



Datum
2019-05-29

Diarienummer

Förhandling enligt § 11 MBL angående Mål och budget 2020 och planeringsramar för 2021–2022

Datum	24 maj 2019
Närvarande	Hans Nyström, Ralph Strandqvist, Mona Birgetz och Margareta Jarnevall för Huddinge kommun Lennart Eriksson, Kim Eriksson och Sara Ekström för Kommunal Pablo Mendoza och Anneli Amrén (HSO) för Lärarförbundet Karin Johansson för LR Annika Vilhelmsson och Erja Kyobe för Vision Hassan Rahaoui för Saco Per Erik Marklund för Skolledarna Reza Mohammadi för Vårdförbundet

§ 1

Information om förslag till mål och budget 2020 och planeringsramar för 2021–2022 för Huddinge kommun skickades ut inför förhandling.

Arbetsgivaren informerade om flera stora utmaningar inför kommande år vad gäller demografi-, konjunktur och befolkning. Effekten av dessa utmaningar blir en väsentligt lägre ökning av skatteintäkter kommande år.

Befolkningsförändringen innebär att personer i arbetsför ålder ökar procentuellt mindre än personer i övriga åldrar under de kommande tio åren. Demografins utveckling gör att kostnaden för välfärden ökar i snabbare takt än intäkterna.

Enligt prognos från SKL kommer skatteunderlagets utveckling minska.

Befolkningen i Huddinge kommun ökar mindre under planeringsperioden jämfört med tidigare prognos.

Huddinge kommun ligger högt kostnadsmässigt jämfört med andra kommuner inom vissa områden, vilket visades i olika exempel. Arbete med att jämföra, analysera och förändra ska genomsyra arbetet i alla nämnder och förvaltningar. Kommunen behöver lära av de som lyckas bättre och finna vägar att jobba smartare. Målet är att Huddinge ska vara en av de framgångsrika kommuner som

HUDDINGE KOMMUN

Kommunstyrelsens förvaltning

Post 141 85 Huddinge
Besök Kommunalvägen 28

Tfn 08-535 303 60
Tfn vxl 08-535 300 00

huddinge@huddinge.se
www.huddinge.se



får ut mest av de inbetalda skattemedlen samtidigt som vi ger god service till invånare och företag.

Koalitionens budgetförslag är i korthet:

- Full kompensation för att fler Huddingebor ska få service (volymkompensation).
- Särskild prioritering av individ- och familjeomsorgen – volymer 3 miljoner.
- Full kompensation för kostnader för nya och ombyggda lokaler.
- Ingen generell uppräkningsnivå 2020.
- Utrymme för uppräkningsnivå 2021 (0,8%) och 2022 (1,4%) i medelsreserven.
- Dämpad investeringsnivå men stora investeringar i kommunal service.

Alla nämnder behöver finna sätt att jobba effektivare med de resurser som finns.

Arbetsgivaren informerade om kommunens ekonomiska mål vilket är 2 procent av skatter under planeringsperiodens samtliga år. Engångsprioriteringar i syfte att ge verksamheterna stöd i arbetet med effektiviseringar är:

- Tre miljoner till effektivare upphandling vilket ska frigöra resurser i verksamheterna.
- Två miljoner till en digitaliseringspott, automatisering ska spara pengar.

§ 2

Följande synpunkter och yrkanden togs upp av fackliga organisationer:

Läraryrket

Koalitionens förslag om nolluppräkningsnivå budgetåret 2020 anser Läraryrket kommer slå hårt mot verksamheterna i förskola och skola. De senaste årens nedskärningar har drastiskt försämrat arbetsmiljön för såväl barn och elever som personal. Stora barngrupper, lägsta lärartätheten i hela Sverige och högsta sjuktagen i Stockholms län är alla konsekvenser av de senaste årens kraftiga nedskärningar i verksamheterna. Omsättningen bland såväl lärare som förskolechefer och rektorer ökar. Ryktet om Huddinge kommun som oattraktiv arbetsgivare sprider sig.

I budgetförslaget finns en formulering att lärarassistenter skall vara en åtgärd för att täcka Huddinge kommuns framtida brist på legitimerade lärare. Läraryrket ifrågasätter starkt det förslaget som visar stor brist på förståelse av vad läraruppdraget innebär.

