

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

<b>Typ av möte</b>	Förhandling enligt MBL § 11	
<b>Mötesdatum</b>	2020-10-27	
<b>Parter</b>	<b>Arbetsgivarpart:</b> Lena Dahlstedt, stadsdirektör Elisabeth Carle, personaldirektör Annika Rainer, budgetchef	<b>Företrädare:</b> Heidi Swan, Akademikerförbundet SSR Pyret Due Hedlund - Kommunal Mikael Eriksson, Lärarförbundet Lynn Bergvall, Lärarförbundet Héléne Fischer Guste, Lärarnas Riksförbund Kristian Smitterberg, Lärarnas Riksförbund Ulrika Andersson – Sveriges Arbetsterapeuter Linn Grönlund – Sveriges Arkitekter Eva-Christina Bergander - Sveriges Psykologförbund Mats Strandler – Sveriges Skolledarförbund Yvette Forsmark, Vision
<b>Vid protokollet</b>	Josefine Bergström, sekreterare	

### Ärende

Förhandling av Mål och budget för Nacka kommun 2021–2023.

### Arbetsgivarens förslag

Enligt bilagan Mål och budget 2021–2023.

### Personalorganisationernas synpunkter vid förhandlingen

Ingen av personalorganisationerna är överens om arbetsgivarens förslag till Mål och budget 2021 - 2023.

### Resultat av förhandlingen

Förhandlingarna förklaras avslutade i oenighet.

## **Justeras**

För arbetsgivarparten

**Lena Dahlstedt, stadsdirektör**

För arbetstagarpart

**Akademikerförbundet SSR**

**Kommunal**

**Läraryrket**

**Lärarnas Riksförbund**

**Sveriges Arbetsterapeuter**

**Sveriges Arkitekter**

**Sveriges Psykologförbund**

**Sveriges Skolledarförbund**

**Vision**

# Akademikerförbundet SSR yttrande inför Mål och Budget 2021-2023

## Nacka kommun

### Akademikerförbundet SSR synpunkter och yrkande:

#### 1. Budget gällande löner

Av Mål och Budget 2021–2023 framgår följande:

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

*”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 årligen inte avsätta en post i budget 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.

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.

Slutligen vill Akademikerförbundet SSR lyfta frågan om hur det kommer sig att kommunen återkommande väljer att inte budgetera för löneökningar för kommunens medarbetare men däremot budgeterar för löneökning vad gäller förtroendevalda? Under den period som Nacka kommun saknat löne- och priskompensation för sina medarbetare har arvudet till förtroendevalda höjts med 2 % med hänvisning till att arvodena årligen ska värdesäkras. Akademikerförbundet SSR vill påminna arbetsgivaren att Nacka kommun ingår kollektivavtal som även det förpliktar kommunen att årligen ha en lönerrevision för sina medarbetare.

#### 2. Budget med krav på effektivisering och produktivitetökning

Av Mål och Budget 2021–2023 framgår följande:

*”En viktig förutsättning för att Nacka kommun ska växa utan att kommunens kontorsorganisation växer är att fortsatt skapa en effektfull organisation med utvecklingsmöjligheter för medarbetare och chefer”*

*”I och med att löneavtalen med stor sannolikhet kommer att hamna över den föreslagna kompensationen för pris- och löneökningar behövs effektiviseringar eller produktivitetökningar för att de ekonomiska ramarna ska hålla.”*

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 produktivitetssökning för den enskilde medarbetaren när kommunmedborgarna förväntas bli fler i antal och därmed en ökad arbetsbelastning?

Slutligen hävdar Akademikerförbundet SSR att kompensationen för pris- och löneökning inte kan kompenseras mot effektivisering och/eller produktivitetssökning 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 arbetssätt är centralt för att säkerställa hög kvalitet och effektivitet."*

Nacka kommun har redovisat ett gott ekonomiskt resultat för 2020. 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. För att 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 är medveten om vilka signaler som kraven på en ökad effektivisering, produktivitetssökning kontra en nollställd budget för pris- och lönekomensation kan ge till de anställda.

