



Våra synpunkter och yrkanden på Mål och budget 2020 och planeringsramar för 2021-2022 för Huddinge kommun

Ett av dessa strategiska mål är Attraktiv arbetsgivare. Kommunal ser inte att kommunen arbetar med detta, deltid verkar vara norm bland många av våra yrken, arbetsrelaterad utmattning är hög, scheman som våra medlemmar inte gillar pressas igenom, arbetsmiljön och arbetstempot är högt. En del av våra medlemmar har haft två chefsbyten under 2017-2019 andra upp till tre under 2016-2019. Denna oförmåga att vara Attraktiv arbetsgivare ger våra medlemmar, era anställda, en otrygg vardag som ibland skapar ohälsa och ofta ökar personalomsättningen. Dessutom blir kontinuiteten och innovationskraften lidande. Kommunal är förvånade över att det inte finns en analys i Mål och budget kring sambandet mellan svårigheten att rekrytera och behålla personal i förhållandet till att effektivisera och arbeta smartare. Hur ska ni lösa möjligheterna att utveckla Ledarskapet hos chefer, när dessa hela tiden lämnar Kommunen.

I avsnittet ”Sund ekonomi” och inom dess ” SÄRSKILT PRIORITERAT 2020” står det, vad Kommunal uppfattar som märkligt: Verksamheter som över tid inte lyckas uppnå en ekonomi i balans ska avvecklas. Vad menar ni? Om nu det blir behov av mer snö- och halkbekämpning under fem år än vad som är budgeterat, ska ni då avveckla denna verksamhet?

Ni skriver att Kommunen ska aktivt arbeta med att vara en attraktiv arbetsgivare både för rekrytering av ny personal men också för att behålla de som redan arbetar i kommunen. Vi ser dock väldigt lite som skulle göra att ni uppnår detta. Ständiga neddragningar, omorganisationer, inga satsningar på ett aktivt förebyggande arbetsmiljöarbete och avsaknad av heltäckande arbete för kompetenshöjning/utveckling. Kommunal är även förvånade över hur lite ni gjort i arbetet med att göra heltid som norm. Huddinge kommun har avsatt 594 mnkr i en resultatutjämningsreserv, Kommunal menar att delar av detta används bättre till en aktiv personalpolitik som skapar bättre förutsättningar för de anställda att utföra ett kvalitativt arbete.

Ni skriver även: Frisknärvaron ska öka genom att sjukfrånvaron minskar. Sedan när har frisknärvaron inte påverkat sjukfrånvaron? De åtgärder ni beskriver vidare är sådant ni gjort i många år. Dessa är med andra ord inte lösningen. Inflytande över arbetets organisation, planering, att få delta i förändringsarbeten och schemaläggning, att kunna påverka uppdragets innehåll så att anställda över tid kan må bra i sin vardag, inte bara i sitt yrkesliv. En verksamhet som tar tillvara

allas olika kompetens, kreativitet och engagemang. Detta skapar frisknärvaro. Detta kräver även att de förtroendevalda politikerna tar ansvar för de förutsättningar som skapar frisknärvaro. Arbetsorganisation, arbetsförhållanden och arbetstid ska så långt som möjligt anpassas till medarbetarens förutsättningar och bidra till bästa möjliga hälsa och välbefinnande. Men ni lägger inte en krona för att uppnå detta.

Ni vill att alla aktörer ska ha en bra verksamhet, ett mått på detta är hur väl man tar hand om sin personal, trots det vill ni inte kräva kollektivavtal för de utomstående aktörerna.

Att så mycket saknas i Mål och budget 2020 för att uppnå de målsättningar ni har gör att Kommunal

Kommunal yrkar på en pris och lönekomensation på 2.5 procent.

Kommunal yrkar på att 70 miljoner överförs från resultatutjämningsreserv till att ta bort alla oönskade deltid.

Kommunal yrkar på att 5 miljoner överförs från resultatutjämningsreserv till en rejäl satsning på arbetsmiljöarbetet.

Kommunal yrkar på att alla nyanställningar ska vara på heltid.

Kommunal yrkar på att alla förvaltningar och enheter får en uppräkning på 2 procent för kompetenshöjning/utveckling.

Kommunal yrkar på att alla externa aktörer ska ha kollektivavtal.

Om inte ni kan möta Kommunal i våra yrkanden så avvisar vi ”Mål och budget 2020 och planeringsramar för 2021-2022 för Huddinge kommun” i sin helhet och förklarar oss oeniga.

Kommunal Huddinge

Lelle Eriksson