

## FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

<b>Typ av möte</b>	Förhandling enligt MBL § 11	
<b>Mötesdatum</b>	2022-10-25	
<b>Parter</b>	<b>Arbetsgivarpart:</b> Victor Kilén, stadsdirektör Elisabeth Carle, HR-direktör Annika Rainer, budgetchef Jörn Karlsson, ekonomi- och finansdirektör	<b>Företrädare:</b> Ingela Eneqvist, Akademikerförbundet SSR Pyret Due Hedlund - Kommunal Mikael Eriksson, Lärarförbundet Lynn Bergvall, Lärarförbundet Hélène Fischer Guste, Lärarnas Riksförbund Zubeyde Arslanerkekoglu, Vision Hanna Arvinell, SSR + HSO Maria Leijonhielm, LR Clara Bondesson, Carita Westin,
<b>Vid protokollet</b>	Anna Stening, kommunledningskoordinator	

### Ärende

Förhandling av Mål och budget för Nacka kommun 2023-2025.

### Arbetsgivarens förslag

Enligt bilagan Mål och budget 2023-2025.

### Personalorganisationernas synpunkter vid förhandlingen

Ingen av personalorganisationerna är överens om arbetsgivarens förslag till Mål och budget 2023-2025.

### Resultat av förhandlingen

Förhandlingarna förklaras avslutade i oenighet.

### Bilagor:

**Bilaga 1 – Akademikerförbundet SSRs yrkande gällande mål- och budget 2023-2025**

**Bilaga 2-Yrkande från Kommunal**



**Bilaga 3-Yrkande från Sveriges Psykologförbund**

**Bilaga 4-Yrkande från Vision**

**Bilaga 5 – Yrkande från Lärarförbundet**

**Bilaga 6-Yrkande från Lärarnas Riksförbund**

**Justeras**

---

För arbetstagarpart

**Akademikerförbundet SSR**

**Kommunal**

**Läraryrket**

**Lärarnas Riksförbund**

**Sveriges Arbetsterapeuter**

**Sveriges Arkitekter**

**Sveriges Psykologförbund**

**Sveriges Skolledarförbund**

**Vision**

---

## Akademikerförbundets SSR synpunkter och yrkande gällande Nacka kommuns mål och budget 2023

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 2022 förekommer orden arbetsbelastning, neddragningar och stress upprepade gånger i medarbetarnas fritextsvar. Vi är bekymrade över utvecklingen och effekterna det har på våra medlemmars hälsa.

### Akademikerförbundet SSR yrkar

- Att mål och budget ska innefatta en generell kompensation för löne- och kostnadsökningar.
- 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?
  3. Vilka effekter har det haft på medarbetarnas arbetsmiljö ?
  4. Vilka effekter har det haft på medarbetarnas service och kvalitet gentemot Nackaborna?
- Att en vikariepool inrättas för att stötta vid frånvaro och ärendetoppar över hela sociala omsorgsprocessen för att värna medarbetarnas hälsa och minska behovet av externa konsulter.
- 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 produktionsökning inte får ske på bekostnad av medarbetarnas arbetsmiljö, arbetsbelastning och välmående.
- Att kommunen tar medarbetarundersökningen från hösten 2022, fritextsvar, 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 2023.

Datum: 2022-11-03

Akademikerförbundet SSR i Nacka kommun

## Förtydligande av Akademikerförbundet SSRs yrkanden att ta med i budgetarbetet 2024

### Budget gällande löner, generell kompensation för löne- och prisökningar under budgetperioden

Av Mål och Budget 2023–2025 framgår följande:

*” Mål och budget ger **ingen generell kompensation för löne- och prisökningar** under budgetperioden 2023–2025. Kompensation ges till prioriterade verksamheter genom checkhöjningar. Viss kompensation ges för ökande elkostnader och kostnadsökningar på grund av prisuppräknningar enligt avtal. Även viss kompensation för löneökningar inom myndighet och huvudmannaanbeter 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.” sid 27*

