande till Mål och Budget 2020-2022

Skolan, bakgrund

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! I vårt nuvarande avtal, HÖK-18, talar man om att man på varje enskild skola ska skapa förutsättningar för att ha en bra arbetsmiljö, samt att den lokala arbetsgivaren, för att kunna säkra kompetensförsörjningen av lärare måste kunna erbjuda en positiv livslöneutveckling där man premierar erfarenhet, kompetens och kontinuitet. Skolan har ett uppdrag

att kunna erbjuda alla elever med särskilda behov den undervisning de behöver.

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. 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 får ekonomin att gå ihop pga av bl a höjda hyror och ökade kostnader för pedagogisk verksamhet. Vi tycker inte att det är rimligt att internhyrorna höjs samtidigt som skolan får sparbetting. Kompetensförsörjningen i skolan kommer inom de närmaste åren vara ett stort problem över hela landet.

Yrkande

- Vi yrkar att skolchecken uppräknas rejält!! Den behöver åtminstone kompensera för inflation samt ökade pris- och lönekostnader

- Vi yrkar att extrapengar tillförs för att kunna permanenta lärarlönelyftet och karriärläroreformen för att kunna säkra kompetensförsörjningen av lärare

- vi yrkar att man tillför extramedel för barn med behov av särskilt stöd

Nacka 5.11 2019 För LR Nacka Helene Fischer Guste (kommunombud)

Psykologförbundet vill som kommentar till årets budget framhäva vår oro inför att man än en gång inte skapat ekonomiska möjligheter för förstärkning av kvalificerad och välutbildad personal, inom Valfärdsskolan i allmänhet och inom Barn och elevhälsan i synnerhet. Konkurrensen om välutbildad personal är redan idag hög och pensionsavgångar kommer att göra den än skarpare.

Psykologförbundet uttrycker därtill en stor oro för de effektiviseringskrav som åläggs Valfärdsskola. Skolan är redan idag en slimmad organisation och ytterligare effektivisering innebär i praktiken färre personal och större barngrupper. För arbetstagaren innebär det en överbelastad arbetssituation med risk för psykisk ohälsa och sjukskrivning som följd.

Effektivisering och minskad bemanning innebär även att skolan får försämrade möjligheter att tillgodose *alla* elevers rätt till utbildning i en trygg miljö, och drabbar särskilt de barn som har behov av särskilt stöd.

Det som kan verka som en god ekonomisk idé på kort sikt, blir i ett längre perspektiv en större samhällskostnad. Eftersom kommunen försöker att ha längre ekonomiska prognoser anser Psykologförbundet att man som arbetsgivare bör göra konsekvensanalyser både på kort och på lång sikt av effektiviseringskraven.

Psykologförbundet anser att budgetförslaget rimmar illa med Nackas mål om största möjliga kvalitet för skattepengarna.

För Sveriges Psykologförbund, Nacka
Eva-Christina Bergander, Kristofer Andersson, Ellen Ekdahl Rolf

Akademikerförbundet SSR yttrande inför Mål och Budget 2020

Generell kompensation för ökat personalomkostnadspålägg

Om Nacka kommun ska kunna uppfylla intentionen i HÖK17 anser vi att de ekonomiska budgetramarna behöver utökas.

Enligt HÖK 17'

§ 1 Grundläggande principer för lönesättningen

Arbetsgivarna har enligt detta avtal fortsatt stort ansvar för lönebildningen.

Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.

Enligt Konjunkturinstitutets lönebildningsrapport (2019-10-16 – 2019) har arbetstagarnas löner under den senaste treåriga avtalsperioden varit historiskt låga. Det nuvarande avtalet innebär årliga löneökningar 2017-2019 på 2 procent och 0,5 procent i pensionsavsättning. Sammanlagt 6,5 procent. Konjunkturinstitutet bedömer att ett löneutrymme framöver på mellan 3 och 3,5 procent är förenligt med inflationsmålet.

Utan en generell kompensation för löne- och kostnadsökningar finns risken att våra medlemmar även fortsättningsvis betalar sina avtalsenliga löneökningar med sämre arbetsmiljö, vilket i sin tur kan leda till ökade sjuktal. Att år efter år budgetera 0 kr för löne- och kostnadsökningar är i praktiken besparing som inte syns för alla kommunala verksamheter. I fler år har Nacka kommun dessutom gått ut med tydliga besparingar i mål och budget.

I Nacka kommuns mål och budget 2020-2022 räknar arbetsgivaren med att det behövs effektiviseringar eller produktivitetökningar för att de ekonomiska ramarna ska hålla.

