



Protokoll

Centrala samverkansgruppen den 9 dec 2022

Närvarande

Gunilla Ejefors Lublin
Johan Westin
Karolina Landowska
Mats Pettersson
Alexandra Eldstål
Sven Elfverson
Renata Stypula

Kommunstyrelseförvaltningen, sekreterare
Kommunstyrelseförvaltningen
Kommunstyrelseförvaltningen
Ordförande Lärarförbundet
Ordförande Kommunal
Ersättare Lärarnas Riksförbund
Ordförande SSR

Anmält förhinder

Magnus Gyllestad
Lena Possbeck
Johanna Andersson
Xerxes Fallah
Ester Hreinsson

Kommundirektör, mötesordförande
Ordförande Lärarnas Riksförbund
Ordförande Saco
Ordförande Vision
SSR

1. Val av justeringsman

Alexandra Eldstål och Renata Stypula valdes att justera dagens protokoll.

2. Föregående sammanträdesprotokoll

Protokollet lades till handlingarna.

3. Budgetfrågor

Syftet med dagens extra CESAM är att samverka Haninge alliansens förslag till Mål och Budget 2023-2024. Dokumentet har skickats ut inför dagens möte. Observera att budgeten är en reviderad budget utifrån det beslut som fullmäktige tog i juni 2022. Grunden är densamma men vissa delar är omgjorda.

Arbetsgivaren har exempelvis i den reviderade förslaget tagit höjd för ökade pensionskostnader samt kompensation för lokalkostnadsökningar. I förslaget finns även ett antal nya mål där vissa är mer specifika och riktade mot en särskild nämnd. Det finns också en tydligare styrning av nämnderna (nämndmål) och förslaget ligger också i linje med det nya ledningssystemet.

Arbetsgivaren har också fått i uppdrag av Haninge alliansen att ta fram indikatorer och målvärden. Dessa är framtagna av verksamheterna och har presenterats för Haninge alliansen. En annan nyhet är att nämnderna ska få möjlighet att ta fram nämndmål som ska följas upp.



Vision ställde en fråga kring den politiska plattformen. Arbetsgivaren svarade att plattformen går in i målstyrningen och det är målen som följs upp med stöd av satta indikatorer.

Synpunkter kommunal samt arbetsgivarens svar

- Svårt att tycka till om dokumentet i sin helhet då det saknas målsiffror och minska barnantalet i fsk till XX

Arbetsgivaren svarar att vi förstår detta men arbetsgivaren är nöjd med det förslag som har presenterats till politiken där förvaltningarna har varit involverade. Till fullmäktige kommer indikatorerna dock att finnas med. Politiken har tagit fram en ambitionsinriktning som förvaltningarna har fått möjlighet att tycka till om. Arbetsgivaren föreslår att vi fortsätter diskussionen kring indikatorerna och målvärdena på CESAM den 13 dec 2022.

- Hur ska verksamheterna kunna upprätta en god kvalité och behålla kompetent och erfaren personal när budgetramarna inte höjs i takt med inflationen? Löneprisökningen om max 2.5% är alldeles för låg för att vara en attraktiv arbetsgivare, höjningen på lokalhyra om minst 8% kommer att slå hårt ute på enheterna plus dyrare matkostnader, el etc

Arbetsgivaren svar är att den generella uppräknigen i juni var 2,5 procent och den kvarstår. I det reviderade förslaget har verksamheterna dessutom kompenserats fullt ut för lokaler (lokalkostnadsökning) även elkostnadsökningar för 2023. Verksamheterna har dock inte kompenserats för den allmänna inflationen mer än den generella uppräknigen.

- Att förbereda för att LOV på våra Särbon är allt annat än det Kommunal står för, hur kan arbetsgivaren säkerställa god vård- och omsorg för våra medborgare och god arbetsmiljö/anställningsvillkor för de anställda. Vinster i välfärden är inte väg att gå för att uppnå detta. Valfrihet kan inte betyda att allt ska privatiseras.

Arbetsgivaren hänvisar till Haninge alliansen i denna fråga.

- Fler trygghetskameror och kommunala ordningsvakter, förslag/ide´ på hur en sådan organisation skulle se ut och var kamerorna ska sitta för att inte vara integritetskränkande i det offentliga rummet.