### **Akademikerförbundet SSR yrkar:**

- Att mål och budget ska innefatta en generell kompensation för löne- och kostnadsökningar på 3 %.
- Att det ska vara möjligt att göra lönekarriär inom organisationen. Mångårig erfarenhet och anställning inom Nacka kommun ska löna sig.
- Att det ska finnas en särskild pott budgeterad för att korrigera löneglidningar och snedsitsar (personal med låg lön och lång erfarenhet).
- Att inriktningen mot effektivisering och/eller produktivitetssökning inte får ske på bekostnad av medarbetarnas arbetsmiljö, arbetsbelastning och välmående.

Styrelsen för Akademikerförbundet SSR-förening i Nacka kommun

# Kommunal.

## Kommunal Sektion Öst synpunkter och yrkande på Nacka Kommuns mål och Budget för 2021-2023

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.

Att alliansen föreslagit löneökningar för sig själva och ökat partistöd på ca 4% överlag då årets lönerevision för lärarna i Nacka slutade på en bra bit under 2%!

Kommunals krav i avtalsrörelsen är 3,5%, med alliansens egna löneökningar så kan Kommunal bara konstatera att de som arbetat inom förskola, skola och hemtjänst och äldreomsorg inte ska ha sämre löneökningar, det vore skamligt!

Kommunal yrkar:

- Arbetskläder och skor efter årstiderna till medarbetarna inom barnomsorgen. 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 corona pandemins spår har utevistelsen inom barnomsorgen ökat för att minska smittspridning och det medför att de anställda utsätts mer för väder och vårt klimats konsekvenser.
- Yrkande om arbetskläder för väder ska omsorgspersonal så som personliga assistenter, boendestödjare osv. som arbetar med kunder/klienter/brukare också ha.
- Att verksamheterna ges pris och löneuppräknings i den omfattning som behövs utifrån de kollektivavtal som råder och ev. ska tecknas under 2020/2021.

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.

En besparing ska ske genom fortsatta effektiviseringar i kontorsorganisationen med 4 miljoner kronor enligt förslaget. Kommunal hoppas att man då ser över behovet av tjänstebilar som

# Kommunal.

man har. I somras kunde en av trafikenhetens bilar stå slaktad på däck och fäljar, obrukbar på stadshusparkeringen i över 4 veckor, så behovet av bilar i allmänhet kan säkert ses över!

- 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 2021 ger små 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 slutändan 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 pedagogiska måltiderna inom förskola och skola ska vara avgiftsfria för anställda pedagoger. Att behöva betala 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 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 de kommunala verksamheterna kompenseras med motsvarande summa som överskottet av momskompensationen till enskilda verksamheter.
- 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 5000 kr 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 fysiska aktivitet och 2. tid för återhämtning".

- 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.
- 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.

PDH

# Kommunal.

- 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.
- Kommunal kan med fasa läsa att alliansen föreslår att Kommunfullmäktige ger äldrenämnden följande särskilda uppdrag under 2021: *Införa en ekonomisk bonus till hemtjänstanordnarna för att stimulera god kvalitet i äldreomsorgen. Äldrenämnden tillförs 2 miljoner kronor för detta uppdrag.* Ekonomisk bonus, vad är det? Vad är god ekonomisk hushållning med det förslaget? Vad ska bonusen användas till och hur ska kommunen följa upp att det går till god kvalitet i äldreomsorgen. Vi ser fram emot att det redovisas i bokslutet för 2021.
- Topplocket går när vi läser alliansens förslag till särskilda beslut nr. 61 att öka hemtjänstavgiften från 150 kr timmen till 300 kr i timmen!

Det är provocerande att läsa förslaget från socialnämnden i Nacka. Att hemtjänstavgiften föreslås dubbleras för att minska på ansökningar om hemtjänst!! Att de kallar kommunens äldre för "kunder" - är de äldre inte i första hand kommunens medborgare som har betalat skatt under hela sina yrkesliv och därför kan förvänta sig stöd från kommunen för sina behov av service, omsorg och vård? Och det här påståendet: "...kunder som enbart behöver städning kan få det behovet tillgodosett med rutavdrag [...]". Detta är ett sätt att balansera kommande kundökning."

