



Datum:	2021-10-18
Tid och plats:	Konferensrum Glan och via Teams 08.00 – 09.30
Arbetsgivare	Johan Malmberg kommundirektör, Ann-Christin Ahl Vallgren ekonomichef och Helén Wallman HR-chef
Fackliga företrädare	Akademikerförbundet SSR Ann-Christin Nilsson och Cecilia Svärd Akavia Mats Johansson DIK Clara Nyström Kommunal Carola Persson och Britt-Marie Lundgren Läraryrket Senad Bosnjakovic Lärarnas Riksförbund (LR) Per Sjöborg Sveriges Skolledarförbund (SKL) Mats Broström Vårdförbundet Åsa Andersson, Renée Höglund, Vision, Eva Jägerhed
Anmält förhinder:	Ledarna Naturvetarna (NA) Sveriges Arkitekter (SA) Sveriges Ingenjörer (SI) Sveriges Arbetsterapeuter Psykologförbundet Leif Pilevång Fysioterapeuterna Joppe Egnell

Förhandling enligt 11§ MBL

HR-chef hälsar alla välkomna, samtliga är eniga om att det är en förhandling enligt 11 § MBL som är aktuell.

Strategisk plan Budgetramar 2022

Ekonomichef har vid informationstillfället informerat om att arbetsgivaren redan i våras presenterat planeringsförutsättningar. Ekonomichefen informerade också om de delar som justerats sedan tidigare, förslag på verksamhetens driftsbudget, investeringsramen och förslag på prioriterade uppdrag. Bland annat har resultatmålet uppdaterats till 2 procent istället för 1 procent för 2022 och 1,5 procent istället för 1 procent för 2023.

PS an MA cu J di
hw



Flera av de fackliga organisationerna har skickat in sina yrkanden. De fackligas yrkanden kommer att skickas med i sin helhet till kommunstyrelsen.

Arbets sätt

Arbetsgivaren betonar även i samband med denna förhandling att det är viktigt att använda samverkanssystemet i partsgemensamt arbete framåt då vi har ett gällande samverkansavtal. Arbetsgivaren ser att det är viktigt att de fackliga organisationerna skickar med sina synpunkter och yrkanden inför kommande budget redan i januari. Då kan respektive samverkansgrupp jobba vidare utifrån sektorns förslag och de fackliga organisationernas inspel. Detta kan sedan delges ekonomiberedningen så kommer de fackliga organisationerna in i processen tidigare.

Arbetsgivaren kommer att presentera förslag på arbets sätt för 2023 års budget i central samverkan.

Arbetsgivaren ser också, som också betonats i tidigare förhandlingar, att det är viktigt att de fackliga kommer med förslag på vad som ska prioriteras ner alternativt prioriteras bort om ytterligare förslag ges att ytterligare medel ska läggas på exempelvis kompetensutveckling eller löneökningar.

Yrkandena från de fackliga organisationerna går igenom och arbetsgivarens svar presenteras nedan.

du PS MV MA CW J
HW



SACO

Arbetsgivaren har tagit del av SACOs synpunkter.

Arbetsgivaren vill betona att det finns en förväntan från arbetsgivarens sida att frågor så långt det går ska hanteras i samverkanssystemet. Arbetsgivaren har en förväntan på de fackliga organisationerna att de också bereder och lyfter in aktuella frågor i god tid via samverkanssystemet.

SACO yrkar på:

- 1) att Finspångs kommun successivt avsätter ökade resurser för löneutvecklingen kommande år. Löneökningen ska inte understiga rådande inflationstakt och äldre arbetstagare ska beaktas särskilt.
- 2) att extra lönesatsningar på speciella grupper inte ska tas från det generella löneökningstrymmet.
- 3) att budgetprocessen inkluderar att avsätta medel till kompetensutveckling för SACOs medlemmar.
- 4) Att det snarast tillskapas en partssammansatt, sektorsspecifik kompetensutvecklingsgrupp som gemensamt tar fram en strategi för vilka kompetensutvecklingsåtgärder som krävs på kort och lång.
- 5) Vi yrkar sist men inte minst på att varje yrkande skall besvaras skriftligt med motivering huruvida de avslås eller beviljas.