Arbetsgivaren svar är att detta är en detaljfråga som ska hanteras inom ramen för trygghetsprogrammet. Vidare föreslår arbetsgivaren att säkerhetschefen bjuds in till ett sammanträde i CESAM för att diskutera bla de frågor som kommunal lyfter.

- Nämnderna görs om, näringsliv- och demokrati finns inte med längre vart tas sådana frågor upp?

Arbetsgivaren svar är att frågorna ska hållas ihop och näringsliv och demokratifrågorna kommer att hanteras av KS.

- Står ingenting om satsningar på medarbetarna, Kommunal saknar ökat friskvårdsbidrag, skor och kläder till de som arbetar inom vård- och omsorg i ett led till att vara en attraktiv arbetsgivare som kan behålla och rekrytera kompetent personal.

Arbetsgivaren svarar att detta är detaljfrågor som lämpligast hanteras inom ramen för mål 9 och i respektive förvaltning för att sedan lyftas upp i enlighet med beslutat reglemente och delegationsordning.

Frågor från Vision och arbetsgivarens svar

Visions (Haninge avd) utgångspunkt

När de ekonomiska förutsättningarna är sämre så vill vi hellre spara på saker än på människor.

Mål 6. Målinriktat miljöarbete

Synpunkt

Vision instämmer i att kommunen ska ha en tydlig styrning mot ambitiösa miljömål.

Minskade utsläpp, mindre skadlig miljöpåverkan och minskad energianvändning är viktiga åtgärder.

Den absolut viktigaste och mest konkreta åtgärden för uppnå detta mål är distansarbete och större användning av de digitala verktygen. Distansarbete har revolutionerat arbetslivet och det bäddar för framtida arbetsplatsen där medarbetaren kan *plugga in varsomhelst*.

På så sätt kan vi minska resor i tjänst och till och från arbetet samt energikostnader samtidigt öka attraktivitet och tillgänglighet.

Vision rekommenderar arbetsgivaren att skörda fördelar av vad distansarbete kan ge så som effektivare lokal användning och *flexibla arbetsplatser*.

Denna fråga har inte bara bäring på mål 6 "Målinriktat miljöarbete men även Mål 9. "En attraktiv arbetsgivare".

Vision önskar därför en politisk förankring i denna fråga i mål- och budgeten.

Frågor

1. Hur ser arbetsgivaren på Visions synpunkter?

Arbetsgivaren ser att den politiska viljan finns beskriven i mål 9. Sedan är det tjänstemännens ansvar att inom ramen för exempelvis arbetsmiljölagen ta ansvar för de beslut som redan är fattade. Där kan vi exempelvis nämna skyddsronde för distansarbetsplatsen samt möjlighet till distansarbete, upprustning av teknik i våra möteslokaler mm. Sedan ska vi självklart fortsätta med att utveckla våra arbetsformer för att inom ramen för mål nio (9) nå den politiska ambitionen.

Mål 9. En attraktiv arbetsgivare

Synpunkt

Det ligger i Visions (Haninge avd) strategiska intresse att Haninge kommun är en attraktiv arbetsgivare.

Det är ett fackligt intresse att behålla och attrahera kompetens och att våra medlemmar får ekonomiskt incitament att utveckla Haninge enligt de politiska målen.

Vi ser ett bekymmer med snäva ekonomiska ramar för löneutveckling.

Vi har senaste tre åren haft ett utfall lägre än inflationen. Det gör att förvaltningsledningen och chefer förlorar sitt enda belöningsverktyg att utveckla verksamheten och motivera de högpresterande medarbetarna att stanna kvar samt attrahera kompetens till Haninge.

Vi vill inte att vi får ryckte om oss att "Haninge är bland de kommuner med lägsta löneutfall".

Frågor

1. Hur ser arbetsgivaren på Visions synpunkter?
2. På vilket sätt säkerställer politiska ledningen att det finns bättre ekonomiska ramar för en löneutveckling som gör Haninge kommun attraktivare arbetsgivare för både chefer och medarbetare jämfört med våra grannkommuner?