Det stämmer inte alls att alla kan få sina behov tillgodosedda med rutavdrag. Den stora majoriteten av befolkningen 65+ använder inte rut. Även om användandet har ökat kraftigt sedan införandet år 2007, var det 82,5 procent som inte gjorde rutavdrag i åldersgruppen år 2018. En relevant orsak är att många äldre inte har råd att köpa rut-tjänster. En tredjedel av den svenska befolkningen i åldersgruppen 65+ år har garantipension, vilket innebär att de har låg eller ingen inkomstgrundad pension. Bland samtliga kvinnor 65+ är det nästan hälften som har garantipension. Nu är det säkert färre andel pensionärer i Nacka som lever på garantipension, jämfört med genomsnittet för riket, men det är klart att det även i Nacka finns pensionärer som varken har skatteutrymme eller konsumtionsutrymme för att köpa privata städtjänster med rutavdrag.

Eftersom hushållstjänsterna dessutom är delvis skattefinansierade bör vi kunna ställa krav på att de gynnar och leder till ökad trygghet och valfrihet för samtliga medborgare. Det gör de inte. Effekten av sådana här förslag är att ojämlikheten bland äldre och deras anhöriga ökar. De som inte har skatteutrymme eller konsumtionsutrymme att köpa privat städ kommer tvingas städa själva, med ökade risker för fallskador osv, eller så kommer deras anhöriga tvingas utföra jobbet.

Argumentet som socialnämnden använder för sitt förslag att dubbla timtaxan är också väldigt provocerande: "...kommunen ska vara konkurrensneutral mot privata städföretag..." Tycker socialnämnden i Nacka att det är deras uppdrag att bevaka de privata städföretagens intressen av få fler kunder? De vill alltså göra det billigare att välja skattesubventionerade privata städtjänster än att betala för städ via kommunens hemtjänst. Men det kommer bara gynna äldre med relativt sett höga inkomster. Hur kan socialnämnden motivera att det är viktigare att gynna de privata städföretagen än att tillgodose medborgarnas behov av en skälig

# Kommunal.

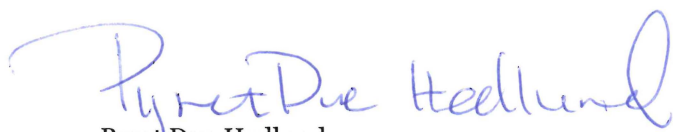
levnadsnivå? Kommunal kan bara undra hur Nackas pensionärsorganisationer reagerar på detta.

Kommunal yrkar avslag på förslaget!

- 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 och inkomma med synpunkter och yrkande är orimligt kort! 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 2021.**



Pyret Due Hedlund  
Kommunal Sektion Öst



## Läraryrketns yrkanden inför Mål och Budget 2021

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!

*I tider av ekonomiska besparingar så behöver politiker ta ansvar och göra rätt prioriteringar. Det vill säga –*  
**Skola och Förskola först!!**

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.

Läraryrketns 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 Läraryrketns att;

- checkar för förskolor och skolor måste räknas upp för att täcka alla kostnadsökningar.
- checkbeloppet ska beräknas på antal barn oberoende av dess vistelsetid.
- kommunen följer skolverkets riktmärken gällande barngruppers storlek inom förskolan samt skapar kommunala riktlinjer för skola och fritidshem.
- kommunen kompenserar skolor och förskolor för slitagekostnader utanför öppettider
- En vikariepool skapas med gemensam finansiering.

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

- alla lärare, i alla skolformer, får tydliga lönesatsningar i de kommande kommunala lönerrevisionerna.
- budgeten skall räcka till goda löneökningar utan att påverka arbetsbelastningen.
- Välfärd Skola återupptar dialogen om arbetsrelaterad stress och därmed fortsatt verkar för minskad arbetsbelastning.
- Nacka tar tillbaka förstaplatsen i att vara löneledande i de olika lärarkategorierna i Stockholms län.
- kommunen erbjuder olika karriärmöjligheter inom alla verksamhetsområden.

*Läraryrketns Styrelse / Mikael Eriksson ordf.*





# LÄRARNAS RIKSFÖRBUND

## Nacka Kommunförening

---

### Yrkande till Mål och Budget 2021-2023

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 bl a höjda hyror och ökade kostnader för pedagogisk verksamhet. Vi tycker inte att det är rimligt att internhyrorna höjs samtidigt som skolan får sparbeting. 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 och för att kunna säkra kompetensförsörjningen av lärare.