Arbetsgivaren:

- 1) Arbetsgivaren ser gärna att förslag på vad som ska prioriteras ner eller tas bort skickas med om det ska avsättas mer medel för ökade arbetskraftskostnader. SACO:s yrkanden delges politiken.
- 2) Det finns medel avsatta för ökade arbetskraftskostnader. De ökade arbetskraftskostnaderna ska täcka löneöversyn, ökade löner och andra kostnader utifrån de centrala avtalen samt ökade pensionskostnader. Särskild satsning från centralt håll har tagits utanför det generella utrymmet men täcks av de medel som finns utifrån ökade arbetskraftskostnader. Yrkandet anses besvarat.
- 3) Medel för kompetensutveckling sätts av inom respektive sektor och det finns också vissa centrala medel avsatta för kompetensutvecklingsinsatser. Yrkandet anses besvarat.
- 4) Arbetsgivaren har inte för avsikt att tillsätta en partsgemensam grupp för att ta fram en strategi för kompetensutveckling. Arbetsgivaren ser att det är viktigt att den här frågan hanteras i nuvarande organisation, i samverkan som redan finns idag. Det finns en beslutad övergripande personal och kompetensförsörjningsplan som hanterats i central samverkan. Respektive sektor har påbörjat arbete med att ta fram en egen personal- och kompetensförsörjningsplan och den hanteras också i respektive samverkansgrupp. Personal- och kompetensförsörjning finns också som en aktuell punkt i central samverkan. Yrkandet avslås.
- 5) De yrkanden som förvaltningen kan besvara direkt hanteras i protokollet. I övrigt tillsänds de fackliga organisationernas yrkanden politiken.

di PS AN MA CN HW

**Akademikerförbundet SSR yrkar på**

- 1) särskild lönesatsning för socialsekreterarna på Försörjningsstöd.
- 2) Att en översyn gällande antal tjänster med socialsekreterare på IFO ska genomföras, frågan är lyft i sektorssamverkan och Akademikerförbundet har fått en positivt respons från arbetsgivaren.

Arbetsgivaren

- 1) när det gäller löner och lönesatsningar så kommer de att hanteras i samband med 2022 års löneöversyn. I samband med att förslag på beslut presenteras för politiken lyfter arbetsgivaren med de yrkanden som Akademikerförbundet framfört så att det är känt för politiken inför beslutsfattande. Yrkandet anses besvarat.
- 2) I samband med förhandling i juni framförde Akademikerförbundet SSR att de skulle lyfta frågan kring utökning av tjänster i respektive samverkansgrupp. Återkoppling har getts att sektorn ställer sig positiv till arbetet. Yrkandet anses besvarat.

Kommunal yrkar att:

- 1) Ingångslönerna för kommunals medlemmar ska höjas och inte tas utav pott. Ingångslönerna ska vara högre än den avtalade lägsta lönen.
- 2) grundbemanningen måste utökas i verksamheten och fler tillsvidareanställda i bemanningscentralen
- 3) friskvårdsersättningen ska höjas.
- 4) alla medlemmar ska ha fria arbetskläder och skor.

Arbetsgivaren

- 1) när det gäller ingångslöner och lönesatsningar så kommer de att hanteras i samband med 2022 års löneöversyn. I samband med att förslag på beslut presenteras för politiken lyfter arbetsgivaren med de yrkanden som Kommunal framfört så att det är känt för politiken inför beslutsfattande. Yrkandet anses besvarat.
- 2) Arbetsgivaren har tidigare besvarat yrkandet kring utökad grundbemanning. Arbetsgivaren har tidigare informerat om att det pågår ett arbete kring att utöka grundbemanningen. Statusuppdatering kring arbetet är hanterad i central samverkan 2021-08-18. Yrkandet anses besvarat.
- 3) HR-avdelningen har utifrån de synpunkter som inkommit från medarbetarna i medarbetarenkäten kring vad som skulle kunna bidra till att de i större utsträckning skulle rekommendera Finspångs kommun som arbetsgivare gjort en genomlysning av de förmåner som finns i kommunen och hur Finspångs kommun står sig mot andra kommuner.

Information har tidigare getts att en översyn ska göras. Resultat av översynen är presenterad i arbetsgivardelegation och förvaltningen har i uppdrag att titta vidare på vissa delar där friskvårdsbidraget är en fråga

PS au AN MP CN J
+HW



som ska ses över. Översynen av förmåner och planerat fortsatt arbete är presenterat i central samverkan. Yrkandet anses besvarat.

