



## Protokoll

### Centrala samverkansgruppen den 20 maj 2019

#### Närvarande

Gunilla Ejefors Lublin  
Birgitta Strömbäck  
Karin Reschke

Kommunstyrelseförvaltningen  
Kommunstyrelseförvaltningen  
Kommunstyrelseförvaltningen

Alexandra Eldstål  
Mats Pettersson, anmäلت förhinder  
Johanna Andersson  
Hans Ernstson  
Maria Niemi Börner  
Ulrika Pettersson

Kommunal  
Läraryrket  
SACO  
Vision  
SSR  
Skolledarna

#### Förhinder

Magnus Gyllestad  
Jörn Karlsson,  
Xerxes Fallah,  
Anders Wilhelmsson

Kommunstyrelse förvaltningen  
Kommunstyrelseförvaltningen  
Vision  
Lärarnas Riksförbund (LR)

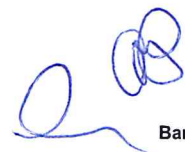
### ***Budget 2020-2021 med ekonomisk plan för mandatperioden samt investeringsbudget 2020-2023***

#### 1. Val av justeringsman

Mats Pettersson valdes att justera dagens protokoll.

#### 2. Föregående sammanträdesprotokoll

Protokollet lades till handlingarna.



Bankgiro

Postadress

136081

Besöksadress

Rudsjöterrassen 2 HANINGE

Telefon

Direkt:

Fax/e-post

Växel: 08-606 7000



### 3. Mål och Budget 2020-2021

Dokumentet har skickats ut i god tid till de fackliga parterna.

Den politiska ledningen är enig om att nedanstående utgångspunkter ska styra den politiska riktningen i Haninge kommun under mandatperioden 2019-2022:

- Ett Haninge som är öppet och demokratiskt
- Ett Haninge som är ekologiskt hållbart
- Ett Haninge som fortsätter att utvecklas
- Ett Haninge som håller ihop

Varierade skatteintäkter och kostnader kopplade till volymförändringar visar att en god ekonomisk hushållning är nödvändig för att på såväl kort som lång sikt ha en budget i balans med goda marginaler vilket som skapar utrymme för nödvändiga investeringar. Ett resultat bör vara motsvarande minst två procent av kommunens samlade skatteintäkter och generella statsbidrag. För 2020 budgeteras ett resultat på 101,9 mnkr, vilket motsvarar 2,0 procent av kommunens skatteintäkter och generella statsbidrag.

Totalt beräknas skatteintäkter och generella statsbidrag för 2020 till 5 099 mnkr. Beräkningen utgår från skatteprognosen från Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, daterad 2019-05-02. Prognosen bygger på en oförändrad skattesats på 19,68 kr. SKL:s prognos utgår från en befolkningsökning enligt rikssnittet. Då Haninge växer snabbare än rikssnittet så har befolkningsökningen justerats till en ökning med 2 000 personer från den 1 november 2018 till 1 november 2019.

Till detta kommer ett extra statsbidrag för att kompensera att kommunen växer snabbt och andel av "välfärds miljarderna". Ovanstående ingår i beräkningen 5 099 mnkr. Med ett resultat på 101,9 mnkr och 2020 års budgeterade verksamhetskostnader som beräkningsgrund, summeras de fördelade ramarna för 2020 till 5 011,1 mnkr. För 2019 är den sammanlagda justerade ramen 4 789,4 mnkr. Förändringen mellan åren är således en ökning med 221,7 mnkr.

### **Frågor från de fackliga parterna**

#### **Kommunal**

1. Kommunal anser att alla verksamheter behöver få ökade driftramar för perioden. Detta mot bakgrund av de uppdrag som ska genomföras och det ökade behovet av välfärdstjänster i kommunen.
2. Vidare anser kommunal att det är viktigt är att arbetsgivaren utifrån mittensamarbetets krav på kvalité och måluppfyllelse påbörjar sina prioriteringar.
3. Slutligen vill kommunal lyfta vikten av medarbetarnas delaktighet avseende de åtgärder som kan komma på förslag mot bakgrund av dokumentets innehåll.