*” Nacka kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, motiverade, stolta och friska medarbetare. Viljan att bidra med sitt engagemang skapar värde för Nackabor, företagare och föreningar. Engagerade medarbetare prioriterar avkopplande aktiviteter under arbetsdagen och träning för att må bra och kunna hantera stress. Det ger hög kvalitet och effektivitet - en förutsättning för fler stolta medarbetare med hållbart medarbetarengagemang som trivs, utvecklas och är ambassadörer för Nacka.*

*Kompetensförsörjningen är avgörande. **Kommunen agerar proaktivt och strategiskt för att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla rätt kompetens.** Framgångsfaktorer för chefer är tydlighet, prestation, uppföljning och att sprida energi i organisationen”. Sidan 44*

*” Begreppet ”växa utan att växa” har i en del sammanhang hamnat som ett isolerat mål och näst intill ett hot mot arbetsmiljön. Det riskerar också att begränsa kommunens möjligheter till att framstå som en attraktiv arbetsgivare. Begreppet anses därför ha spelat ut sin roll och föreslås ersättas av ”**effektiv kontorsorganisation**”. Modellen öppnar för att systematiskt följa utvecklingen av samt **minska antalet anställda** inom kontorsorganisationen som helhet eller inom tre delkategorier; Administration, Territoriet och Valfärd.” Bilaga 9 sid 127*

I mål och budget för 2023 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.

I mål och budget, sidan 44 , Bästa utveckling för alla, *Kommunens verksamhet ska drivas med hög kvalitet, ständiga förbättringar och ligga i framkant inom sitt område. Attraktiv arbetsgivare med kompetenta, stolta, friska och motiverade medarbetare.*

Nacka kommuns strävan att vara en attraktiv arbetsgivare genom att attrahera, rekrytera och behålla dagens och morgondagens akademiker innebär att kommunen behöver konkurrera med bra villkor. Att locka med centrala satsning på employer branding, kundbemötandechef, studentsamarbeten, hälsocoachning och inspiration för ökad fysisk och mental träning samtidigt som en tydlig tyngd läggs på att effektivisera kontorsorganisationen med huvudmål att minska antalet anställda blir motstridigt. Akademikerförbundet SSR anser att det ger ett större värde för medarbetare och kommunens medborgare att det finns tillräckligt med

tjänstepersoner som kan handlägga den ökade mängden ärenden och uppdrag än att satsa på tex employer branding, kundbemötandechef och hälsocoaching.

Det krävs handläggare för att kunna driva en verksamhet med hög kvalitet. Vill kommunen dessutom ligga i framkant behöver anställda få tid för verksamhetsutveckling, omvärldsbevakning. Nacka kommun har i flera år gjort nedskärningar i kontorsorganisationen genom krav i mål och budget pekat ut besparingskrav på enheter samt genom att indragen lönekompensation har löneökningar inneburit indirekta besparingar i verksamheterna som inte syns utåt men känns för medarbetarna.

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 söker sig till andra arbetsplatser för att få en rimlig löneökning. Vi menar på att det bör ligga i kommunens intresse att 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 lönerevision och mandat att anställa personal efter behov i verksamheten.

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 produktivitetökningar 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.

Akademikerförbundet SSR upplever att problemet är att det smartare arbetssättet och de digitala lösningarna som man hänvisar till i mål och budget ännu inte finns tillgängliga utan effektiviseringen sker på bekostnad av medarbetarnas hälsa.

