



2024-06-03

Protokoll Extra-CESAM

Genomgång 2024-05-27 av förslag till mål- och budget 2025–2027

Samverkan 2024-06-03 av förslag till mål- och budget 2025–2027

Kallade:

För arbetsgivaren:

Pia Stråle, Förhandlingschef, tillika protokollförare

Germund Jonsson, Ekonomidirektör

Robert Wikgren, HR direktör (endast 2024-05-27)

För arbetstagarna:

Irene Holmström, Kommunal

Kenneth Andersson, Vision (endast 2024-05-27)

Anna-Karin Lönnström, Sveriges Lärare (endast 2024-05-27)

Christin Persson, Naturvetarna (endast 2024-06-03)

Bobo Börjesson, Skolledarna (endast 2024-05-27)

Camilla Andersson, DIK

Anton Hansson, Akademikerförbundet SSR

Carin Dalhqvist, Ledarna (endast 2024-05-27)

Protokoll:

- Extra Cesam med endast en punkt på dagordningen: Att Samverka förslaget till Mål- och budget för 2025–2027.
- Förslaget till Mål- och budget skickades ut till Cesamdelegaterna 2024-05-27, senare samma dag gick Ekonomidirektör Germund Jonsson igenom budgetförslaget och de fackliga organisationerna gavs möjlighet att ställa frågor.
- 2024-06-03 hölls ett samverkansmöte där de fackliga organisationerna gavs möjlighet att inkomma med synpunkter på Mål- och budgetförslaget.
- Följande togs upp vid mötet:
- Akademikerförbundet SSR ställde frågor om det är förvaltningarna själva eller om det finns centrala medel för att bekosta tillfälliga lokalhyror. Detta med anledning av den trångboddhet som råder på Socialförvaltningen.



- *Germund Jonsson svarade att det är brukligt att förvaltningarna själva står för den kostnaden*

I övrigt har de fackliga organisationerna inkommit med följande skriftliga kommentarer. Då dessa återges i sin helhet, anses frågan ha slutsamverkats.

- Kommunal

Härmed lämnar Kommunals sektion Norrtälje följande synpunkter inför förslaget till mål och budget 2025–2027.

Inledande

Vi vill börja med att konstatera att kommunens verksamheter får en uppräknad budget men i den andra änden så ska det effektiviseras i nästan alla förvaltningar. Det behövs mer pengar för att medborgarna i Norrtälje kommun ska få den kvalitet i verksamheten som politikerna efterfrågar.

Kommunal Norrtälje upplever att bemanningen är otillräcklig i stort sett varje dag. (I alla delar där vård och omsorg tillsammans med skola och utbildning utgör arbetsinsatser där Kommunal har sina medarbetare.) Detta leder till att arbetsmiljön och Kommunens attraktivitet som arbetsgivare sjunker och att kvalitén på arbete försämras vilket drabbar också kommuninvånaren.

Kvalitén i verksamheterna är beroende av att det finns personal som kan utföra det kundnära arbetet och vid skola finnas fler vuxna som är där med eleverna.

Personalpolitiken i Norrtälje Kommun med tillhörande Kommunalägda Bolag

Många medlemmar i Kommunal älskar sina arbeten, men ogillar arbetsvillkoren på sitt arbete. Ofrivilliga deltider och visstidsanställningar gör det svårt att åstadkomma den höga kvalitet som stämmer överens med de anställdas kompetens, engagemang och erfarenhet.



Kontinuitet är en av de viktigaste kvalitetsparametrar som finns för hög kvalitet. Lönen är en annan faktor som bidrar till att personal stannar kvar. Kortare arbetsvecka kan vara en annan väg att gå både som ett led i attraktivare arbetsgivare och friskare medarbetare.

Arbetsmiljöarbete och Friskare arbetsplatser

Arbetsmiljöarbetet måste stärkas, Kommunals farhåga är att arbetsmiljöarbetet skulle göra halt med detta förslag till budget och Kommunal anser därför att politikerna i nämnderna verkligen tar sitt arbetsgivaransvar i arbetsmiljöfrågorna genom att skapa bättre förutsättningar i budgeten.

En arbetsgivare som arbetar för en friskare arbetsplats skapar dessutom ett uthålligt arbetsliv med nöjda medarbetare.

Kommunal anser därför att en del i arbetet för bättre och friskare arbetsplatser är att höja friskvårdsbidraget till 5000 kronor, vilket gör arbetsgivaren till en attraktivare arbetsgivare.

Det som sker nu är att Arbetsgivaren väljer att friskvårdsbidraget ligger kvar i samma nivå som föregående år men för den enskilde blir kostnaden högre.

Kommunal Norrtälje vill härmed meddela att man ser sig oenig med Norrtälje Kommuns förslag till mål och budget 2025–2027, då det saknas visioner, mål och ekonomiska satsningar som stödjer och befrämjar en god arbetsmiljö.