Dessa besparingar ska bland annat ske inom centrala administrationen, genom digitalisering och robotisering av flera processer. Den centrala administrationen består av serviceenheten, registratur, kommunikationsenheten, juridik och kanslienheter, personalenheten samt controllerenheten. Att ta fram robotisering i den centrala administrationen kommer initialt att kräva ökade resurser vilket gör att effektiviseringarna först går att räkna hem flera år längre fram i tiden.

Attraktiv arbetsgivare

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

Akademikerförbundet SSR tycker att det är hög tid att göra något åt den höga personalomsättningen. Det går att motverka hög 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.

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, introducera och skola in ny personal.

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

Akademikerförbundet 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.

Lönespridning

Kommuner och landsting har de senaste åren fått allt svårare att rekrytera och behålla kvalificerad personal. En viktig förklaring är att de inte erbjuder tillräckligt attraktiva villkor, samtidigt som arbetsbördan ofta är stor. Erfarenhet som medarbetare får när de stannar på samma arbetsplats i flera år, är att det lönar sig dåligt för många kommunalt anställda akademiker att stanna länge på samma arbetsplats. Det upplevs som lättare att få upp lönen vid byte av arbetsgivare. Detta har bidragit till en kostsam och ohållbar personalkarusell. Enligt Akademikerförbundet SSR behöver Nacka kommun skapa en hållbar lönestruktur, där olika akademikergrupper har rimliga löneskillnader sinsemellan. Det bör finnas möjligheter att göra lönekarriär inom ett yrke, utan att bli chef. Nacka kommun behöver lyfta fram och uppskatta den kontinuitet och ofta stöttepelare som medarbetare som stannar länge i en verksamheterna innebär.

Argument som förs fram emot ökad lönespridning är att det kostar för mycket. Det läggs emellertid idag stora resurser på att hyra in kostnadskrävande konsulter och för att hålla kostnaderna nere rekryteras ofta mindre erfarna medarbetare till lägre lönekostnader. Mindre erfarna medarbetare som rekryteras kräver en längre introduktion och stöd från mer erfarna kollegor vilket innebär ökad arbetsbelastning för mer erfarna medarbetare. Att ha en hög personalomsättning kostar stora summor för många kommunala verksamheter. Genom att minska användningen av konsulter och minska personalomsättningen borde det gå att skapa ett budgetutrymme för höjda löner för erfaren personal. Nacka kommuns målsättning borde vara – erfarenhet ska löna sig, även för kvinnligt dominerade akademikergrupper i kommunal sektor.

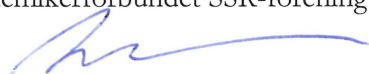
Akademikerförbundet SSR yrkar

Inför kommande år skall mål och budget innefatta en generell kompensation för löne- och kostnadsökningar på 3 %.

För att Nacka som attraktiv arbetsgivare ska kunna trygga kompetensförsörjningen yrkar Akademikerförbundet SSR att

- Lönespridning – för att rekrytera och behålla kvalificerad personal - erfarenhet ska löna sig
- Tydlig arbetsvärdering mellan olika yrkeskategorier genomförs varje år
- Analys av löneskillnader för lika och/eller likvärdiga arbeten
- Analysera löneskillnader mellan högre värderade kvinnodominerade grupper och lägre värderade mansdominerade eller könsblandade grupper med högre lön

Styrelsen för Akademikerförbundet SSR-förening i Nacka kommun



Sveriges Arkitekters synpunkter på Nacka Kommuns mål och budget 2020-2022

Sveriges arkitekter ser en risk i att Nacka i så många år inte lägga generell löne- och priskompensation i budgeten. Det är viktigt att Nacka fortsätter att erbjuda en god löneutveckling för arkitekter inom verksamheter inte minst i då Nacka, liksom stora delar av Sverige, befinner sig i en expansiv territoriell utveckling. Effektivisering är givetvis eftersträvansvärd och något vi ska arbeta med kontinuerligt, men Sveriges arkitekter är tveksamma till att en effektivisering under så många år kan lösa löneökningar som är nödvändiga för att behålla personal och vid behov rekrytera kompetenta arkitekter. Det finns en risk att effektiviseringar, utan nya förutsättningar som tex ny teknik, i praktiken innebär ökad arbetsbörda för den enskilde anställde till lägre kvalitet. Sveriges arkitekter har ännu inte fått signaler om en större ohälsa bland medlemmar på Nacka, men känner till flera fall av stressrelaterade långtidssjukskrivna på andra kommuner och framhåller vikten av att Nacka fortsätter med en hälsosam arbetsbelastning.

