



INSPÅNG

**Datum:** 2022-11-30

**Tid och plats:** klockan 10.30 via i konferensrum Glan

**Arbetsgivare:** Johan Malmberg kommundirektör, Ann-Christin Ahl Vallgren ekonomichef och Karin Nilen HR-konsult

**Arbetsgivarorg:** Akademikerförbundet SSR Sara Stefanovic, Cecilia Svärd  
DIK Clara Nyström  
Läraryrket Sara Thormeyer eller Rebecka Waleij  
Sveriges Skolledarförbund (SKL) Fredrik Björkman  
Fysioterapeuterna Veronica Pettersson  
Vårdförbundet Renée Höglund Elin Evertsson  
Vision, Therese Eriksson  
Sveriges Arbetsterapeuter Emelie Szöcs

**Anmält förhinder:**

Akavia  
Kommunal  
Ledarna  
Lärarnas Riksförbund (LR)  
Naturvetarna (NA)  
Psykologförbundet  
Sveriges Arkitekter (SA)  
Sveriges Ingenjörer (SI)

## Protokoll förhandling enligt 11§ MBL förslag på strategisk plan 2023–2025 och budget 2023

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

### Strategisk plan och budget 2023

**Ekonomichefen** har i samband med informationstillfället presenterat bakgrunden till majoritetens förslag på budget 2023. Planeringsförutsättningarna, som bland annat har sin grund i SKRs prognoser och beräkningar utifrån befolkningsprognos, har gått igenom.

Förändringar i budgeten utifrån volymförändringar och förändrat världsläge 2023 har presenterats. I förslaget presenteras ett nollresultat och några extra satsningar. Utifrån detta blir det totalt en besparing på 2,39 procent vilket motsvarar ca 35 miljoner. Förslag på hantering för budget i balans ska tas fram av förvaltningen

Handwritten signatures and initials: ES, CN, TE, RW, 4.31, and other marks.



INSPÅNG

och presenteras för politiken senast den 1 mars 2023.

### Fackliga organisationernas yrkanden

LR och Kommunal, har inte möjlighet att delta vid tillfället för förhandlingen men har skickat in sina yrkanden. LRs och Kommunals yrkanden bifogas protokollet.

Akademikerförbundet SSR, Lärarförbundet, Vårdförbundet och SACO-rådet har skickat in sina yrkanden. Samtliga inskickade yrkanden kommer att skickas med som bilaga till protokollet.

Övriga fackliga organisationer inkommer med yrkanden senast klockan 13.00 2022-11-30.

### Arbets sätt

Arbetsgivaren ser att det även framåt är viktigt att använda samverkanssystemet i fortsatt arbetet med strategisk plan och budget.

### Löner

Arbetsgivaren noterar att flera av de fackliga förbunden lämnat in yrkande när det gäller löner. Hur medel som avsätts i budgeten fördelas i nästa steg kommer att hanteras i ett senare skede i samband med inriktningsbeslut gällande löneöversyn och överläggning med de fackliga organisationerna.

Förhandling om förslag på strategisk plan 2023–2025 och budget 2023 avslutas.

För arbetsgivaren

Karin Nilsen  
HR-konsult

Johan Malmberg  
Kommundirektör

För de fackliga organisationerna

Sara Stefanovic  
Akademikerförbundet SSR

Rebecka Waleij  
Lärarförbundet

Clara Nyström  
DIK

Fredrik Björkman  
Sveriges Skolledarförbund



INSPÅNG

Veronica Pettersson  
Fysioterapeuterna

Therese Eriksson  
Vision

Elin Evertsson  
Vårdförbundet

Emelie Szöcs  
Sveriges Arbetsterapeuter



## INSPÅNG

### **Bilagor:**

Akademikerförbundet SSRs yrkanden  
Kommunals yrkanden  
LRs yrkanden  
Läraryrket yrkanden  
SACO-rådets yrkanden  
Vårdförbundet yrkanden  
Visions yrkanden

## Yrkande budget 2023

Akademikerförbundet SSR är det fackliga yrkesförbundet för akademiker med samhällsvetenskaplig inriktning. Vi vill att våra medlemmars akademiska utbildning ska löna sig båda ekonomiskt och karriärmässigt. Vi är övertygade om att kollektivets rätt ger individens styrka.