- 4) Arbetsgivaren ser att frågan behöver hanteras vidare i respektive sektor. Förslagsvis lyfter Kommunal frågan i respektive samverkansgrupp där det är aktuellt. Yrkandet anses besvarat.

Lärarnas Riksförbund yrkar att:

1. Arbetsgivaren avsätter större budgetutrymme till Sektor Utbildning. Detta för att täcka framtida investeringar i Sektor Utbildning i form av bland annat ändamålsenliga lokaler, fler lärare samt andra investeringar som kommer att krävas i framtidens skola för att säkra en god utbildning och för att behålla och rekrytera kompetent personal.

Arbetsgivaren

1. I förslag på budget föreslås följande satsning på sektor utbildning, att medel ska avsättas för särskild satsning på kompetensutveckling av pedagoger inom grundskolan för att öka läsförmågan med 2 000 tkr för 2022 samt att medel ska avsättas till "Samverkan för bästa skola" med 1 000 tkr för 2022, 1 000 tkr för 2023 och 1 000 tkr för 2024.

Vidare ligger stora investeringar med i förslaget som riktas mot sektor utbildnings område. Yrkandet anses besvarat.

Läraryrket

Har inget att erinra i nuläget.

Vision yrkar att:

1. Alla chefer ska ges förutsättningar att vara chef.
2. statsbidrag ska nyttjas för att ge chefer inom vård och omsorg och social omsorg förutsättningar att vara chef. Frågan är lyft i respektive sektorsgrupp.
3. satsning ska ske på kompetensutbildning för chefer i RUS material.
4. antalet årsarbetare inom Bygg och miljö, samhällsbyggnadssektorn ska utökas.
5. Friskvårdstimma ska införas, alternativt att friskvårdsbidraget ska höjas

Arbetsgivaren:

1. Arbetsgivaren arbetar vidare med frågan utifrån bidraget i strategisk plan och budget, att vi ska ha lika stora chefsområden i kvinno- som mansdominerade yrken. Vidare arbetar sektorerna med frågan att minska storleken på chefsområdena för att skapa förutsättningar för ett mer närvarande ledarskap. Yrkandet anses vara besvarat.

HW
ps de AN MD CN M



I förhandlingsprotokollet framgår att Vision ska lyfta frågan om förutsättningarna för chefer inom respektive sektor. Frågan är hanterad i sektorssamverkan.

2. Nya chefer får information om resultat och utvecklingssamtal i sin introduktion. Under ett ordinarie år sker utbildning för cheferna vid två tillfällen när det gäller lönebildning. I den utbildningen ingår ett avsnitt där resultat- och utvecklingssamtalet med material går igenom. Under pandemin har inga utbildningar genomförts däremot har ny utbildning tagits fram som är upplagd i flera olika delar där resultat och utvecklingssamtal är en del. Utbildningen har precis genomförts via Teams (2021-10-13). Yrkandet anses vara besvarat.
3. I förslag på budget finns följande presenterat:
 - a. att avsätta medel för en bygglovstjänst (1,0 årsarbetare) med 700 tkr från och med 2022.
 - b. att avsätta medel för en mark och exploateringstjänst (1,0 årsarbetare) med 700 tkr från och med 2022.
 - c. Att från och med 2022 avsätta 50 tkr för Drift GC-väg.
Yrkandet anses besvarat.
4. HR-avdelningen har utifrån de synpunkter som inkommit från medarbetarna i medarbetarenkäten kring vad som skulle kunna bidra till att de i större utsträckning skulle rekommendera Finspångs kommun som arbetsgivare gjort en genomlysning av de förmåner som finns i kommunen och hur Finspångs kommun står sig mot andra kommuner.

Resultat av arbetet är presenterad i arbetsgivardelegation och förvaltningen har i uppdrag att jobba vidare med vissa delar. Friskvårdsbidraget är aktuellt att titta vidare på vilka möjligheter som kan finnas. Friskvårdstimme är inte aktuellt. Översynen av förmåner och planerat fortsatt arbete är presenterat i central samverkan. Yrkandet anses besvarat.

Skolledarna stöder Visions yrkande nr 1.

Vårdförbundet yrkar:

1. att den tillfälliga satsningen, 80 procent skolsköterska, blir permanent och inte försvinner i och med att pensionsavgång i sommar. Frågan är också lyft i sektorssamverkan.
2. på lika lön för de som har specialistutbildning inom kommunen
3. på utökning av sjuksköterskebemanningen inom äldreomsorgen, både i SÄBO och HSV.
4. på en fortsatt lönesatsning på särskilt yrkesskickliga sjuksköterskor.

