



Ärende MBL-förhandling § 11, Handlingsplan för budget i balans 2019-2021	Samman kallande Kommunchef Andreaz Strömgregn
Deltagare Kommunal, Lena Tengerström ej närvarande Vision, Jens Löfgren SSR, Maria Nordström-Pettersson, Marielle Jutbo Sveriges Skolledarförbund, Fredrik Hammarström Lärarnas Riksförbund, Ola Mauritz-Nelsson Läraryrkesförbundet, Jimmy Andersson Fysioterapeuterna, Marita Lundblad	Vårdförbundet, Sofie Kaarlenkaski ej närvarande Ledarna, ombudsman Bengt Westman ej närvarande Sveriges arbetsterapeuter, Emma Stenman Naturvetarna, Jan Bengtsson Kallade övrigt: Viktoria Lindström, Andreaz Strömgregn, , Annika Bergwall, Bo Glas

Tid

Veckodag och datum Måndag 19 november	
Klockan 16:15	Ber. tidåtgång 1 tim

Plats

Kommunhuset	Ort Timrå
Lokal Idé	

Vid förhinder

Meddela Andreaz Strömgregn
060-163123

Protokoll**1. Genomgång av handlingsplan**

Andreaz och Bo gick igenom handlingsplanen

2. Synpunkter och ställningstaganden från facken

Vision: lägger bilaga till protokollet förklarar sig oenig till punkt 3, förhandling avser bara 2019 eventuell förlängning ska förhandlas separat.

Lärarnas riksförbund och Läraryrkesförbundet: Förklarar sig oenig punkt 3 och samma invändningar som Vision. Bilaga inlämnats.

SSR: Förklarar sig oenig punkt 3 och samma invändningar som Vision. Bilaga inlämnats.

Naturvetarna: Förklarar sig oenig till punkt 3. Vi anser att det sedvanliga märket ska tillämpas. Detta med hänvisning till gällande avtal och praxis på arbetsmarknaden. Dessutom finns ökad risk för dels personalflykt, dels svårare att rekrytera. I övrigt sympatiserar vi med Visions invändningar.

Fysioterapeuterna: Förklarar sig oenig till punkt 3. Äskar omförhandling 2020 Bilaga inlämnas.

Sveriges arbetsterapeuter: Förklarar sig oenig till punkt 3. Äskar omförhandling 2020 Bilaga inlämnas.

Sveriges Skolledarförbund: Förklarar sig oenig till punkt 3. Äskar omförhandling 2020 Bilaga inlämnas.



3. Summering

Andreaz summerade inkomna synpunkter.

Kommunchefen kommer föreslå politiken att inte ta punkt nummer tre. Men övriga förslag ligger fast.

4. Förhandlingen avslutas

Andreaz förklarade att förhandlingen avslutas.

Protokollet justeras

Timrå kommun, 2018-11-19

Vision, Jens Löfgren

Sveriges arbetsterapeuter, Emma Stenman

SSR, Maria Nordström-Pettersson

Naturvetarna, Jan Bengtson

Sveriges Skolledarförbund, Fredrik Flannmarström

Lärarnas Riksförbund, Ola Mauritz-Nelsson

Läraryrket, Jimmy Andersson

Fysioterapeuterna, Marita Lundblad



Handläggare

Datum

Diarienummer

Andreaz Strömgren

2018-10-31

KS/2018:412

Kommunstyrelsen

Handlingsplan för budget i balans 2019-2021

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta:

1. Godkänna informationen om handlingsplanen.
2. Uppdra till kommunstyrelsen att redovisa godkända omställningskostnader för nämnderna på kommunstyrelsens budget för finansförvaltning.

Kommunstyrelsen beslutar:

1. Anta handlingsplanen.
2. Uppdra till kommunchefen att verkställa ett varsel om som mest 80 personer enligt Arbetsförmedlingens anvisningar.