### **Budget med krav på effektivisering och produktivitetökning**

Av Mål och Budget 2023–2025 framgår följande:

*”Ambitionen ”Vi ska vara bäst på att vara kommun” slår fast att kommunen ska ägna sig åt sina kärnuppdrag samt att verksamheterna ska hålla en hög kvalitet. Ambitionen tydliggör också vikten av att resultat mäts och jämförs med andra kommuner. Nacka kommun ska vara bland de 10 procent bästa i kommunala jämförelser.*

*Kommunens verksamheter ska arbeta med kostnadseffektiva lösningar och Nacka kommun ska vara bland de 25 procent mest kostnadseffektiva kommunerna i landet per område. Med detta följer att inspireras och lära av andra framgångsrika kommuner och organisationer.” Sid 10*

Nacka kommuns vision att Nacka kommun ska vara bland de 10-procentbästa kommunerna i jämförelse samtidigt som man riktar in sig på att minska antalet

anställda oavsett ärendemängd, ärenden komplexitet, personalomsättning etc. är inte kombination som automatiskt ger det resultat som önskas.

Nacka kommun har i flera år haft en uttalad ambition om ”att växa utan att växa”. Nu har revisorer konstaterat att ” *begreppet ”växa utan att växa” har i en del sammanhang hamnat som ett isolerat mål och näst intill ett hot mot arbetsmiljön. Det riskerar också att begränsa kommunens möjligheter till att framstå som en attraktiv arbetsgivare. Begreppet anses därför ha spelat ut sin roll och föreslås ersättas av ”effektiv kontorsorganisation” Bilaga 9 sid 127.*

Effektiv kontorsorganisation ”*definieras att systematiskt följa utvecklingen av samt minska antalet anställda inom kontorsorganisationen som helhet eller inom tre delkategorier; Administration, Territoriet och Valfärd.*”

Det innebär att man framöver har som mål att minska antalet anställda. Modellen beaktar inte andra parametrar såsom kvalitet, ärendemängder, politiska prioriterade uppdrag i mål och budget, kommuninvånarnas demografi, personalomsättning, lagkrav på kommunala uppgifter som ändras etc. Den enda parameter som får plats i modellen, som anpassat efter ett datasystem, är antalet anställda och hur de definieras.

Akademikerförbundet SSR önskar att en dialog mellan arbetsgivare och fackliga organisationen hade förts när det gäller modellen bakom ”effektiv kontorsorganisation” och inte enbart som en bilaga i mål och budget.

- 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 ”Effektiv kontorsorganisation” i praktiken innebär ytterligare krav på effektivisering och produktivitetsökning 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.
- Akademikerförbundet SSR ställer sig frågande hur modellen ”Effektiv kontorsorganisation” påverkar kvalitén på utförda tjänster? Vem prioriterar vad som inte längre ska utföras? Vem ska ta emot nackabornas klagomål när tjänster uteblir eller blir försämrade?

I mål och budget finns det tydliga krav på kvalitet, förbättringar och att ligga i framkant.

*” Kommunens verksamhet ska drivas med hög kvalitet, ständiga förbättringar och ligga i framkant inom sitt område.” sid 45*

Nacka kommun har redovisat ett gott ekonomiskt resultat för 2022. Medarbetare har arbetat med engagemang, hängivelse och en vilja att ge god service till kommunens medborgare. Akademikerförbundet SSRs medlemmar gör sitt yttersta för att möta medborgarnas behov.

Men Nacka kommuns budskap i visioner, styrprinciper, mål och uppföljningar är motstridiga och svåra att leva upp till som medarbetare.

Nacka kommun har i sin budget gett 0 kronor i lönekompensation de senaste 6 åren. Det innebär att de senaste åren har alla verksamheter i kommunen genomfört besparingar och effektiviseringar årligen, igenomsnitt 2,4 %.

Under 6 år har skattesänkningar skett med 65 öre. För 2023 är det samma låga skattesats som föregående år. Samtidigt har taxor och avgifter för olika tjänster till medborgarna i kommunen ökat i pris.

Befolkningsmängden har ökat från 97 986 (2015), 106505 (2020) till 109934 (2022). 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 lönekompensation kan ge till de anställda.

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

Kommunen har ambitionen att ”effektivisera kontorsorganisationen”. Våra farhågor när det gäller de senaste årens krav på effektivisering som innebär minskat antal anställda har besannats. Idag konstaterar vi att effektiviseringar och produktivitetsökningar har påtvingats 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.