Vårdförbundet stödjer också LR:s yrkande när det gäller ytterligare medel för sektor utbildning.

au PS AN PHS EN

HW
J



Arbetsgivare

1. I samband med förhandling 2021-06-02 kring strategisk plan och budget 2022 har Vårdförbundet yrkat på att tillfällig tjänst ska bli en tillsvidare tjänst inom sektor utbildning samt att sjuksköterskebemanningen inom äldreomsorgen, både i SÄBO och HSV ska utökas. Frågan är hanterad i sektorssamverkan.

Arbetsgivaren ser att det är önskvärt att Vårdförbundet har en fortsatt dialog i sektorssamverkan kring de specifika tjänster de önskar utökning av utifrån de ramar som sektorerna får fördelade. Yrkandet anses besvarat.

2. när det gäller lön och lönesatsningar så kommer de att hanteras i samband med 2022 års löneöversyn. I samband med att förslag på beslut presenteras för politiken lyfter arbetsgivaren med de yrkanden som Vårdförbundet framfört så att det är känt för politiken inför beslutsfattande. Yrkandet anses besvarat.
3. Se punkt 1
4. Se punkt 2.

Förhandlingen avslutas.

Bilagor:

SACO yrkande budget 2022
Akademikerförbundet SSR yrkande budget 2022
Kommunal yrkande budget 2022
LR förenings yrkande budget 2022
Vision yrkanden budget 2022
Vårdförbundet yrkanden 2022

För arbetsgivaren

Johan Malmberg
Kommundirektör

Helén Wallman
HR-chef

För de fackliga organisationerna

Mats Johansson
Akavia

Ann-Christin Nilsson
Akademikerförbundet SSR



FINSPÅNG

Sid 8 (8)

Clara Nyström
DIK

Carola Persson
Kommunal

Senad Bosnjakovic
Läraryförbundet

Mats Broström
Skolledarna

Eva Jägerhed
Vision

Åsa Andersson
Vårdförbundet

Per Sjöborg
Lärarnas Riksförbund



Fackligt inspel från Akademikerförbundet SSR, inför budgetförhandling 2022

Tidigare inlämnat yrkande kvarstår och lyder följande:

Yrkande:

Akademikerförbundet SSR har för avsikt att även inför 2022 (liksom för 2021) yrka på särskild lönesatsning för socialsekreterarna på Försörjningsstöd. Vid de senaste två lönerrevisionerna har arbetsgivaren gjort en särskild lönesatsning för denna grupp. Vi anser dock inte att målet ännu är uppnått för samtliga socialsekreterare på Försörjningsstöd med att ha en lön i samma nivå som socialsekreterarna som är anställda inom IFO. Vi anser att delar av gruppen är i behov av en löneökning med hänsyn till kompetens och erfarenhet.

Tidigare följdes löneutvecklingen åt för de anställda socialsekreterarna på Försörjningsstöd och socialsekreterarna anställda inom IFO. Akademikerförbundet SSR kan se att de senaste 5 åren har socialsekreterarna på Försörjningsstöd halkat efter.

Vår uppfattning är att man inte rakt av kan jämföra lönerna för handläggarna på Försörjningsstöd i Finspång med andra kommuner då andra kommuner många gånger har administrativ personal utan akademisk utbildning på handläggartjänster som inte utför samma omfattning av socialt klientarbete.

Akademikerförbundet SSR yrkar på särskild lönesatsning för yrkesgruppen socialsekreterare på Försörjningsstöd och att det inte ska tas från det generella löneutrymmet.

Akademikerförbundet SSR önskar en översyn gällande antal tjänster med socialsekreterare på IFO

Vi kan inte se att kommunen i längden sparar pengar på att dra in tjänster inom någon del av socialtjänsten. Familjeteamets arbete med barn och deras föräldrar bidrar på kortare sikt att placeringskostnader sparas in och på längre sikt till minskade utgifter för kommunen på andra poster t ex insatser i skolan eller utgifter för socialtjänst när barnen blivit tonåringar. Det är oerhört viktigt med tidiga insatser medan barnen är små. Det är då vi ser de stora effekterna längre fram.