Inledningsvis så delar inte arbetsgivaren Visions synpunkt att lönen skulle vara det enda instrumentet för att behålla duktiga medarbetare. Självklart är det en viktig del men andra parametrar såsom möjlighet till kompetensutveckling, påverka sitt arbete mm är också viktiga parametrar.

När det gäller kompensationen för lönerörelsen så hänvisar arbetsgivaren till vårt svar här ovan avseende kompensation i det reviderade förslaget. Sedan vill arbetsgivaren inte föregå en lönerörelse.

3. Varför används inte Employee Net Promoter Score som en av resultatindikatorer?

Arbetsgivaren har lämnat ett förslag till KS (som nämnd) när det gäller nämndmål och indikatorer att vi ska använda ett motivation- styrning och ledarskapsindex.

Nu när målet kring attraktiv arbetsgivare återinförs vill vi inte ”tappa” möjligheten att mäta de effekter som våra utvecklingsinsatser ska ge. Dessa utvecklingsinsatser ska på sikt leda till en effektiv organisation och ett hållbart arbetsliv. Exempel på våra utvecklingsinsatser som bör kunna mätas och följas upp mer långsiktigt är just inom områdena ledarskap, motivation och styrning, dvs framgångsfaktorer för en effektiv och hållbar organisation.

Lärarnas Riksförbund samt Lärarförbundet

Lärarnas Riksförbund undrar hur arbetsgivaren tänker kring rapporteringen till CSN för att kunna leverera på mål 2 och indikatorn elevens frånvaro samt vilka som ska omfattas av målet.

Arbetsgivaren svarade att det är en verksamhetsfråga som behöver tas hand om förvaltningen samt att det är hemkommun som omfattas av nyckeltalet, dvs folkbokföra Haninge elever.

Vidare lyfte Lärarnas Riksförbund att indikatorn ”gymnasieelevers behörighet till universitet och högskola”. Här ska tidsperspektivet vara tre år när flera elever har en studieplan som sträcker sig på 4 år. Dessutom har Haninge kommun en stor andel yrkesprogram som inte ger behörighet till universitet och högskola. De menar på att det blir svårt att arbeta med de här målen.

Arbetsgivaren s lyfte att Haninge alliansen har i mål och budget tagit fram ett ambitionsmål som sedan ska/bör hanteras av nämnden. Det blir således nämnderna som har ansvar för hur fullmäktiges mål ska uppfyllas.

Lärarförbunden anser att det är svårt att se att Haninge alliansens budget kommer att täcka samtliga kostnadsökningar. I stället ser de en risk med kommande effektiviseringar i form av färre lärare och minskade lokaler.

Arbetsgivaren lyfter upp att lärare och lärarkompetens är en viktig fråga för Haninge kommun och hänvisar till den dialog/arbete som finns på utbildningsförvaltningen avseende kompetensmedvetenhet.

Lärarnas Riksförbund vill även lyfta att det är svårt att bedriva en bra verksamhet med den låga uppräknings inom gymnasierregionssamarbetet (gymnasierregionen). Haninge är huvudman för gymnasieverksamheten och förbundet efterfrågar hur de politiska diskussionerna har gått.

Arbetsgivaren hänvisar till den politiska dialogen samt till regionen när det gäller prissättningen.

Synpunkter från SSR och arbetsgivarens svar

SSR lyfter även de frågor och synpunkter som Vision har lyft fram. De vill även föreslå mer inriktade indikatorer som exempelvis ” hur många som har valt att avsluta sin anställning i Haninge kommun och av vilken anledning. På så sätt skulle man få ett bättre underlag att arbeta systematiskt utifrån.

Arbetsgivaren har ingen synpunkt på SSR:s förslag.

Samverkansresultat

De fackliga organisationerna anser att samverkan har skett men att man inte är eniga med arbetsgivaren i vissa delar i Haninge alliansens förslag till mål och budget 2023-2024.

4. Nästa möte

Nästa möte är den 13 dec 2022 kl. 14.30 -17.00. Då är CESAM central skyddskommitté

Justeras:

Gunilla Ejefors Lublin



Alexandra Eldstål

Renata Stypula

HR direktör

Kommunal

SSR

Underskrifter

Underskriven av
renata.stypula@haninge.se, via godkänd e-legitimation

Underskriftsdatum
2022-12-09 14:13:53