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 att ledningen tar fram en tydlig redovisning där verksamheter och enheters indirekta besparingar och effektiviseringar redovisas de senaste 5 åren. 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 360 000 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.

Akademikerförbundet SSR önskar att ledningen i det dagliga arbetet efterlevde Nacka kommuns fjärde styrprincip ”*delegerat ansvar och befogenheter. Ansvaret ska ligga på lägsta effektiva nivå. I Nacka har den kommunala produktionen stort utrymme att själva besluta hur deras verksamhet ska utformas. Principen är viktig för att de på bästa sätt ska kunna möta konkurrensen inom sitt område.*” och medarbetarpolicyns grundläggande värdering ”*att ha förtroende och respekt för människors kunskap och egen förmåga – samt för deras vilja att ta ansvar*”.

Trots nacka kommuns vällovliga intentioner så brister tilliten till enhetschefer och verksamhetsansvariga när de inte har mandat att anställa personal när de ser att ärendemängder ökar, arbetsuppgifterna ökar, att medarbetare blir utbrända, att kvalitén blir lidande, att personalen inte hinner med etc. Det är inte ineffektivitet och bristande ledarskap utan kanske en för snäv budget som satts i mål och budget.

### **Medarbetarundersökning**

Genom den årliga medarbetareundersökningen, främst fritextsvaren, bekräftas de frågor som våra medlemmar lyfter med oss. Ständiga neddragningar påverkar medarbetarna negativt. Under åren med pandemi 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 motiverade medarbetare också bli nöjda med sin arbetssituation?

# Kommunal.

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

Kommunal tar del av alliansens mål och budget för 2023 och finner att inga nya skattesänkningar görs. Även om man anser sig ha prioriterat skola, äldreomsorg, kulturskola och social omsorg så ser Kommunal inte att det är tillräckligt för att få fler kollegor, bra arbetsmiljö och ökad lön i välfärdstjänsterna på något plan! 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, som de uttryckte sig i budgeten 2022. Det tål att repeteras, 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 med M i spetsen föreslagit att för gruppleddare för moderaterna öka arvodet med 25,6% (ca 44 tusen kr till 200 000 kr) och S gruppleddararvodet med 41,5% (44 tusen kr till 150 000kr och för C, L, NL, SD, MP, KD, V med 25,6% 20 410kr till 100 000kr) vilket är nivåer en Kommunalare aldrig en skulle våga drömma om känns riktigt sur och förvånande då kommunens medarbetare fick 2,26 % överlag i löneökningar 2021.

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 prioritera skola, äldreomsorg, kulturskola och social omsorg i och sedan kräva 2 miljoner åter av de kommunala verksamheterna är att ge med ena handen och kräva tillbaka med andra handen.
- Att kommunen tar medarbetarundersökningen från hösten 2022 på allvar och tar sitt ansvar och ger verksamheterna kostnadstäckning i sina anslag och checker så chefer på riktigt ska kunna ta sitt arbetsmiljöansvar. 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 medarbetare anställda av Nacka kommun får arbetskläder och arbetsskor 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

# Kommunal.

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 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.

Ta gärna del av namninsamling i denna fråga här:

[https://www.skrivunder.com/arbetsklader\\_och\\_arbetsskor\\_efter\\_vader\\_for\\_anstallda\\_inom\\_forskola\\_och\\_skola\\_i\\_nacka\\_kommun](https://www.skrivunder.com/arbetsklader_och_arbetsskor_efter_vader_for_anstallda_inom_forskola_och_skola_i_nacka_kommun)

- Att yrkande om arbetskläder och arbetsskor 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 check höjningar eller kostnadsuppräknig som tex socialpsykiatrin.