Ärendet

Vid behandlingen av delårsrapport 2018 har kommunfullmäktige uppdragit till kommunstyrelsen att ta fram en handlingsplan för att skapa förutsättningar för en budget i balans under kommande mandatperiod. Kommunstyrelsen ska anta planen och informera kommunfullmäktige om innehållet. Då planen innehåller en riktlinje om att omställningskostnader för nämnderna kan överföras till och redovisas på finansförvaltningen krävs ett godkännande av kommunfullmäktige.

Beslutsunderlag

Handlingsplan för budget i balans
Vision 2025

Protokollsutdrag till
Kommunchefen
Barn- och utbildningsnämnden
Miljö- och byggnadsnämnden
Socialnämnden
Kultur- och tekniknämnden

Exp / 2018

KOMMUNLEDNINGSKONTORET



Handläggare

Datum

Diarienummer

Andreaz Strömgren

2018-10-31

KS/2018:412

Kommunstyrelsen
Barn- och utbildningsnämnden
Miljö- och byggnadsnämnden
Kultur- och tekniknämnden
Socialnämnden

Handlingsplan för budget i balans 2019-2021

Bakgrund

Vid behandlingen av delårsrapport 2018 har kommunfullmäktige uppdragit till kommunstyrelsen att ta fram en handlingsplan för att skapa förutsättningar för en budget i balans under kommande mandatperiod. Delårsrapporten visar på ett prognostiserat resultat på -39 mkr. Enligt kommunallagen ska ett negativt resultat återställas på tre år.

Parallellt med behandlingen av delårsrapporten har de politiska partierna berett budgetförslag. Kommunfullmäktige tog den 28 oktober ställning till skattesatsen och beslutade att den ska vara oförändrad på 22,64 kr för verksamhetsåret 2019. Majoritetens förslag till budget som nu bereds till kommunfullmäktige föreslår satsningar på nämnderna för att hantera kostnadsökningar och nå målen, men kostnadsmassan måste minska för att skapa ett resultat. Det innebär att kommunfullmäktige inte kan tillskjuta 28,5 mkr som nämnderna begärt.

I majoritetens förslag framgår även att ambitionssänkningar kan vara nödvändiga. I nämndernas förslag till budgetar ingår effektiviseringsåtgärder, men det räcker inte för att nå ett positivt resultat. Därav accepteras ambitionssänkningar i verksamheten för att de ekonomiska målen ska nås. I enlighet med kommunens styrningsregler (KF § 11 2016-02-29) gäller en absolut skyldighet för nämnden att bedriva verksamhet inom den budget som fullmäktige tilldelat. Vid konflikt mellan verksamhetsmål och ekonomiska mål, utgör de ekonomiska dvs. den tilldelade budgetramen, gränsen för verksamhetens omfattning.

Sammantaget innebär de ekonomiska förutsättningarna att kraftfulla åtgärder måste vidtas för att säkerställa en ekonomi i balans och god ekonomisk hushållning för kommande mandatperiod.

Syfte

Denna handlingsplan syftar till att dels ge nämnderna verktyg och förutsättningar för att klara av de ekonomiska målen, men att samtidigt minimera försämrade verksamhetsresultat; dels ange på vilket sätt nämnderna ska agera när de vidtar åtgärder som leder till driftsinskränkningar och åtgärder som minskar personalvolymerna.

Utgångspunkter

Postadress
861 82 Timrå

Besöksadress
Köpmangatan 14

Telefon
/RedigerareTelefon/

Bankgiro
Bg 5672-9387

Org.nr
212000-2395



SKRIVELSE FRÅN AKADEMIKERFÖRBUNDET SSR

Akademikerförbundet SSR vill med denna skrivelse framhäva medlemmarnas åsikter i frågan om minskat eller uteblivit lönepåslag för 2019. Vi har inhämtat synpunkter från medlemmarna och har bara fått skäl som talar emot detta förslag.