På sidan 14 i förslag till Mål och budget 2020 står ”en hög kostnadsnivå jämfört med andra kommuner ger möjligheter att effektivisera och hålla nere



kostnadsnivån framöver”. Det tycker Lärarförbundet vittnar om dåligt omdöme och insikt hos Huddinge kommuns styrande politiker om vad som krävs för att upprätthålla en utbildning med god kvalitet, som är ett av kommunens övergripande mål.

Lärarförbundet är bekymrade över arbetsmiljön. Flera kartläggningar visar på stora brister vad gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Särskilt allvarligt är läget inom förskolan.

Lärarförbundet yrkar att:

- Förutsättningar ges för att uppnå de mål som budgetförslaget presenterar genom att budgeten för år 2020 räknas upp med minst motsvarande aktuellt inflationsindex.
- En del av resultatutjämningsreserven på 594 miljoner, och som ökat med ca 100 miljoner sedan förra året, ska användas för att förstärka verksamheten i förskola och skola.
- Det årliga överskottet på 2% tillfälligt skall sänkas för att finansiera en uppräknings.
- Huddinge kommun på allvar tar tag i och arbetar systematiskt för att skyndsamt förbättra arbetsmiljön på förskolor och skolor.
- Förslaget gällande lärarassistenter stryks eftersom en lärarassistent aldrig kan ersätta en legitimerad lärare.
- Följande skrivning stryks, eftersom Huddinge kommun har den sämsta lärartätheten i hela landet: ”Kommunens behov av kompetens förändras ständigt. När en tjänst blir vakant i kommunen skall alltid frågan ställas om tjänsten behövs framgent. Om samma tjänst skall återbesättas eller om en annan kompetens behövs” (s 45).
- Meningen ”Verksamheter som över tid inte lyckas hålla en ekonomi i balans skall avvecklas.”(s. 47) stryks eftersom Lärarförbundet anser att kommunen inte kan avveckla verksamhet som inte får ekonomiska förutsättningar, vilket är fallet i nuläget.

Lärarförbundet förväntar sig svar på ovanstående yrkanden.

Lärarförbundet förklarar sig oeniga med arbetsgivaren, om inte samtliga ovanstående yrkanden tillgodoses.

Vision:

Vision känner en oro inför den budget som lagts. Medel behövs för att kunna utföra arbetet. Chefsstödet behöver utvecklas. Genom att organisera verksamheterna med professioner runt cheferna skapas utrymme för cheferna att utveckla verksamheterna och coacha medarbetarna. Medlemmarna behöver göras delaktiga i effektiviseringsarbete.



Yrkanden:

Att budgetförslaget ska göras om med hänsyn till effektiviseringens påverkan på arbetsmiljön, sjukfrånvaron och kvalitén på verksamheter.

Att resurser till socioekonomiska områden inte minskas utan förstärks och prioriteras.

LR:

Lärarnas Riksförbund är oeniga med arbetsgivaren gällande förslaget till Mål och Budget för 2020. Förslaget innebär ingen kompensation för löneökningar och prisökningar. Detta ska finansieras inom ram och med hjälp av så kallade ”effektiviseringar” och digitalisering.

Med detta förslag bibehålls och till vissa delar utökas kraven på skolans verksamhet, samtidigt som resurserna i realiteten sänks.

- LR yrkar att arbetsgivaren justerar förslaget så att krav och resurser är i balans, antingen genom att sänka kraven eller genom att kompensera fullt ut för ökade pris- och lönekostnader.

LR menar att förslaget till Mål och Budget innebär att arbetsgivaren riskerar att bryta mot för det första skollagen, för det andra skolavtalet HÖK 18 och för det tredje arbetsmiljöföreskriften AFS 2015:4.

Skollagen kräver att alla elever ska ges det stöd och den stimulans de behöver i skolan. Med detta förslag kommer skolan tvingas sänka kvaliteten på undervisningen, och minska möjligheterna till individualisering, extra anpassningar och särskilt stöd till de elever som är i behov av det.

- LR yrkar att arbetsgivaren förtydligar hur man säkerställer att Huddinge kommun som huvudman kan följa skollagen.