**Arbetsgivarens svar:** Arbetsgivaren svarar att det är särskilt fokus på kvalitetsarbetet och ständiga förbättringar. Kvalitetsarbetet i sig utgör grunden för god ekonomisk hushållning

där processer, digitalisering och robotisering utgör förutsättning för verksamhetsutveckling och effektivisering.

Prioriteringsarbete har initierats av förvaltningar så väl som nämnder inför ekonomikonferens och vidare i budgetprocessen. Effektivisering och digitalisering har lyfts som de främsta av viktiga frågor att arbeta med. I det arbetet är varje medarbetares delaktighet en viktig kraft för att genomdriva ständiga förbättringar och skapa förutsättningar för verksamhetsutveckling, effektivisering för att säkerställa bibehållen eller förbättrad kvalitet i kommunens verksamheter..

Viktigt att lyfta upp är att samtliga verksamheter fått kompensations för volymökningar.

## Vision

1. Vision ställde frågan om budgetförslaget kommer att medföra neddragningar i form av uppsägningar?
2. Vidare ville Vision ha svar på hur arbetsgivaren säkerställer att medarbetare behåller sin höga kompetens och kvalitet i arbetet.
3. Vision lyfte också att de ser positivt på hur dokumentet är strukturerat i den del som beskriver ansvarsfördelningen mellan politiken och tjänstemannasidan.
4. Slutligen lyfte Vision vikten av att dokumentet lyfts på samtliga APT. Medarbetarna måste få veta vad som gäller och vilka förutsättningar som finns.

**Arbetsgivarens svar:** När det gäller frågan om uppsägningar ser arbetsgivaren inte detta som den stora utmaningen. Befolkningsökning och demografi kommer snarare att innebära att vår arbetskraft inte kommer att kunna öka i lika hög grad som välfärdsbehoven. Vi kommer att ha fler medarbetare men de måste göra smartare saker för att behålla eller förbättra kvalitén.

Det är därför av stor vikt att samtliga förvaltningar arbetar med verksamhetsutveckling i form av kompetensinventeringar, nya arbetssätt och ny teknik. Kompetensmedvetenhet bör vara ledordet för kommunen för att säkerställa framtidens behov hos våra medborgare.

När det gäller punkt två är det också av vikt att verksamhetsutvecklingen i den del som rör arbetsuppgifter av mer administrativ karaktär effektiviseras och digitaliseras. På så sätt "frigörs" tid för kvalificerat utredningsarbete som i sin tur medför att medarbetare behåller sin högra kompetens. Resultat och uppföljningssamtalen är också en viktig del i medarbetenas egna tankar kring sin kompetensutveckling.

När det gäller vikten av att arbetsgivaren enhetligt informerar medarbetare på APT håller arbetsgivaren med. HR direktören tar med sig frågan om ett enhetligt APT material till ekonomidirektören.

## SSR

1. SSR ställde frågan om arbetsgivaren avser att spara in på det förebyggande arbetet?
2. Vidare undrade SSR hur Attraktiv arbetsgivare hänger ihop med utbildningar till chefer och medarbetare.



**Arbetsgivarens svar:** När det gäller nästa steg i hur respektive förvaltning förbereder sig för att ta emot budget 2020-2021 och vilka prioriteringar som behöver göras hänvisar arbetsgivaren till respektive förvaltning.

I samband med en ny mandatperiod och en ny budget bör samtliga förvaltningar risk- och konsekvensbedöma sin verksamhet och vilka prioriteringar som behöver göras.

Arbetsgivaren redovisade också vilka insatser som har gjorts med anledning av SSR:s fråga två.