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

Nacka 27.10 2020 För LR Nacka Helene Fischer Guste ( kommunombud)

## Sveriges Arkitekter

Sveriges Arkitekter anser att det är positivt att kommunen satsar på att förstärka det strategiska miljö- och klimatarbetet under 2021. Vi ser det också som positivt att det strategiska kommunikationsarbetet ses över och samverkan mellan kommunikationsenheten och stadsutvecklingsprocessen utvecklas samt att extra medel går till omoderna planer.

### **Sveriges Arkitekter yrkar på att:**

- Sveriges Arkitekter yrkar på vikten av att effektiviseringar görs så att inte kvalitén eller den enskilda medarbetaren blir lidande då allt ska göras i ett snabbare tempo och med en ökad arbetsbelastning.
- Målen om plankostnaden (kr/kvm) för nya lokaler och lägenheter i flerbostadshus skrivs upp. Detaljplanearbetet blir alltmer komplicerat, vi bygger på sämre mark och kraven på exempelvis utredningar, gestaltning, hållbarhet, trygghet ökar. Vi ser därför att detaljplanerna blir 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 tror att det är mer fruktsamt att sätta upp nåbara mål.
- Att antalet bygglov per handläggare inte ska vara det enda målet för verksamheten. Det är orealistiskt att bygglovshandläggare ska handlägga fler och fler ärenden varje år. Antalet ärenden återspeglar inte heller bygglovs storlek eller komplexitet. Sveriges arkitekter tror att det är fruktsamt att sätta upp nåbara mål som tas fram i samråden med handläggarna.

För Sveriges Arkitekter,

Linn Grönlund, facklig representant på Nacka.

Sv Psykologförbundet vill lämna följande synpunkter på Mål och Budget 2020-2021

---

Citat som finns med nedan kommer från dokumentet Alliansens politiska inriktning 2019- 2022.

Vi i psykologförbundet är oeniga gällande budgetförslaget.

Vi vill se större satsningar på uppbyggnad av det förebyggande och hälsofrämjande arbetet.

Checkhöjningen till förskola/skola är välkommen men sker efter stor åtstramning. Eftersom utgångspunkten under 2020 var en kärv ekonomisk situation gjordes stora besparingar inom alla verksamheter i kommunen, alltså även inom skolor och förskolor. Det innebär att checkbeloppen delvis kommer att användas till att kompensera för dessa nedskärningar. Utrymmet för en reell förstärkning är därmed mindre än det förefaller.

Vi önskar ett tydliggörande om hur fonderna som skall skapas av överskottet skall användas - är avsikten att de alls skall kunna användas för att understödja det förebyggande och hälsofrämjande arbetet? Eller hur tänker man kring detta?

”Vi vill även se fler möjligheter till särskilda undervisningsgrupper, och för att det ska bli möjligt måste vi se över likvärdighetsgarantin så att de som har större behov också skall få tillräckliga resurser-”

Finansieringen av de centrala små undervisningsgrupperna är av nödvändighet ett samarbetsområde mellan både myndighet och produktion.

Det finns ett stort behov även bland de yngre eleverna av centrala särskilda undervisningsgrupper och vi vill betona att man skapar förutsättningar som består över långsikt, och inte blir beroende av fluktuationer och kortare förändringar inom organisation. Vi vill att Nacka Kommun har en långsiktighet gällande insatser för elever med särskilda behov. Gällande långsiktigheten kan den enskilda rektorns frihet innebära att grupper läggs ner med kort varsel. Det kan också leda till att man får olika förutsättningar på olika skolor trots att man ha liknade behov hos elever. Styrsystemen äventyrar därmed en likvärdig skolan för alla Nackas elever.

”Psyisk och fysisk ohälsa bland unga har blivit ett ökande samhällsproblem. Vi vill vända den trenden och satsa särskilt för att stärka elevernas hälsa.” Vi vill lyfta fram att denna avsikt uppnås bäst med ökade resurser till förebyggande och hälsofrämjande arbete. Det innebär mer personal till alla barn och elevhälsans stödfunktioner.

Vi har tidigare lyft behovet av startprogram för nya skolor och förskolor- där man stödjer uppbyggnaden av fungerande arbetslag kring barnen och ungdomarna- vi har inte fått gehör för detta ännu.

Vi vill också fortsatt uppmärksamma behovet av särskilda grupper för de barn som hamnat i problematisk skolfrånvaro- det är oerhört viktigt!