Norrtälje kommun måste ha ett budgetunderlag för att kunna bibehålla, rekrytera och med framförhållning, kunna stå starka inför kommande utmaningar inom vård, omsorg, barn och skola.

- Vision

Vision Norrtäljes yrkande inför Mål- och budget 2025

I kapitel 9 "Norrtälje kommun som arbetsgivare" står det att man ska fortsätta att arbeta med arbetsgivamärket för att på så sätt attrahera de bästa medarbetarna och få de befintliga medarbetarna att stanna kvar inom kommunkoncernen. Man vill alltså vara en attraktiv arbetsgivare men Vision saknar konkreta exempel på vad det innebär. Vad gör man som inte andra arbetsgivare som konkurrerar om samma arbetskraft redan gör?



För att visa tydligt att man menar allvar med att vara en attraktiv arbetsgivare yrkar Vision på att nedanstående punkter tas med som satsningar i Mål-budget för 2025.

Att man ska arbeta med intern kompetensförsörjning anser Vision inte är en speciell satsning eftersom det redan är avtalat i kollektivavtalet AB 24.

Att återinföra arbetsbeskrivning är inte heller en satsning eftersom Kommunen och fackliga parter samverkat tidigare om att det skulle vara klart redan under hösten 2023.

Visions yrkanden:

80-90-100 modellen

Tillsvidareanställda som arbetar heltid erbjuds att minska sin arbetstid från 100 % till 80 % och få 90 % av sin heltidslön. Den pensionsgrundande lönen är 100 % av lönen före arbetstidsminskningen. Bör gälla tidigast från 62 års ålder. Den anställde ska så långt som möjligt behålla tidigare arbetsuppgifter. modellen-80-90-100.pdf (vision.se)

Arbetstidsförkortning

Vision yrkar att det tecknas ett lokalt kollektivavtal gällande arbetstidsförkortning. Att sänka veckoarbetstiden till 38 timmar skulle vara en mycket bra signal från arbetsgivaren att verkligen vara en attraktiv arbetsgivare på riktigt.

Friskvårdsbidraget

Bra att friskvårdsbidraget höjs med 500 till 2000 kr/år till 2023 men Vision yrkar att friskvårdsbidraget höjs till minst 5000 kr/år redan till 2025. Till exempel har Tiohundra 5000 kr/år för sina medarbetare.

- Akademikerförbundet SSR

Här är SSR:s lokalförening i Norrtäljes synpunkter på den föreslagna budgeten.



1. SSR är oroliga för att det saknas tydlighet kring hur socialkontorets lokalbehov under kommande år ska finansieras. Socialkontorets lokalförsörjning utreds med förhoppningen om flytt till kommunhuset 2027 utreds. Under tiden tittar socialkontoret (enligt en information som arbetsgivaren gett SSR) på temporära lokaler för att avlasta socialkontoret som är trångbott.

SSR är oroliga för att det inte finns medel i budgeten till nya temporära lokaler och att det finns en risk att kostnaden för detta behöver bekostas av verksamhetens budget vilket riskerar att ta viktiga medel från verksamhetens kärnuppdrag som är att stötta våra invånare.

Det sker vissa satsningar på socialkontoret i budgeten men det bör poängteras att uppräckningen sker utifrån en redan för låg nivå vilket illustreras av att socialkontoret just nu har svårt att hålla budget. Det vore olyckligt om socialkontoret behövde dra in på personal eller stöd till invånarna för att få budgeten att räcka, något som skulle kunna resultera i lägre kvalitet i en situation då stora delar av socialtjänsten inte når upp till lagkraven utredningstider.

2. I budgeten framgår att *"För att möta lagkraven kommer nämnden att satsa på de personella resurserna och säkerställa att det finns tillräckligt med kvalificerad personal för att garantera en rättssäker handläggning"* (s 81). Det är dock SSR:s uppfattning att tjänster är svåra att tillsätta då Norrtälje inte är tillräckligt attraktiv som arbetsgivare, ett problem som funnits i flera år. *"Yrkesgrupper som är svåra att rekrytera är fortsatt socialsekreterare, vissa läraryrken samt grupper inom IT och teknik. Det är därför viktigt att kommunen fortsätter arbeta med arbetsgivarvarumärket för att på så sätt attrahera de bästa medarbetarna och få de befintliga medarbetarna att stanna kvar inom kommunkoncernen"* (s 39).
 3. SSR noterar att den tidigare diskuterade höjningen av friskvårdsbidraget flyttas till 2026. Det finns inte heller några andra konkreta satsningar på hur Norrtälje ska bli en mer attraktiv arbetsgivare för SSR:s grupper. De uteblivna satsningarna på personalen riskerar dessutom att ytterligare försvåra rekryteringen av nya medarbetare, inte minst socialsekreterare. SSR:s lokalförening i Norrtälje vill lyfta att förkortad arbetstid skulle leda tills dels att personalen upplever sig må bättre (redan visat i tidigare utvärdering), dels sannolikt bidra till att stärka Norrtälje kommuns arbetsgivarvarumärke och därigenom förbättra förutsättningarna att bibehålla och rekrytera kompetens.
-



4. SSR saknar riktade satsningar för i budgeten på elevhälsa. Hur ämnar arbetsgivaren säkerställa att elevhälsoarbetet prioriteras högt i kommunen samtidigt som Norrtäljes barn och unga har mycket psykisk ohälsa och inte minst många hemmasittare?