Läraryrket HÖK 18 har skrivit in SkolOSA (afs 2015:4) i avtalstexten. Avtalet stipulerar att lärarnas arbetsmiljö ska förbättras och att det för varje lärare ska finnas balans mellan arbetsuppgifter och arbetstid, samtidigt som det kräver löneökningar. Detta är en omöjlig ekvation så länge inte kraven minskas i minst samma utsträckning som resurserna. Med detta förslag kommer lärarna att fortsätta betala sina löneökningar med större arbetsbelastning, ökad stress och högre sjuktal.

- LR yrkar att arbetsgivaren förtydligar hur man säkerställer att Huddinge kommun som arbetsgivarpart kan uppfylla både lönedelen och arbetsmiljödelen i läraryrket HÖK18.

Kommunal.

Ett av dessa strategiska mål är att vara en attraktiv arbetsgivare. Kommunal ser inte att kommunen arbetar med detta, deltider verkar vara norm bland många av



våra yrken, arbetsrelaterad utmattning är hög, scheman som medlemmar inte gillar pressas igenom, arbetsmiljön och arbetstempot är högt. En del av medlemmarna har haft två chefsbyten under 2017-2019 andra upp till tre under 2016-2019. Denna oförmåga att vara Attraktiv arbetsgivare ger medlemmarna 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.

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

Kommunen skriver att den aktivt ska arbeta med att vara en attraktiv arbetsgivare både för rekrytering av ny personal men också för att behålla de som redan arbetar i kommunen. Kommunal ser dock väldigt lite som skulle göra att arbetsgivaren 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 arbetsgivaren 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.

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

- 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 deltider.
- 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 uppräknings på 2 procent för kompetenshöjning/utveckling.
- Kommunal yrkar på att alla externa aktörer ska ha kollektivavtal.

Om inte arbetsgivaren kan möta Kommunal i våra yrkanden så avvisas ”Mål och budget 2020 och planeringsramar för 2021-2022 för Huddinge kommun” i sin helhet och Kommunal förklarar sig oeniga.



Skolledarna:

Sveriges Skolledarförbund förklarar sig oenig med arbetsgivaren angående Mål och Budget 2020 och planeringsramar för 2021 – 2022. Vi anser att verksamheterna är underfinansierade. De senaste årens och framtida nedskärningar har och kommer att få stora konsekvenser i verksamheten. Risken är stor att kunskapsresultaten sänks och att elever som behöver individuellt stöd eller undervisning i mindre gruppssammanhang inte kommer att få det. Rektors pedagogiska ledarskap är bl.a. knutet till en pris- och lönekompensation som ger tillräckliga förutsättningar för elevernas kunskapsutveckling, bättre resultat, en rimlig arbetsbelastning för lärarna samt utrymme för rekrytering av nya lärare. En nolluppräknig av tilldelade resurser ger inte rimliga förutsättningar för att rektor ska kunna utöva ett effektivt pedagogiskt ledarskap i dessa avseenden.

Saco

Kommunen bör aktivt arbeta för att behålla och attrahera medarbetare, i den ordningen.

Med budgetförutsättningar att bristen på arbetskraft med efterfrågan kompetens och lönerna i näringslivet kommer stiga snabbare framöver. Kommer göra det svårt att behålla akademiker med rätt kompetens när kompensation för lön och prisökning ska utebli igen efter år med mycket snäva budgetar och när verksamheterna är redan slimmade eller anorektiska.

Hur ska kommunen kunna vara en attraktiv arbetsgivare när budgetförslaget är en bidragande orsak till kompetensflykt. Forskning visar att: högre lön, bättre arbetsmiljö och karriärvägar är de faktorerna som avgörande för att behålla kompetensen och att nya anställningar är kostsamma om man räknar med rekrytering-, introduktions- och inskolningskostnader.

Saco förbund undrar hur kan kommunen klar av god omsorg för individen om man inte ser samband mellan psykisk ohälsa bland barn och ungdomar och skolor och förskolor som inte får förutsättningar för att klara av sitt uppdrag enligt skollagen.

Vårdförbundet:

Avseende Mål och budget 2020 och planeringsramar för 2021-2022 för Huddinge Kommun har Vårdförbundet följande synpunkter:

Erfarenhet och yrkesskicklighet måste löna sig, man måste kunna göra en ordentlig lönekarriär under hela sitt yrkesliv. Löneskillnaden mellan den som är erfaren och den som är ny i yrket är alldeles för liten i Huddinge Kommun. Detta måste ändras genom att de erfarna sjuksköterskorna ska få upp sina löner rejält. Detta kan i sig lösa bemanningskrisen också inom området, var fjärde sjuksköterska slutar inom ett år.