Nacka befinner sig i en expansiv territoriell utveckling vilket gör det kanske än mer viktigt än tidigare att bemanna organisationen med duktiga arkitekter. Nacka uttalar tydliga ambitioner om trivsam och trygg utveckling av den fysiska miljön med hänsyn till medborgarnas intressen och miljö. Arkitekter som kan kommunal verksamhet, lagstiftning, projektledning och arbetsgången för att nå en väl gestaltad fysisk miljö är en central pusselbit för att ordna framdrift i arbetet och säkra upp en attraktiv livsmiljö i Nacka. Den expansiva utvecklingen i Nacka samt den relativt höga omsättningen av personal, inte minst i chefsleden inom stadsutvecklingsprocessen bidrar till mängden "stök" i planeringsprojektet stundtals är hög. En god löneutveckling är centralt för att bemanna organisationen med kompetenta och engagerade arkitekter som hanterar det här.

Nacka behöver stå sig i konkurrens med fastighetsutvecklare, kranskommuner och konsultverksamheter. De arkitekter som har slutat på Nacka har gått till de här tre typerna av arbetsgivare i ungefär lika stora grupper. Att vi behåller kompetens samt undviker hög personalomsättning är betydelsefullt för att långsiktigt bygga en välskörd och kompetent organisation. Att köpa konsulter för att göra samma uppgifter som en anställd gör, vilket i huvudsak är fallet, är dyrt och inte god hantering av skattepengar. På senare tid har mängden arkitektkonsulter minskat. I andra delar av organisationen är mängden konsulter anmärkningsvärt hög, vilket bör påverka kommunens ekonomi som helhet.

Bygglovsavdelningar i landet har under senare år generellt sett fått svårare och svårare att lyckas anställa/behålla arkitekter, så även i Nacka. Att det således finns ont om arkitektkompetens på bygglov gör det troligtvis i sig svårare att rekrytera arkitektkompetens och det är således särskilt viktigt att erbjuda attraktiv lön.

För Sveriges Arkitekter,

Hans Andrasko, facklig representant på Nacka.

Visions yttrande om Mål och budget

Vision förstår att det finns en del utmaningar för kommunen men anser ändå att det är felaktigt att år efter år att inte lägga generell löne- och priskompensation i budgeten. Genom att inte lägga generell löne- och priskompensation år efter år så innebär det utmaningar för chefer då det kan få konsekvenser för verksamheter då "de bästa" medarbetarna kan välja att gå till arbeten där de får mer betalt. Om så blir fallet så kan det få konsekvenser för hela enheter, därför är det viktigt att Nacka kommun arbetar på hur man framöver ska göra för att det ska bli en generell löne- och priskompensation i budgeten. Det är också viktigt att man ser över att besparingarna inte går ut över medarbetarna utan att man ser över arbetssätt och andra besparingar. Om man trots allt måste göra nedskärningar på personal trots hög arbetsbelastning så är det viktigt att arbetsgivaren anser att det kan vara okej att dra ner på nivån/kvalitén då Vision förväntar sig att samtliga medarbetare i Nacka kommun ska ha ett hållbart arbetsliv.

Vision anser att det är bra att kommunen vill satsa mer på välfärden och då speciellt socialnämnden även om Vision vill att man satsar ännu mer på välfärden framöver då det är viktig funktion i samhället.

Vision vill även att Nacka kommun värnar om kontorsorganisationen/stödenheterna att de inte ska vara de som "betalar" det största priset. Dock ser Vision inget fel att man ser över organisationen, eftersträvar effektiva system och gör besparingar på det man kan spara in på men det får inte kosta hälsa och lön för de som arbetar där.

Vision anser att det är viktigt att vi alla tänker på att det är människor som besluten i budgeten ska handla om och då tänker vi både medborgare, medarbetare och chefer.

Vision yrkar på att arbetsgivaren tar beslut som gör att man arbetar för att lägga till generell löne- och priskompensation i budgeten.

Vision yrkar även på att man ser till att beslut tas utifrån ett hållbart arbetsliv och att om man behöver dra ner på medarbetare antalet och där arbetsbelastningen är hög att det är okej med att nivån/kvalitén blir lägre.

Vision yrkar på att beslut av budgeten tas utifrån att det är människor som besluten gäller.