Vi vill också hänvisa till den nya lag som börjar gälla den 1 juli 2021 och som säger att det är straffbart att låta ett barn bevittna våld i nära relation. Det är redan nu så att barn som bevittnat våld ska socialtjänsten inleda utredning på, men det kommer att bli ännu tydligare när lagen börjar gälla och vi tror att det kommer att innebära att fler utredningar behöver öppnas på barn.

I vårt land pågår just nu en stor debatt om hur man ska kunna minska på gängvåld, kriminalitet, skjutningar osv och öka integrationen. Här förespråkas det ofta att man behöver satsa mer på socialtjänsten och tidiga insatser. Vi vill hävda att Finspångs kommun inte är en isolerad ö som inte behöver dessa satsningar. Även om vi i stort är förskonade från storstädernas sociala problematik så kan vi inte luta oss tillbaka och tro att vi är förskonade från allt. En stark socialtjänst behövs också i Finspång.

För att upprätthålla en god service för våra kommuninvånare och särskilt våra barn och ungdomar så krävs det en väl bemannad socialtjänst.

Finspång 2021-10-14

Lokalavdelningen i Finspång för Akademikerförbundet SSR

Sara Stefanovic, ordförande

Ann-Christin Nilsson, facklig sekreterare

Cecilia Svärd, styrelseledamot

Kommunals yrkande inför 2022

Ingångslönerna för kommunals medlemmar ska höjas och inte tas utav pott. Ingångslönerna ska vara högre än den avtalade lägsta lönen.

Att grundbemanningen måste utökas i verksamheten och fler tillsvidareanställda i bemanningscentralen för att tillgodose det framtida behovet av personal. Detta för att ge tryggare anställningar, bättre arbetsmiljö så att medarbetarna får möjlighet att utföra ett bra arbete, bättre scheman, möjliggöra för arbetstagarna att få semester utanför lagt schema. Arbetsgivaren ska aktivt arbeta med att ta bort de delade turerna. Vi tror att många av dessa delar kan öka kommunens attraktionsvärde som arbetsgivare.

Att friskvårdsersättningen ska höjas.

Att alla medlemmar ska ha fria arbetskläder och skor.



Visions Yrkande Strategiskplan och budget 2022-2024

– Cheferna inom Vård och omsorg, Socialomsorg gör ett otroligt arbete för att brukare och medarbetare ska få må bra. Men om inte chefen har nödvändiga och rimliga förutsättningar, hur ska då medarbetarna kunna få det? Och hur ska då våra brukare få en trygg omsorg och vård?

Därför yrkar Vision på att de riktade medlen från staten till denna sektor används för att;

Ge chefer förutsättning att vara chef, flera områden har för många medarbetare och stor geografisk spridning för att man ska kunna ha ett nära ledarskap. Det medför risk för ökade sjukkostnader, risk för att man slutar och söker sig bort från vår kommun vilket innebär ökade kostnader för rekrytering samt även svårt att få nya sökande till tjänster.

Satsa på **kompetensutbildning** för chefer i **RUS** material. Arbetsgivaren har ett stor ansvar för lönebildningen. Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Chefer är arbetsgivarens företrädare och har ansvar för att dialog förs mellan medarbetare och chef om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön
Därför är det viktigt att man kontinuerligt genomför utbildning för alla chefer.

Om kommunens Vision 30/35 ska förverkligas behöver **antalet årsarbetare** inom **Bygg och miljö, samhällsbyggnadssektorn** utökas. De har idag en mycket ansträngd arbetsbelastning med långa väntetider som följd. För att ge dem en acceptabel arbetsmiljö och våra kommuninvånare rätt service så måste deras situation ses över.

Återinför Friskvårdstimma, alternativt höj friskvårdsbidraget för ett hållbart arbetsliv.

Visions styrelse, Eva Jägerhed



Budgetinspel 2022 från Vårdförbundet Östergötland

Även under året 2021 fortsätter Covid-19 att slå hårt mot samhället och hälso- och sjukvården. Vårdförbundets medlemmar står i fronten i denna pandemi och kan vittna om en hög belastning och ett hårt tryck, vi tar fortsatt ett stort ansvar för pandemivården. Finspångs kommuns äldreomsorg drabbades tidigt av pandemin och nu i senare skede av pandemin har även skol och utbildningssektorn drabbats hårt och våra skolsköterskor har fått ta ett stort ansvar i pandemins spår. Vi vill fortsätta orka vårda våra medborgare även efter denna pandemi.