## Yrkande om friskvårdsbidraget.

Vi yrkar på att den nyligen införda höjningen av friskvårdsbidraget till 2000 kronor kommer att kvarstå. Bidraget är en betydelsefull hjälp till medarbetarna för att stärka hälsa och välmående.

## Yrkande vid eventuella besparingar

Akademikerförbundet önskar vara delaktiga i en dialog med arbetsgivaren gällande eventuella nedskärningar och besparingar. Vi yrkar dock på att besparingar inte ska göras genom nedskärning av personal. För att bibehålla den goda kvaliteten på arbetet som idag utförs så ser vi att alla våra medarbetare behöver finnas. Som exempel kan vi framföra det arbete som medarbetarna gör på IFO för att förhindra placeringar av barn, vilket i sin tur minskar kostnaderna för kommunen.

Utifrån budgetförslagets prioriterade uppdrag gällande förebyggande arbete med fokus på barn och unga samt satsning på föräldrastödsprogram yrkar vi på att Akademikerförbundet SSR får vara delaktiga i en dialog med arbetsgivaren om vad det förebyggande arbetet ska innehålla och hur det ska vara utformat, samt hur arbetet med föräldrastödsprogram ska utformas.

Bland annat kring följande frågor önskar vi en dialog med arbetsgivaren:

Vem ska utföra det förebyggande arbetet? Socialtjänst, skolan, kultur och fritid, annan? Innebär det kvälls- och helgarbete för medarbetarna? Om man ska ha föräldragrupper och förebyggande arbete, vad är det då för annat arbete som görs idag som måste prioriteras bort? Hur definierar man förebyggande arbete? Är det ett övergripande generellt arbete eller är det tidiga insatser riktade till familjer med små barn?

Vi vill tillägga att vi ser mycket positivt på att satsning görs på förebyggande arbete och föräldrastödsprogram.

Styrelsen av Finspångs lokalavdelning av Akademikerförbundet SSR  
2022-11-24

genom

Sara Stefanovic och Cecilia Svärd

# Kommunal.

Kommunals yrkande inför 2023-2025

Att den totala avräkningen som gjordes inför lönerrevisionen 2022 utifrån kostnaden för det sänkta arbetstidsmättet ska gå ges tillbaka till medlemmarna under nästkommande lönerrevision vilket då även inkluderar att 0,3% ska återföras och hanteras på samma sätt som i tidigare revisioner.

Att nattarbetstiden återgår till 10 timmar/natt då den negativa effekten för våra medlemmar blev betydligt större än vad det tilltänkta syftet med sänkningen var från 36,2 till 34,2 i veckoarbetstid. Detta har påverkat medlemmarna negativt för både dag och nattpersonal med försämrade scheman.

Att medlemmarna ska få reallöneökningar. Arbetsgivaren måste i budgeteringen räkna med att avsätta rimligt budgetutrymme för löneökningar med tanke på inflationen.

Kommunals medlemmar i välfärden har gjort en mycket stor insats under pandemin och det ska märkas i plånboken. Inflationen får inte bli något som förstör detta. När inflationen är högre än löneökningarna tappar arbetstagarna i köpkraft.

För att Finspångs kommun ska bli en attraktiv arbetsplats måste bemanning av personal stärkas upp, delaktighet i scheman bli bättre och högre löner för de anställda bli verklighet för att nå i mål. Detta för att kunna hävda oss i konkurrensen med andra arbetsgivare.

Finspång 2022-06-09  
Kommunal sektion sydost

Tilllägg till tidigare yrkande

Ingen besparing på personal överhuvudtaget, snarare öka grundbemanningen och fortsätta med arbetet bemanning överlag och att heltid som norm inte glöms bort. Detta är ännu viktigare nu när räntor stiger, inflationen ökar och elpriser stiger! För att **kunna, vilja** och **orka** arbeta heltid så måste Finspångs kommun bli en attraktiv arbetsplats där bla bemanning och scheman spelar en stor roll i det dagliga arbetet för våra medlemmar!