Covid har på sina håll synliggjort sårbarheten i bemanningen och vi önskar att man avsätter medel för att bygga upp en vikariepool och ”fasta” vikarier som känner verksamheten och barnen

och eleverna, så att förskolor och skolor kan hantera svängningar i sjukdom hos personal och barn- vi vet inte hur länge Pandemin fortgår.

För Sveriges Psykologförbund, Nacka

Eva-Christina Bergander, Kristofer Andersson

## Visions yttrande om Mål och budget

När man läser alliansens budget så slås man av att de har fina och goda intentioner om att vara en god kommun med bra förutsättningar för både näringslivet, medborgare och medarbetare i kommunen. Mycket fokus i budgeten gäller hur man vill att Nacka ska se ut i framtiden. Det är många fina och bra visioner om att Nacka ska vara en bra kommun att leva och bo i. Vision håller med om att det är viktigt och att man har en plan och att man vill bygga för en bra framtid för medborgaren. Det känns även fint att läsa att man "...fortsättningsvis ska kunna leverera maximalt värde för skattepengarna är att vara en attraktiv arbetsgivare med hållbart medarbetarengagemang. Engagerade medarbetare som utvecklar smartare arbetssätt är centralt för att säkerställa hög kvalitet och effektivitet". Hur är det möjligt att kunna fortsätta att vara en attraktiv arbetsgivare då man inte är villig att lägga in i pengar budget utan man väljer i "Mål och budget ger ingen generell kompensation för löne- och prisökningar under budgetperioden 2021–2023". Hur kan man då vara en bra arbetsgivare då våra medlemmar anser att de aldrig kommer att kompenseras för deras arbete och då speciellt för de som har fått mer att göra när man inte återbesätter tjänster samt då man har utvecklats i arbetet då man har fått nya arbetsuppgifter?

Samtidigt som man säger " En viktig förutsättning för att Nacka kommun ska växa utan att kommunens kontorsorganisation växer är att fortsatt skapa en effektiv organisation med utvecklingsmöjligheter för medarbetare och chefer." så förväntar alliansen sig att " En besparing ska ske genom fortsatta effektiviseringar i kontorsorganisationen med 4 miljoner kronor" Hur kan man tro att chefer får rätt förutsättningar då utmaningarna i budget visar på 0 kronor för generell löne- och priskompensation och där man idag ofta har en hög arbetsbelastning då medarbetare många gånger får ta över kollegors arbete då man inte rekryterar in nya medarbetare för att hålla budget. Hur många gånger hör vi att budget gör att man saknar pengar för att anställa fler personer trots att behovet är att man behöver fler anställda? Vi hör även att duktiga engagerade medarbetare som anser att enda sättet att höja sin lön är att byta jobb. Hur mycket kostar det när medarbetare väljer att sluta då de anser att de får högre lön om det byter jobb? Hur mycket kostar det att rekrytera? Hur vet man att man då får engagerade duktiga medarbetare om chefer saknar utrymme att ge rätt lön? Hur kan då alliansen leva upp till visionen att ge medarbetare och chefer bästa förutsättningar? Hur kan Nacka ha " Nacka kommun ska ha hållbara medarbetare och vara en förebild i arbetet för hälsa och låg sjukfrånvaro." om medarbetare anser att de har för mycket att göra och när de upplever att de är på gränsen för vad man idag klarar av? Vilket oftast i slutändan innebär hög sjukfrånvaro när man under en längre tid har haft hög arbetsbelastning. Hur kommer Nacka kommun att kunna se till att medarbetare och chefer har ett hållbart arbetsliv? Nu räcker det är det vi får till oss.

Hur tänker alliansen när de föreslagit löneökningar för sig själva och ökat partistöd på ca 4% när de lägger 0 kr kronor för generell löne- och priskompensation för medarbetare?

Därför yrkar Vision på att man ändrar budget så att chefer får rätt förutsättningar gällande rätt antal anställda och lägga generell löne- och priskompensation till medarbetare och chefer vilket innebär att pengar behöver skjutas till i budget för löner och rekryteringar då medarbetare väljer att sluta för att få upp sin lön.

Vision ställer sig även bakom Kommunals yttrande.

Vision Nacka  
Yvette Forssmark  
Ordförande