Vår uppfattning är, att om detta genomförs, efterlevs inte intentionerna i HÖK då avtalet säger att lönerna ska vara differentierade och individuella. Att då nolla/ett helt kollektiv av särskilda grupper strider mot avtalet. *eller fastställa en fast procent*

En av de största riskerna vi ser är att vi kan tappa medarbetare/medlemmar som väljer att lämna sin tjänst och gå till andra närliggande kommuner där man inte stannar upp i löneutvecklingen. Detta kommer för kommunen att leda till fördyrade omkostnader, i form av att man måste anställa ny personal. För att kunna anställa erfaren personal krävs sannolikt högre löner än medarbetare som är kvar. I annat fall kommer man få anställa nyexaminerade vilket leder till ökade kostnader. En nyexaminerad kostar mer under de första 1-1,5 åren, då de ska läras upp, inte kan jobba på full fart, det kräver mer av de erfarna som måste lära upp och ta mer ärenden under en tid då man inte kan lägga lika för mycket på en ny personal. I förlängningen kan det leda till rättsosäkerhet, sämre kvalitet, sjukskrivningar samt att ytterligare medlemmar/medarbetare väljer att sluta.

SSR tillsammans med arbetsgivaren har jobbat under många år med att göra Timrå Kommun till en attraktiv arbetsgivare. För ca två år sedan lyfte vi i samband med lönerevision att en undersökning av Novus kring arbetssituationen inom socialtjänsten tydligt visade att situationen var ohållbar. Arbetsbelastningen ökade och personalomsättningen var högre än någonsin. Sjukskrivningarna hade nästan fördubblats och 7 av 10 funderade på att söka arbete utanför socialtjänsten. Det var en längre tid en tuff arbetsmarknad med fåtal eller inga sökande på tjänsterna. För ca ett år sedan lyfte vi i samband med lönerevisionen att personalläget hade stabiliserats något och att vårt arbete med att skapa bra förutsättningar kring arbetsmiljön, med värdegrundsarbete och professionellt förhållningssätt hade gett resultat. Att få behålla vår erfarna och kompetenta personal ökar kontinuiteten för våra medborgare och kvalitén på vårt jobb ökar. Även om förslaget om minskat eller uteblivet lönepåslag avser ett år, 2019, så kan det skapa stora konsekvenser och en "snöbollseffekt" som gör att vårt hårda arbete med att behålla personal försämras. Det som kommunen har tänkt som en kortsiktig lösning för att spara pengar, riskerar då sannolikt att bli en mer kostsam historia som kan ge konsekvenser under flera år.



För att ändå kunna följa lagstiftningen och inte låta våra kommuninvånare bli direkt drabbade kan det även innebära fördyrande kostnader i form av konsulter, som kostar ungefär dubbelt så mycket för varje arbetad timme om man jämför med en vanlig anställd och de sociala avgifterna är inräknade. Vi kan inte låta Timrå kommuns barn, föräldrar och vuxna drabbas av livslångt lidande för att spara in på alla de som utför arbetet med dessa målgrupper. Innan man tar ställning för detta förslag krävs en riktig risk- och konsekvensanalys så att man vet vilka konsekvenser som ett sådant här förslag kan få på sikt. Det viktigaste för oss är att medlemmar/medarbetare med enormt viktig kompetens inte väljer att gå till andra kommuner eller arbetsgivare, då det kommer att drabba våra invånare.

I de fall man ändå tar beslut att genomföra denna besparing under 2019 ser vi det som nödvändigt att ersätta medlemmarna med någon form av kompensation, ett exempel kan vara tid i form av ledighet.