Den tvärprofessionella samverkan med elevhälsans olika professioner och den allt mer utbredda ohälsan hos eleverna både i vardagen och i samband med pandemin, samt att det har blivit en utökning av vaccinationsprogrammet ger en ökad arbetsbelastning för skolsköterskorna. Utifrån en granskning som gjorts på regeringsuppdrag av Tommy Lagergren gällande elevhälsan så föreslås ett maxantal på 430 elever/skolsköterska.

Det finns idag 7 st tillsvidareanställda skolsköterskor plus att det finns en tillfällig satsning på 80 %. Om den tillfälliga tjänsten blir en tillsvidaretjänst ligger vi med nuvarande elevantal runt detta elevantal enl ovan. Skolsköterskorna har fått beviljad ökning med 20 %. Dessa 20 % är för att täcka upp att en av skolsköterskorna tar MLA uppdraget efter Cecilia Grenestam. En tillfällig satsning kommer att göras under vårterminen 2022 för att skolsköterskorna ska kunna jobba ifatt det som ej hunnits med under pandemin. Vi ser att vår verksamhet är sårbar då vi inte har möjlighet att ta in vikarier när någon blir sjukskriven. Befintliga skolsköterskor har det senaste året täckt upp en 80 % sjukskrivning. Vi behöver vara 9 st skolsköterskor för att ha en rimlig arbetsbelastning och för att kunna hinna utföra vårt arbete.

1. *Utifrån den arbetsbelastning och den tänkta satsningen från regeringen på elevhälsan så yrkar vi på att den tillfälliga satsningen blir permanent och inte försvinner i och med att vi har en pensionsavgång i sommar. Detta för att kunna möta upp lagstadgade krav och för att kunna arbeta utifrån barnkonventionen.*
2. *Vi yrkar på lika lön för de som har specialistutbildning inom kommunen, vilket det inte är idag. Vi ser att skolsköterskornas löner måste prioriteras för att skolsköterskorna ska få en likvärdig lön i jämförelse med övriga sjuksköterskor med specialistutbildning i kommunen. Medelåldern för skolsköterskorna är hög och några närmar sig pensionsålder. Vi ser att det kommer att finnas en risk att det kommer att bli svårt att rekrytera nya skolsköterskor eftersom skolsköterskorna löner inte är konkurrenskraftiga i jämförelse med övriga specialistutbildade sjuksköterskor i kommunen och regionen. Då regionen i Östergötland i år gör en särskild satsning på specialistsköterskor behöver Finspångs kommun ta det i beaktande för att fortsätta vara konkurrenskraftig.*

I samband med att regeringen vill göra en satsning på äldreomsorgen och avsätta medel för en ökad medicinsk kompetens inom äldreomsorgen och öka möjligheten till trygga boenden för äldre önskar vi att man tar hänsyn till det i budget. Också med tanke på den planerade utbyggnad och utökning av antal boendeplatser inom SÄBO som kommer ske inom en snar framtid inom kommunen. Vi ser att behovet av hälso- och sjukvård kommer att öka och att vi kommer behöva utöka antal sjuksköterskor på den enheten. Det finns inte resurser inom befintlig verksamhet för att täcka det behovet.

3. *Vi yrkar på att utöka sjuksköterskebemanningen inom äldreomsorgen, både i SÄBO och HSV.*

Vi vill också påminna om det avtal som tecknats med Vårdförbundet och understryka vikten av att sätta av tillräckliga medel för att åstadkomma de strukturförändringar vi som parter åtagit oss. För att skapa en fungerande lönestruktur för Vårdförbundets medlemmar och nå målet med ökad lönespridning. En ökad lönespridning samt en särskild lönesatsning på särskilt yrkesskickliga med målsättning om 10 000 kronor mer i månaden till särskilt yrkesskickliga under avtalsperioden. Att lokala parter ska följa upp och stödja arbete med att utveckla löneöversynsprocessen för att skapa förutsättningar för att öka lönespridningen samt för arbetet med att nå en önskvärd lönestruktur. Att prioriteringar i lönesättningen avgörs utifrån en analys av både behov och förutsättningar hos respektive arbetsgivare.

4. *Vi yrkar på en fortsatt lönesatsning på särskilt yrkesskickliga sjuksköterskor.*

Vårdförbundet i Östergötland.