Vision Nacka
Yvette Forssmark
Ordförande



Läraryrket yrkanden inför Mål och Budget 2020

Om Nacka kommun ska kunna uppfylla intentionen i skolavtal HÖK18 anser vi att de ekonomiska budgetramarna behöver utökas. Intentionen i avtalet HÖK18 är att göra läraryrket mer attraktivt, genom att minska arbetsbelastningen vilket innebär en bättre arbetsmiljö för alla lärare. Utan en generell kompensation för löne och kostnadsökningar finns risken att våra medlemmar även fortsättningsvis betalar sina avtalsenliga löneökningar med sämre arbetsmiljö, vilket i sin tur kan leda till ökade sjuktal som i en förlängning riskerar sämre skolresultat. Har Nacka kommun råd med det?

Läraryrket yrkar på att budgeten inför kommande år skall räcka till en bättre arbetsmiljö med minskade barn – och elevgrupper, ökad lärartäthet, utrymme till vikarieanskaffning samt högre löner.

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.
- förskolor och skolor skall kompenseras för uttagna hyreskostnader.
- ännu ej fullt utnyttjade nybyggda förskolor och skolor betalas av Kommunstyrelsen.
- En vikariepool skapas med gemensam finansiering.

För att Nacka som attraktiv arbetsgivare ska kunna trygga kompetensförsörjningen yrkar Läraryrket att;

- alla lärare, i alla skolformer, får tydliga lönesatsningar i de kommande kommunala lönerrevisionerna.
- budgeten skall räcka till goda löneökningar och en minskad arbetsbelastning.
- Valfärd Skola fortsätter att utvärdera om stress och arbetsbelastning samt vidtar förebyggande åtgärder kring detta.
- Nacka fortsätter vara löneledande i Stockholms län.

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! **Effektivitetskraven har nått vägs ände.** *I tider av ekonomiska besparingar så behöver politiker ta ansvar och göra rätt prioriteringar. Det vill säga - Skolan först!!*

Läraryrket Styrelse / Mikael Eriksson ordf.



Kommunal.

Kommunal Sektion Öst synpunkter och yrkande på Nacka Kommuns mål och Budget för 2020-2022

Kommunal känner stor oro för Kommunals medlemmars arbetsmiljö av förslaget till Mål och Budget. Medlemmarna som arbetar på förskolor, inom fritidsverksamhet och i skolan, äldreboende, hemtjänst vittnar redan idag 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 välfärds bolag. 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.

Även om alliansen smakligt nog föreslagit att sänka de egna politiska arvoden så är det en sådan marginell skillnad att det känns pinsamt, då det på inget sätt motsvarar de konsekvenser som anställda står inför.

Kommunal yrkar:

- Att verksamheterna ges pris och löneuppräknings i den omfattning som behövs utifrån de kollektivavtal som råder och ev. ska tecknas under 2020.

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 Södertörns brandförsvärsförbund medges återigen en ökning på 3% sticker svårt i ögonen på övriga verksamheter där majoriteten av medarbetare traditionellt består av kvinnligt kön.

- 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 uppräknings som anges i budgeten är långt ifrån tillräckliga för att uppnå schyssta villkor. De föreslagna checkökningarna i mål och budget för 2020 ger inga förutsättningar för löneökningar 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 välfärdyrken 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.
- Att de kommunala verksamheterna kompenseras med motsvarande summa som överskottet av momskompensationen till enskilda verksamheter.

Kommunal.

- Att Nacka Kommun inrättar en visselblåsartjänst för medborgare och anställda att använda sig av då misstankar om oegentligheter föreligger.
- 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 friskvårdsbidraget i ett förebyggande syfte till medarbetare anställda i Nacka Kommun ökar till att minst 2500kr per medarbetare.

Forskning på patienter som är sjukskrivna pga. utmattningssyndrom som av forskaren fått frågan om vad de själva anser har haft mest betydelse för att de ska återgå i arbete svarar, "1. råd om att utföra fysiks aktivitet och 2. tid för återhämtning".

- Att en Nacka kommun återupptar hemtjänst i egen regi.
- Att Nacka kommun återupptar att städningen utförs 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.
- 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 på ett bättre sätt.
- Att Nacka kommun inför ett tak på max 25 st. 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.
- Underhållet av lokalerna som Kommunerna hyr ut till sina verksamheter har ett underhåll under all kritik, då hyror stadigt ökar utan att underhållet förbättras i samma takt är oförsvarligt.
- Att arbetsgivaren bemöter Kommunals yrkande.

Kommunal är inte överens om arbetsgivarens förslag till Mål och Budget för 2020.



Pyret Due Hedlund
Kommunal Sektion Öst