221124/ Kommunal avd Öst sektion sydost



# Finspång LR Förenings yrkanden inför budget 2023

## 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.”

Efter att ha läst denna paragraf anser Finspång LR Förening att det är oerhört oroväckande att arbetsgivaren planerar att göra en sådan stor besparing i sektor utbildning såsom föreslagits. Vi anser att denna besparing ej är i linje med det parterna kommit överens om i HÖK21 och en besparing av denna storlek kommer innebära försämringar för våra medlemmar både på kort och lång sikt. Sist men inte minst anser Finspång LR Förening att denna besparing ej är kompatibel med arbetsgivarens vision om ”utbildningsorten Finspång”.

## Finspång LR Förening yrkar därför att:

1. Arbetsgivaren ej genomför besparingskravet på sektor utbildning som föreslagits på 14,5 miljoner kr. Detta besparingskrav kommer inte bara drabba våra medlemmar utan det kommer även att resultera i försämrade skolresultat som med största sannolikhet får negativa konsekvenser på samhällsutvecklingen i Finspångs kommun.
2. Arbetsgivaren ej genomför några negativa förändringar i Bergska gymnasiet Bildningens programutbud då nedläggningar av program kommer att påverka både våra medlemmar och elever negativt.
3. Arbetsgivaren besvarar ovanstående yrkanden skriftligt.



## Läraryrket yrkanden till budgeten 2023-2025

Inför yrkandet till föregående budget skrev Läraryrket lokalavdelning i Finspång att vi vill att alla barn (elever) ska ha rätt till likvärdig undervisning genom hela sin skolgång, något som kvarstår. Därav är det viktigt att personalen som arbetar med barn i de yngre åldrarna (förskola, förskoleklass och fritidshem) får förutsättningarna att planera verksamheten. I en enkät om planeringstid som Läraryrket genomförde ser vi att behovet av likvärdighet är stort. Skillnaderna och förutsättningarna inom kommunen är mycket stora vilket resulterar i att vi inte får en likvärdig skola. Detta ser vi är högst relevant för Finspångs kommun att se över och ta med i budgetarbetet.

I många yrken och även inom kommunens verksamheter är arbetskläder en självklarhet. Inom fritidshem tvingas personalen använda sina privata kläder, till viss del stämmer detta även för förskolans personal även om satsningar har skett där. På några skolor har det avsatts pengar för att köpa in ytterkläder till dessa verksamheter. Vi i Läraryrket anser att det borde finnas en budgetpost som möjliggör inköp av främst ytterkläder till denna personalgrupp, men även till förskolepersonal som har fått, men inte får sina kläder utbytt vid skador i dagens läge. Att arbeta i dessa verksamheter innebär ett stort slitage på personalens privata kläder både ute och inomhus. Enligt läroplanerna för dessa verksamheter ska undervisningen bedrivas både inomhus och utomhus. För att kunna tillgodose läroplanens mål anser vi att kommunen borde tillgodose behovet av arbetskläder.

Lön är ett viktigt styrmedel för att behålla och locka personal till Finspångs kommun. Lärarlönerna höjs inte i linje med andra akademiska yrken och ligger lågt enligt tidigare undersökningar, både i jämförelse med många kommuner i närområdet samt nationellt. För att visa att Finspång vill behålla sin vision om välutbildad och kompetent personal inom sektor utbildning behöver kommunen avsätta en större budget för löneökningar. Vi i Läraryrket saknar en lärarlönesatsning och det som vi anser är nödvändigt för att få en större attraktionskraft i länet, där vi anser att legitimerade lärare bör vara prioriterade. Läraryrket anser att om vi skulle ligga 0,2% högre än kommunerna i närområdet så skulle vi kunna behålla utbildad personal och även konkurrera om nyexaminerade lärare.