Åsa Andersson Sjuksköterskeorg
Emelie Epparn Sjuksköterskeorg
Frida Dahlberg Hemsjukvården
Renée Höglund Elevhälsan

Finspång LR Förenings yrkanden inför budget 2022

I Hök21 §2 kan man läsa följande:

”Svensk skola har fortsatt en kompetensförsörjningsutmaning i ett demografiskt utmanande läge. Skolans övriga utmaningar är fortsatt många och det krävs flera samverkande lösningar och initiativ för att bidra till fortsatt utveckling. Helhetsperspektiv, ömsesidig tillit och långsiktighet är nödvändiga förhållningssätt för att dessa lösningar tillsammans ska bidra till utveckling och ge önskade resultat – ökad måluppfyllelse, en god arbetsmiljö och ett läraryrke som attraherar skickliga behöriga lärare.

Det krävs samarbete mellan samtliga intressenter för att det viktiga arbetet på skolorna ska kunna fortsätta. Inte minst samarbetet mellan ansvariga huvudmän, avtalsbärande parter och staten behöver stärkas. Samtliga nivåer behöver bidra till att skapa förutsättningar för balans mellan resurser och uppdrag.

För att bidra till utökat samarbete och samverkan, och för att samtliga insatser tillsammans ska bidra till ytterligare förbättring av skolan är centrala parter överens om att det viktiga arbete som initierades under föregående avtalsperiod ska fortsätta.

För att ytterligare peka på vikten av detta arbete ska arbetsgivaren ta fram en plan för det fortsatta arbetet. Planen ska innehålla insatser inom områdena arbetstid, arbetsmiljö, arbetsorganisation och lönebildning i syfte att trygga kompetensförsörjning inom skolan på såväl kort som lång sikt.”

Vidare kan man i HÖK21 läsa om att löneutvecklingen för äldre arbetstagare ej skall stanna av då detta är viktigt ur såväl lönespridnings som personalförsörjningssynpunkt (bilaga 5, sid 4). Detta anser Finspång LR Förening vara en central del i avtalet och ligger även i linje med övriga SACO-yrkanden och det kompetensförsörjningsarbete som Sektor Utbildning bedriver tillsammans med Lärarnas Riksförbund och andra fackliga organisationer.

Lärarnas Riksförbund yrkar därför att:

1. *Arbetsgivaren avsätter större budgetutrymme till Sektor Utbildning.* Detta för att täcka framtida investeringar i Sektor Utbildning i form av bland annat ändamålsenliga lokaler, fler lärare samt andra investeringar som kommer att krävas i framtidens skola för att säkra en god utbildning och för att behålla och rekrytera kompetent personal.

Gemensamma synpunkter och yrkanden från undertecknande SACO-förbund i förhandlingen om budget för Finspångs kommun 2022

Vi vill framföra följande **synpunkter**:

1. Vi anser att – även detta år - det är svårt att ta ställning och sätta oss in i budgeten för kommande år när denna presenteras för oss samma dag som KS får den presenterat för sig och att sedan kallas till förhandling 12 dagar senare. En sådan tidplan är för oss inte optimalt – snarare ställs vi inför ”fullbordat faktum” vilket ur facklig synpunkt känns tveksamt. Vi förstår att den har föregåtts av såväl analyser av det ekonomiska läget i stort men också av politiska avvägningar och omfördelningar. Det blir svårt för oss att ta ställning till och förstå konsekvenserna – och behovet av eller påverkan på våra medlemmars kompetens i olika verksamheter - av de olika satsningarna. Det är också svårt att veta vilka problem som satsningarna avser att lösa/åtgärda. När det gäller vilken investeringsnivå som är rimlig/lämplig och i så fall vilka objekt som ryms inom de olika nivåerna – även om vi förstår att de avser vård- och omsorg och utbildning – så är det oklart om vad, var, och framförallt när! Och vilka konsekvenserna blir – inte minst på personalsidan (omflyttning av befintlig personal eller nyanställningar p.ga. ökade volymer?) av dessa investeringar om de genomförs eller inte.
2. Mot bakgrund av ovanstående önskade vi redan i fjol att vi till kommande år skulle få komma in tidigare i processen och kunna föra en dialog om vilka utgångspunkter och jämförelsetal som används i underlaget till budget. Vi vill också på det sättet kunna bidra med våra medlemmars kunskaper och erfarenheter i en konstruktiv dialog med arbetsgivaren om hur olika satsningar som görs – och också budgetramarna i övrigt för sektorerna - kan bidra till utveckling av verksamheternas arbetssätt, kvalitet och effekter. Vi noterar positivt att detta önskemål kommer att beaktas inför budgetprocessen inför 2023 men tror att detta hade varit möjligt även inför årets budgetarbete!