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 personalinskränkingar och sämre kvalitet på utförda välfärdstjänster. Anställda inom välfärdsyrken 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)

Kommunal vill delge denna namninsamling till politiker in Nacka kommun med anledningen av budgeten inom Äldreomsorgen:

[https://www.skrivunder.com/mer\\_resurser\\_till\\_varden\\_i\\_nacka\\_kommun\\_2023](https://www.skrivunder.com/mer_resurser_till_varden_i_nacka_kommun_2023)

# Kommunal.

- Att i mål och budget särskilda beslutet nr 45 inte genomförs! Hur skulle det kunna vara maximaltvärde för skattepengarna? Ytterligare ett kundval som dränerar välfärdskassan! Stolleprov!
- 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 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 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 inom förskola och skola 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. Hyrorna 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, 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 2023.**

- 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 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 skapande av små undervisningsgrupper på skolor i alla rektorsområden samt resursskolor. Fler elever behöver ha möjlighet att arbeta i mindre grupp en del av skoldagen för att kunna arbeta koncentrerat och kunna prestera.
- Förstärkning av förskolan med färre barn i barngrupperna, särskilt viktigt för de yngsta barnen! Anknytning och trygghet för förskolebarn är mycket starkt förebyggande för hela livet.
- Satsning på fritidshemmen och på rastverksamhet 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 2023.

För Sveriges Psykologförbund, Nacka  
Clara Bondesson, Kristofer Andersson



## Visions yrkande inför mål och budget för 2023

Vision yrkar i mål och budget på:

- Att Nackas politiker tillsätter pengar för reallöneökningar
- Att Nackas politiker tillsätter pengar för att kunna rekrytera fler medarbetare så att det blir rätt antal anställda utifrån vad som förväntas att utföras
- Att Nackas politiker säkerställer att inga medarbetare blir sjuka på grund av jobbet.
- Att Nackas politiker inte tar fler beslut än vad medarbetarna mäktar med.
- Att Nackas politiker fortsätter satsa på arbetet med arbetsmiljön och kan säkerställa att varje medarbetare inom Nacka kommun har en tillfredsställande arbetsmiljö. Vi på Vision är medvetna om att vissa enheter har fått en bättre arbetsmiljö, men det resultatet vill vi se inom samtliga enheter på Nacka kommun.
- Att Nackas politiker tillsätter och säkerställer att det finns en budget för löneökningar, som motsvarar inflationen, så att cheferna kan ge medarbetarna en löneökning.

Vision Nackas styrelse

Yvette Forssmark, ordförande

Zubeyde Arslanerkokoglu, Huvudskyddsombud och vice ordförande

Mattias Wiik, Kassör

Batoul Hassoun, ledamot

Taylina Kindelan, ledamot

Hannu Rauhala, ledamot

Ole Suhr, ledamot

Astrid Wallentin, ledamot

## Läraryrketets yrkanden inför Mål och Budget 2023

*"Världens bästa skola – för varje elev – varje dag".* Så sammanfattas Alliansens höga ambition för Nackas skolor. Alliansen skriver under på att *"skolan ska vara en trygg plats för alla barn och elever varje dag, där lärarna får fokusera på undervisning och kunskap står i centrum".* Vidare lyfter de att *"skolan ska se varje individ och ge de bästa förutsättningarna för ett livslångt lärande".*

För att klara detta föreslås en höjning av skolpengen och förskolechecken med 3,5 procent för 2023. Därutöver höjs likvärdighetsresursen med 35 miljoner kronor samt införs en resursskolepeng.

Läraryrketet är ödmjuka inför att styrande politiker säger sig vilja satsa extra på skola och utbildning i kommande budget. Med dagens inflation, skenande energipriser, förväntade hyreshöjningar och ökade mat- och personalkostnader kan vi inte hålla med politiken om att det är en satsning man gör. Man gör en uppräkningscheck, ja! Men långt ifrån tillräcklig för att benämnas satsning.

Vi ser åter igen att verksamheten kommer behöva ta till effektiviseringar, med större barn/elevgrupper med försämrad arbetsmiljö som resultat.