Vi ser att kommunen och sektorn har höga ambitioner för vår medlemsgrupp i alla lärarkategorier, något som vi bedömer är positivt. Men vi ser inte att förslaget till budget tillgodoser förutsättningarna för detta när det handlar om besparingar. Detta bringar inte lösningar på lärarnas arbetsmiljö som vi idag ser är utsatt. Finspångs kommun hamnar dessutom lågt i nationella rankningar som utgår ifrån andel utbildade lärare, lärartäthet, lärarlöner samt andel friska lärare. Besparingar inom sektorn ser vi kan leda till att vi hamnar efter ytterligare i löner, men än mer i förutsättningar för en hållbar arbetsmiljö. Redan idag finns det klasser som är för stora och som gör att arbetsmiljön varken är hållbar för lärare eller elever. Arbetet kring dokumentation i flera olika system för även att arbetsbördan ökar för lärarna i kommunen. Vi ser att personalen skulle gynnas av att det sågs över och att kommunen hittar ett system som uppfyller kraven för dokumentation, något vi även tror är gynnsamt ekonomiskt. Medel bör avsättas för att uppnå en ökad måluppfyllelse och en god arbetsmiljö för att lärare ska hålla sig friska och för att Finspång ska vara en kommun som attraherar kompetent personal.





Budgeten kring läromedel per elev har under många år haft samma summa. Detta behöver ses över och utökas för att alla elever ska ha tillgång till nytt och relevant läromedel. Än viktigare blir det när Läroplanen för förskolan och skolan nu uppdaterats och läromedel bör bytas ut för både elever och personal så att de motsvarar dagens läroplaner.

Under det senaste halvåret har betydelsen av elevhälsans funktioner belysts nationellt. Vi anser att elevhälsan är en nyckelfaktor för skolverksamhetens måluppfyllelse. Det finns många elever som har behov av elevhälsans funktioner för att må bra i skolan och kunna tillgodogöra sig undervisningen. De senaste åren har vi mött kritik på skolorna kring den centrala elev- och barnhälsan. Något som vi hoppas ses över inom kommande budgetarbete.

Därför yrkar Läraryrket avdelning Finspång på:

- Att medel avsätts för att möjliggöra mer planeringstid för lärarna i förskolor, fritidshem och förskoleklass.
- Att medel avsätts för inköp av arbetskläder till förskolepersonal och fritidshem.
- Att det i kommande budget avsätts mer pengar till löneökningar, för att skapa konkurrenskraftig löneutveckling och ta ansvar för att Finspångs kommun blir löneledande i alla lärarkategorier.
- Att skolans lärplattformar är ändamålsenliga, kostnadseffektiva och åläggs enbart i enlighet med våra styrdokument, samt att de inte ökar lärarens dokumentationsbörda och administration.
- Att medel avsätts för satsningar på minskade grupper i förskola, skola och fritidshem.
  - Detta innebär att Finspångs kommun följer Skolverkets riktmärken avseende barngruppsstorlekar med 6-12 barn i ett- till treårsåldern, samt 9-15 barn i fyra- till femårsåldern.<sup>1</sup>
  - Detta innebär även att skolklasser stannar vid en storlek som gör det rimligt för läraren att kunna se varje elev och möta deras individuella behov och förutsättningar i undervisningen enligt styrdokument.
  - Slutligen innebär detta för oss att fritidshemmens elevgrupper ses över och att ett riktmärke sätts för gruppernas storlek.
- Att budgeten kring läromedel för elever utökas.
- Att CBEHs funktion ses över så att den är ändamålsenlig gentemot det elevhälsoarbete som sker/bör ske på förskolorna/skolorna, så att tillräckligt med medel avsätts för att möta behoven hos eleverna.

Styrelsen i Läraryrket lokalavdelning Finspång

Genom Rebecka Waleij

Ordförande

---

<sup>1</sup> <https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/ansvar-i-skolfragor/ratt-till-forskola#h-Barngruppsstorlekochochammansattning>



Sacorådet i  
Finspång

## **Gemensamma synpunkter och yrkanden från undertecknande SACO-förbund i förhandlingen **den 30 november 2022** om budget för Finspångs kommun 2023**

### Allmänna *synpunkter*:

När kommuner i dessa tider tvingas till besparingar så ökar behovet av transparens mellan arbetsgivare och arbetstagare. Vi vill som SACO- råd att processen kring budgetarbetet behöver förbättras. Detta för att möjliggöra att arbetstagarorganisationerna skall få information. De olika organisationerna måste få förutsättningar att sätta sig in i handlingarna och ha en reell påverkansmöjlighet i arbetet. Allt enligt medbestämmandelagens intentioner.