Vi vill framföra följande **yrkanden**:

3. Mot bakgrund av en ökad rörlighet och konkurrens på arbetsmarknaden vill vi också framföra vikten av att Finspångs kommun på ett tydligare sätt tar tillvara och säkerställer våra medlemmars kompetenser och erfarenheter speciellt nu när vi tror att arbetslivet kommer att rulla igång efter pandemin. Syftet är givetvis att Finspångs kommun i den rådande konkurrensen ska kunna både rekrytera och behålla kvalificerad personal. Att lön inte är allt – som arbetsgivaren framför är naturligtvis på ett sätt riktigt. Vi anser att detta behöver förtydligas (till exempel hur arbetsgivaren ser på arbetsvillkor, arbetsmiljö-investeringar, fortbildnings-satsningar). Det är svårbedömt när det är opreciserat vad detta då innehåller från arbetsgivarhåll. Detta upplever vi inte är tydligt i budgetförslaget.

Därför är lönen och lönenivån är en viktig signal till våra medlemmar. Vi yrkar därför på att Finspångs kommun successivt avsätter ökade resurser för löneutvecklingen kommande år. När det gäller utrymmet för löneutveckling skall det ej vara lägre än rådande inflationstakt. Om löneutrymmet sätts till en lägre procentsats än vad rådande inflationstakt så innebär

detta de facto en reallönesänkning för våra medlemmar. Vidare yrkar vi på att äldre arbetstagare beaktas då förhållandet mellan "gamla trotjänare" och de som nyanställs där vi kan se att nyanställda snabbt får en lönenivå som gör att de redan anställda hamnar på efterkälken. Att äldre arbetstagare tas i särskild beaktning är också något som läraravtalet HÖK21 trycker på då svensk arbetsmarknad står inför stora pensionsavgångar och då blir det oerhört viktigt för arbetsgivaren både ur ett lönespridningsperspektiv samt ett kompetensperspektiv att beakta äldre arbetstagares löneutveckling (HÖK 21, bilaga 5, sid 4). Dessutom lägger de erfarna mycket tid och kraft på introduktion och handledning av de mer oerfarna och nyanställda. Det gör våra medlemmar gärna – men det måste också löna sig och visa sig i löneutvecklingen!

4. Extra lönesatsningar på speciella grupper ska inte tas från det generella löneutrymmet. Detta riskerar att urholka löneutrymmet i stort och innebär att våra medlemmars löneutveckling får stå tillbaka till förmån för andra. Detta gynnar varken våra medlemmar eller förbättrar Finspångs kommuns attraktivitet i rådande konkurrens om kvalificerade akademiskt utbildade medarbetare enligt vad som anförs i punkt 3 ovan.
5. Saco-förbunden i samverkan yrkar dessutom på att budgetprocessen inkluderar att avsätta medel till kompetensutveckling för våra medlemmar. Att i ett föränderligt samhälle och arbetsliv ha möjlighet att fortbilda sig är nödvändigt – både för den enskilde medlemmen men borde också vara det ur ett arbetsgivarperspektiv. **Vi yrkar därför att det snarast tillskapas en partssammansatt, sektorsspecifik kompetensutvecklingsgrupp som gemensamt tar fram en strategi för vilka kompetensutvecklingsåtgärder som krävs på kort och lång sikt givet de olika verksamheter och uppdrag som åligger oss som kommun och oss som medarbetare och hur dessa insatser ska genomföras. Att veta vad man som anställd kan förvänta sig och vad man kommer att erbjudas som utveckling i arbetet är en rekryteringsfördel för Finspångs kommun som inte nog kan betonas!**
6. Vi yrkar sist men inte minst på att varje yrkande skall besvaras skriftligt med motivering huruvida de avslås eller beviljas.

Dessa synpunkter och yttrande framförs gemensamt av undertecknande SACO-förbund

Akademikerförbundet SSR

Akavia

DIK

Fysioterapeuterna

Lärarnas Riksförbund

Skolledarförbundet

Sveriges Arbetsterapeuter

Sveriges Psykologförbund