Nacka är en ledande kommun och en föregångare i mycket. Läraryrketet Nacka skulle därför önska att ledande politiker vågade gå före och visa övriga kommuner i hur man verkligen investerar i en bättre skola med en god arbetsmiljö som tryggar kompetensförsörjningen

Maximalt värde för skattepengarna är inte att underfinansiera skola och omsorg. Större investeringar i barnens utbildning och framtidens lärare, skulle leverera inte bara goda skolresultat utan också ett tryggare Nacka.

Läraryrketet yrkar därför på att budgeten inför kommande år ska 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 Läraryrketet att;**

- checkar för förskolor och skolor måste räknas upp ytterligare för att täcka **alla** kommande kostnadsökningar.
- budgeten skall räcka till goda löneökningar utan reallönesänkningar och minskad arbetsbelastning.
- 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.
- En vikariepool skapas med gemensam finansiering, förslagsvis inom varje rektorsområde.

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

- Nacka tar tillbaka förstaplatsen i att vara löneledande i de olika lärarkategorierna i hela Stockholms län.
- Alla lärare, i alla skolformer, får tydliga lönesatsningar i den kommande lönerevisionen.
- Lärarna blir fler och grupperna mindre för att möta dagens komplexa uppdrag och utmaningar.
- Att friskvård prioriteras antingen genom att återinföra friskvårdstimmen alternativt kompensera med ett höjt friskvårdsbidrag.
- Att man ser vikten av den pedagogiska måltiden som lärande och trygghetsskapande och därför återinför de fria pedagogiska måltiderna för alla.
- Att likvärdigheten inom ett rektorsområde inte innebär en lägsta, sämsta nivå utan att man istället förvaltar det bästa.





# LÄRARNAS RIKSFÖRBUND

Nacka Kommunförening

---

## Yrkande från LR inför Mål och Budget 2023-2025

*"Världens bästa skola för varje elev, varje dag".*

*"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!"*

Lärarna brinner för sitt uppdrag och är mycket motiverade att gå till jobbet men resultatet på medarbetarenkäten bekräftar tyvärr igen vår upplevda bild av att stressen ökar 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 även inför en nationellt stor utmaning ang kompetensförsörjningen av utbildade lärare samt även nu ett komplicerat läge med hög inflation samt ökade kostnader på en rad områden. Vi anser att det är ytterst viktigt att i denna budget göra en rejäl satsning på skolan! Hög måluppfyllelse, en välutbildad och motiverad lärarkår, samt nöjda vårdnadshavare är inget man kan ta för givet utan verksamheten behöver ges rätt förutsättningar!

*"Lärarna är helt avgörande för skolans kvalitet. Vi vill att det ska vara attraktivt att vara lärare i Nacka." "Skickliga lärare ska ha bra betalt, den position som Nacka har som löneledande för lärarna ska vi behålla".*

- **Vi yrkar för att checkar för skolor och förskolor ska räknas upp ytterligare** för att täcka kommande kostnadsökningar samt för att kunna bibehålla den goda kvalitén i skolarbetet samt för att kunna möjliggöra en rejäl lönesatsning
- Vi yrkar för att extrapengar tillförs för att kunna permanenta lärarlönelyftet och karriärlärarreformen för att kunna säkra kompetensförsörjningen av lärare
- Vi yrkar för att man tillför extramedel för barn med behov av särskilt stöd
- Vi yrkar för att friskvård ska prioriteras





## LÄRARNAS RIKSFÖRBUND

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.

Löner och arbetsmiljö är centrala frågor för lärarna i Nacka.

*” Nacka har en stark ekonomi med högsta möjliga ekonomiska rating, stora överskott och fyllda reserver.”*

*” Nackas elever ligger kontinuerligt i den absoluta toppen i landet och Nacka räknas som en av de allra bästa skolkommunerna. Där ska vi fortsätta att ligga.”*

Nacka den 2 november 2022

För LR Nacka

Hélène Fischer Guste föreningsombud