I besparingstider vill våra organisationer peka på vikten att man inte utarmar förutsättningarna för arbetstagarerna att kunna göra ett fullödigt arbete. Här menar vi vikten av kompetensutveckling och resurstilldelning så arbetsuppgifter kan utföras på ett kvalitativt och rättssäkert sätt. Inte minst vill vi betona förutsättningarna för våra kommunala chefer att få resurser för att på fullödigt sätt kunna utföra sitt uppdrag. Generella besparingar enligt osthyvelprincipen bedömer vi är felaktiga. Eventuella besparingar skall genomföras i en tät dialog med personal och arbetstagarorganisationer. Vidare ska förslagen noga beretts efter verksamheternas olika förutsättningar.

### Konkreta *yrkanden* Att:

1. Lön och dess nivå är en viktig signal till våra medlemmar och en del av vår kommuns attraktivitet och konkurrenskraft. Vi yrkar därför på att Finspångs kommun successivt avsätter ökade resurser för löneutveckling.

2. Utrymmet för löneutveckling skall öka i takt med det rådande ekonomiska läget. SACO-rådet ser med oro på att våra medlemmars köpkraft minskar med rådande inflationstakt.
3. Att arbetsgivaren Finspångs kommun beaktar att äldre arbetstagare inte missgynnas i förhållandet till nyanställda. Här menar vi att arbetstagare med lång anställning i kommunen särbehandlas i förhållande till nyanställda. En attraktiv arbetsgivare jobbar med utveckling av de anställda och säkerställer en sund lönespridning och värdesätter senioriteten hos sina anställda.
4. Budgetprocessen inkluderar medel till kompetensutveckling för samtliga yrkesgrupper.
5. Friskvårdsbidraget kvarstår på beslutad nivå om 2000 kr. Bidraget är en välkommen hjälp till medarbetare att stärka hälsa och välmående.
6. Varje yrkande skall besvaras skriftligt med tydlig motivering.

**Dessa synpunkter och yttrande framförs gemensamt av  
undertecknande SACO-förbund**

**Akademikerförbundet SSR  
DIK  
Fysioterapeuterna  
Skolledarförbundet  
Sveriges Arbetsterapeuter  
Lärarnas Riksförbund (LR)**



# Budget och strategisk plan 2023

Arbetet inom kommunens Hälso- och sjukvården har förändrats under de senaste åren. De som bor i SÄBO eller ordinärt boende är idag sjukare och skörare, vilket leder till ökat omvårdnadsbehov och fler medicinska åtgärder. Det blir också färre i arbetsför ålder medans den äldre generationen ökar. Med fler med en ökad vårdtyngd vilar då också ett större ansvar på oss som omvårdnadsansvariga till dessa patienter och vi ser i dagsläget att vi har svårt att räkna till.

Under de senare åren har dessutom sjuksköterskornas administrativa arbete i kommunen ökat. Vi har flera tidskrävande administrativa arbetsuppgifter bland annat i form av kvalitetsarbeten och en utökad dokumentation, detta tar tid från omvårdnadsarbetet och ger mindre tid till handledning av personal. Kvalitetsarbete leder till att arbetet blir mer strukturerat och patientsäkert, vilket i det långa loppet leder till effektivisering av resurser. Vilket är positivt, men för att vi ska komma dit krävs hållbara och attraktiva resurser.

Inom SÄBO har det anställts en äldrekurator och det är en stödfunktion som helt saknas inom Hemsjukvården. När denna stödfunktion saknas blir det en ytterligare ökad belastning på sjuksköterskorna. Stress och ett högt arbetstempo präglar idag vår arbetsdag.

Idag finns flera vakanta pass gällande sjuksköterskor i vår verksamhet. Det är svårt att rekrytera då det råder brist på sjuksköterskor. Idag täcker befintlig och inhyrd personal den frånvaro som går att täcka, i annat fall krävs att arbetstempot ökar för den som är i tjänst för att kunna täcka för den aktuella frånvaron.