- DIK

DIK anser att det satsas för lite på kulturen i kommunen. Inom förvaltningen ligger fokus på satsningar inom fritidsområdet.

- Sveriges Lärare

Sveriges Lärares kommentar och ställningstagande gällande Mål och Budget 2025–2027

Sveriges Lärare ser att Mål och Budget 2025–2027 är en budget som lyfter fram skolan och lärare. Det är positivt och även enligt vår mening nödvändigt för att vända demografin. Att satsa på skola, elever och framförallt lärares förutsättningar att ägna tid åt kärnverksamhet är något som ligger i linje med våra ambitioner. En skola där lärare får förutsättningar att planera och genomföra god undervisning är något vi menar kommer öka både kunskaperna trygghet och likvärdhet mellan skolorna. Dessutom menar vi att lärare som får rimlig tid att utföra sina kärnupdrag löper mindre risk för ohälsa i arbetet.

Vår uppfattning är att Mål och Budget å ena sidan kan läsas som att Norrtälje Kommun delar vår uppfattning. Å andra sidan finns formuleringar i Mål och budget som vi ställer oss frågande till. På sida 51 kan man läsa att "Därför fortsätter arbetet för stärkta kunskapsresultat, på åtgärder för elevernas arbetsmiljö, fler behöriga lärare och en fortsättning på satsningar i syfte att möjliggöra för lärare att fokusera på sitt pedagogiska uppdrag och öka den tid de lägger på undervisning." Sveriges Lärares förhoppning är att det sista är en olycklig formulering eftersom vi inte vill tro att man menar att lärares undervisningstid totalt sett ska öka så att det blir mer arbete att utföra inom samma givna tid. Det som behövs är att rektorerna i sina budgetförutsättningar ges utrymme att ge lärare ordentlig tid för planering och tid att genomföra befintlig undervisning. En ökad för och efterarbetstid måste till och icke undervisningsrelaterade



arbetsuppgifter måste bort. Vår uppfattning är att lärare ska vara lärare och på totalen kan inte lärares arbetsbörda öka. Gör den det, kommer kvaliteten att sjunka. Lärare har redan idag en hög arbetsbelastning.

Vi ställer oss också frågande till de föreslagna effektiviseringarna på Kultur och fritidsnämnden och på Utbildningsnämnden.

Gällande Kultur-och Fritidsnämnden så ser vi inte att det är rimligt att å ena sidan säga att omfattningen och kvaliteten i verksamheten ska öka och å andra sidan vilja dra ned på medel för detta. Det är alltså att vilja ha mer arbete på samma tid till en lägre kostnad som vi uppfattar det. Vi ställer oss frågande till varför våra lärare i kulturskolan inte får ta del av de lönesatsningar som görs på andra lärarkategorier – kulturskolans lärare omfattas av samma kollektivavtal som övriga lärare, även om de är anställda under en annan förvaltning.

Gällande Utbildningsnämnden så är Sveriges Lärare positiva till att man äntligen visar ambition att göra en lönesatsning på gymnasielärare. Vi skulle förstås gärna se att motsvarande satsning även gällde modersmål samt studie- och yrkesvägledare inom nämndområdet.

Sveriges Lärare ser däremot inte positivt på det föreslagna effektiviseringskravet och vi undrar hur det är möjligt att genomföra när vi, som så ofta framhålls, har en gemensam prislista för gymnasiepeng att förhålla oss till?

Sveriges Lärare menar att om man med hänvisning till prislistan inte kunde öka elevpengen för att till exempel ge lärare i gymnasiet, studie- och yrkesvägledare och modersmållärarna en extra lönesatsning i budget 2024 så kan man väl knappast minska elevpeng heller?

Vi undrar alltså vilken verksamhet som ska effektiviseras (få mindre pengar)? Vi hade önskat en tydligare bild av vad för slags effektivisering man avser i dessa nämnder och vad man tänker att de får för effekter.

Mot bakgrund av de ovanstående punkterna kan Sveriges Lärare inte ställa oss eniga till föreslagen budget, trots att det är en budget som vi i många avseenden ser positivt på.



NORRTÄLJE
KOMMUN

Det här dokumentet är elektroniskt underskrivet. Var vänlig verifiera dokumentet på <https://underskriftstjanst.norrtalje.se/validate>