## Läraryrket

1. Med anledning av målområde Medborgare samt mål 4 efterfrågar Läraryrket en prioriteringsdialog för att säkerställa att elever kan gå ut gymnasiet. Skolans resurser ska användas på ett effektivt sätt för att kunna nå det bästa resultatet.
2. Läraryrket lyfter också en oro för ekonomin och framtiden. Skatteintäkterna är en viktig del för kommunens utveckling och viktiga parametrar för våra medborgare är:
  - a. Kulturlivet
  - b. Skola

Detta behöver man ta hänsyn till i budgetarbetet. Ökade kostnader för exempelvis skolan har inte skett fullt ut. Ex indragning av lärarassistenter mm. Stora barngrupper i förskolan och problem med låg behörighet. Läraryrket anser att skolan behöver kompenseras för tidigare effektiviseringar.

**Arbetsgivarens svar:** Arbetsgivaren ser positivt på läraryrkets förslag till en prioriteringsdialog. Den bör dock ske på förvaltningsnivå och ingå i det systematiska kvalitetsarbetet.

När det gäller Läraryrkets oro för ekonomi och framtiden vill arbetsgivaren lyfta det goda arbete förvaltningen driver avseende att rusta UBF inför 2030. Det kan röra aktiviteter som stödjer validering och kompetensutveckling av svårrekryterade grupper men även sådana aktiviteter som på sikt ger lägre sjuktal och därmed minskade kostnader.

## SACO

1. SACO anser att det är positivt att kvalitetsstyrningen lyfts i budgetdokumentet. De anser dock att det är viktigt att dokumentet även diskuteras och arbetas med i kärnverksamheten. Det finns en oro för att verksamheterna inte tar sig den tid som behövs för att prioritera och diskutera kvalitetsfrågorna.
2. SACO lyfte också att de vill medverka och diskutera framtagande av indikatorer.

**Arbetsgivarens svar:** Arbetsgivaren har fått färre mål vilket innebär att grunduppdraget kommer i fokus. Det kommer därför att vara fokus på en tydlig gemensam process, struktur och på uppföljning av kvalitetsförbättringar, dvs ett kvalitetsledningssystem.

När det gäller förändrade indikatorer så ska dessa vara nationella och hämtas på SKL nivå. I den delen sker samverkan på en annan nivå än i Hanninge kommun. I mål och budget ges ett uppdrag till kommunstyrelsen att kvalitetssäkra så att indikatorer är valida, dvs de mäter det som målet ska omfatta. Det pågår dock ett utvecklingsarbete kring detta och eventuella förändringar ska självklart samverkas.

## Skolledarna

1. Trygghetsindikatorerna har sjunkit de senaste tre åren så Skolledarna är positiva till de satsningar som föreslås inom trygghetsområdet. Däremot anser de att mål 5, I Haninge ska ett attraktivt kultur – och fritidsutbud finnas, inte rimmar mot den nedläggning som sker i Jordbro.
2. Skolledarna har också synpunkter på hur arbetsgivaren avser att finansiera förväntade löneökningar av skolans stora rekryteringsbehov.

**Arbetsgivarens svar:** En prioritering av grundbidraget i elevpengen gällande för- och grundskola samt annan ersättning som går direkt till skolorna (egna och fristående) har gjorts och Gfn har fått en pris- och lönekomensation utöver volymkomensation som är betydligt större än övriga verksamheter. I nästa steg behöver arbetsgivaren prioritera i enlighet med den beslutade lönestrategin.

### 4. Sammanfattning

Parterna är överens om att samverka av dokumentet mittenarbetet för Haninge Budget 2020-2021 med ekonomisk plan för mandatperioden samt investeringsbudget 2020-2023 har skett.


Sammanfattningsvis lyfter samtliga fackliga organisationer en oro för de ekonomiska drift-ramarna och för ökade lönekostnader.

Man anser också att det är positivt att arbetet med trygghetsfrågorna lyfts.

### 5. Avslutning/ tidpunkt för nästa sammanträde

Nästa möte är den 13 juni 2019.

Justeras:



Gunilla Ejefors Lublin  
HR direktör



Mats Pettersson  
Läraryrket