Medelåldern för skolsköterskorna är hög och några närmar sig pensionsåldern. Vi ser att det finns en risk att det kommer att bli svårt att rekrytera nya skolsköterskor med rätt kompetens eftersom skolsköterskorna löner inte är konkurrenskraftiga i jämförelse med övriga specialistutbildade sjuksköterskor i kommunen och regionen. Även skolsköterskorna har fått fler tidskrävande administrativa arbetsuppgifter bland annat i form av kvalitetsarbeten och en utökad dokumentation. Den psykiska ohälsan hos våra elever har ökat markant och fortsätter att öka. Stödfunktioner som t.ex. BUP och barnhälsan har långa köer vilket gör att vi i väntan på att eleverna får annan stötning får ta hand om elevernas icke mående. Vid sjukdom får vi täcka för varandra vilket sliter på oss. Vi räcker inte till och det speglas genom ohälsa i arbetsgruppen.

Hällestadgården byggs ut och kommer utöka med fler antal boendeplatser i och med detta kommer det behöva rekryteras ytterligare sjuksköterskor.

## *1. Vi yrkar på utökad sjuksköterskebemanningen generellt*

Vi behöver även fortsatt arbeta för att behålla våra sjuksköterskor i en redan hårt konkurrenskraftig verksamhet. Att jobba för ett hållbart yrkesliv och möjliggöra att flera orkar jobba heltid och göra det mera attraktivt att arbeta inom vården. Skolsköterskorna yrkar på att den tillfälliga satsningen på 80 % får vara kvar och att den omvandlas en tillsvidarejänst. Detta för att kunna möta upp lagstadgade krav.

*2. Vi yrkar på att vara en prioriterad yrkesgrupp rent generellt, detta så det finns möjlighet att för ytterligare satsning på särskilt yrkesskicklig enligt HÖK 22.*

I och med den ökande inflationen har sjuksköterskorna haft en reell lönesänkning, löneökningen behöver speglas av rådande inflation.

Finspångs kommun behöver satsa i nivå med andra likvärdiga kommuner. Vi ser idag att vi ligger i lägre skiktet i förhållande till övriga kommunen. Genom det behöver vi fortsätta arbetet med en fungerande lönestruktur för Vårdförbundets medlemmar och för en ökad lönespridning.

Möjligheten att göra lönekarriär är en förutsättning för att behålla de erfarna inom vår organisation. Det gynnar kontinuiteten i vården, patientsäkerheten, arbetsmiljön och den personcentrerade vården.

Vi vill ha en likvärdigt prioriterad satsning inom SÄBO, hemsjukvård och skolhälsovård.

### *3. Kompetensutveckling*

Vi behöver en hög kompetens även inom den kommunala sjukvården och vi önskar fortsatt satsning på utbildningar och AST såsom tidigare. Mer teamarbete mellan olika professioner och att arbetet ger förutsättningar till att vara personcentrerat.

## **Vårdförbundet i Östergötland**

Elin Evertsson Hemsjukvården  
Frida Dahlberg Särskilt Boende  
Renée Höglund Skolhälsovården



## Visions Yrkande Strategiskplan och budget 2023–2025

Cheferna inom sektorerna gör ett otroligt arbete för att brukare, medarbetare, elever ska må bra och att våra kommunmedborgare ska få rätt service. Men om inte chefen har nödvändiga och rimliga förutsättningar, hur ska de då kunna leverera detta?

**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. Kommunen måste ha ett mål att minska omsättningen på chefer och få en stabilitet.

Att vi ska ha **lika stora** chefsområden i **kvinnor- som mansdominerade** områden inom kommunen.

Satsa på **kompetensutbildning** för chefer i **RUS** material. Arbetsgivaren har ett stort 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.

Utifrån att Vision 30/35 ska förverkligas behöver även **lokalfrågan för skolan lösas**. Vi ser idag att fler verksamheter finns i tillfälliga eller undermåliga lokaler. Detta påverkar självklart våra medlemmars arbetsmiljö men även våra elevers hälsa.

**För att ge dem en acceptabel arbetsmiljö och våra kommuninvånare rätt service så måste deras situation ses över.**

Finspång 2022-11-30

Vision avd 142

Therese Eriksson

Ordförande