Allt fler sakkunniga höjer rösterna om att för att vi ska kunna jobba fram till 69 års ålder så behöver vi ha en god arbetsmiljö på våra arbetsplatser. Arbetet inom



vården, som sjuksköterska präglas av högt tempo, stor arbetsmängd och splittrade arbetsuppgifter under mycket stor tidspress. Omvärldens och därmed arbetsgivarens krav på ökad kvalitet och säkerhet inom vård och omsorg har ökat arbetsbelastningen.

En god arbetsmiljö är en del av det Vårdförbundet menar är en hälsosam vårdmiljö. Vårdförbundet menar att inom ramen för Mål och budget ska kommunen ha tydliga anvisningar som betonar vikten av arbetsmiljön och tillvägagångssättet för att nå målen.

§ 3

Arbetsgivarens svar:

Förslag till Mål och budget 2020 och planeringsramar för 2021-2022 för Huddinge kommun är ett politiskt ställningstagande och styrdokument. Vad gäller yrkanden avseende målsättningar och prioriteringar av politisk karaktär, hänvisas till förslaget till Mål och budget 2020 i sin helhet.

Arbetsgivaren avslår därför samtliga ekonomiska yrkanden från fackliga parter. Arbetsgivaren instämmer i att en nolluppräknning innebär särskilt stora utmaningar. Kostnadsläget är högt och behöver fortsatt analyseras och åtgärder vidtas. Hur detta ska tas om hand ska konkretiserats i nämndernas verksamhetsplaner för 2020. Enligt Huddinge kommuns ekonomistyrningsprinciper ska nämnd rymma sina verksamheter inom budget som kommunfullmäktige har fastställt. Eventuella kostnadsökningar finansieras genom omprioriteringar inom nämndens budget. Om inte särskilt angivits har nämnd rätt att omdisponera medel fritt utifrån kommunfullmäktiges prioriterade inriktning. Om den beslutade ramen visar sig otillräcklig ska nämnd i första hand vidta åtgärder för att omdisponera tillgängliga resurser inom nämndens samlade ram och i andra hand hos kommunfullmäktige aktualisera behov av att ändra mål och inriktning för verksamheten. Blir den generella kostnadsökningen högre än vad som kalkylerats i kommunfullmäktiges budgetbeslut, måste nämnd kompensera det genom rationaliseringar. Blir den lägre får överskott disponeras av nämnd.

Arbetsgivararen anser att vi måste arbeta aktivt med arbetsmiljöfrågorna för att vara en attraktiv arbetsgivare och uppfylla arbetsmiljölagen och föreskrifter inom området. HR-avdelningarna behöver arbeta aktivt med arbetsmiljöarbetet och rehabilitering för att få ned antalet sjukskrivningar. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en viktig pågående process i vilken alla kommunens chefer och medarbetare är delaktiga. Arbetsgivaren behöver analysera och utvärdera olika åtgärder för att lyckas med sitt arbetsmiljö- och rehabiliteringsansvar. Arbetsgivaren har påbörjat ett arbete med att uppfylla centrala parter intentioner enligt huvudöverenskommelsens med lärarnas samverkansråd. Enligt huvudöverenskommelse med Kommunal så har parterna en gemensam plan för att arbeta med heltidsfrågan.



§ 4

Förhandlingen avslutades i oenighet 4 juni 2019.

Mona Birgetz

HR-direktör

Lennart Eriksson

Kommunal

Annika Vilhelmsson

Vision

Pablo Mendoza

Läraryrskommittén

Hassan Rahaoui

Saco

Per Erik Marklund

Skolledarna

Reza Mohammadi

Vårdförbundet

Karin Johansson

LR

Bilagor:

Protokollsbilaga – Kommunal

Protokollsbilaga – Vision

Protokollsbilaga – Saco

Protokollsbilaga – Vårdförbundet

Protokollsbilaga – Läraryrskommittén

Protokollsbilaga – LR

Protokollsbilaga – Skolledarna