Inkomna synpunkter från Akademikerförbundet SSR:s medlemmar:

- Det låter helt galet, kollar man runt i landet så har socialsekreterares löner skjutit i höjden senare år. Men inte i Timrå, här skall man istället bromsa den redan dåliga löneutveckling? Så länge det är så dålig löneutveckling känns det mer lockande att stanna hemma och vara föräldraledig.
- Det är knappast rimligt att vi som är anslutna till fackföreningar där man har kronlösa avtal ska avstå lön och de med säkerställda procent får löneökning. Faller på sin orimlighet som princip och är väl ett argument i sig! Ska man låta arbetstagarna bli utan löneökning får väl alla avstå eller varför inte låta dem med löner över 40000 kr/månad avstå några procent av sin lön? Man får nog vara lite försiktig så man inte förlorar medarbetare. Sen måste man fråga sig om det är de anställda i en kommun som ska räta upp och ta ansvar för ekonomin genom att avstå rättmätiga lönehöjningar?
- Jag vill lämna mina synpunkter. Om förslaget går igenom funderar jag på att faktiskt byta arbetsplats under 2019 för att inte stanna av i min löneutveckling. Jag vet att även andra i min arbetsgrupp funderar på det. Om arbetsgivaren ändå tänker driva igenom förslaget och jag tänker att jag ändå stannar kvar på min tjänst, så kan ett förslag som kompensation vara minst 2 veckors extra betald semester.
- Förstår inte riktigt grejen med de sifferlösa avtalen? Finns det alltså andra fack som det inte kommer vara lika tufft för när det gäller löneförhöjningar? Det känns ju verkligen orättvist i så fall. Ska löneförhöjningarna minska så borde de ju minska för alla, och kanske lite mer för de som inte är fackligt



anslutna, inte mer för de som är anslutna till vissa fack. Min spontana kommentar är att jag hoppas vi får behålla kunnig personal. Börjar vi tappa duktiga medarbetare och ska anställa och lära upp nya så kommer det verkligen bli tufft om vi inte får ta in personal så att vi en kortare period kan vara övertaliga till exempel.

- Tycker också att SSR absolut är emot förslaget men går arbetsgivaren ändå på den linjen att det inte blir något lönepåslag skulle arbetsgivaren istället kunna erbjuda anställda mer ledighet. För just ledighet tror jag många anställda värderar högt. Inom barn och utbildningsförvaltningen skulle personalen tex vara lediga när det är skollov. Då tror jag att medarbetare ändå skulle välja att stanna kvar i Timrå för risken är att man inte är så sugen att jobba kvar utan ett lönepåslag. Det kanske finns andra saker som arbetsgivaren också skulle kunna erbjuda istället men ledighet var det jag tänkte på i första läget.

Lönedelegater för SSR Akademikerförbundet

Timrå 181113

Maria Nordström-Pettersson

Marielle Jutbo

Bilaga till MBL förhandling 2018-11-19

Lärarnas riksförbund och Lärarförbundet ställer sig oeniga till punkt tre i handlingsplanen. Motiveringen till det är följande punkter.

Oro för att personal kommer att byta kommun, vilket vi redan nu kan se att pedagoger gör för att höja sin lön. Detta får konsekvenser i de arbetslag som förnyas regelbundet och på det sättet minskar stabiliteten i dem. Barn och ungdomar i vår verksamhet får ofta byta pedagog, vilket skapar oro i gruppen och ett merarbete för våra medlemmar.

Intentionen med vårt avtal är att löner ska gå upp och inte att vi ska stå tillbaka. Lärarnas löner har under ett flertal år inte följt andra arbetsgruppers utveckling, med tanke på den utbildning vi genomfört. När nu stat och kommun under några år genomfört satsningar på lärarnas löner känns detta förslag åt helt fel håll. Det är svårt att få utbildade lärare till våra skolor och detta är delvis en följd av lärarnas löneutveckling under ett flertal år.

I Lärarförbundets årliga skolrankning klättrade Timrå kommun rejält från föregående år. Det är väldigt hedrande för kommunen och ger bra publicitet för att rekrytera personal till kommunen. Vill kommunen fortsätta klättringen i skolkommuns ranking, bör man vara rädd om den personal man har.

Ola Mauritz-Nelsson, Lärarnas Riksförbund

Jimmy Andersson, Lärarförbundet

Skolledarförbundets synpunkter på MBL-förhandling § 11, Handlingsplan för budget i balans 2019-2021

Sveriges skolledarförbund ställer sig oeniga till förslaget om att minska volymen på löneökningarna 2019. Skolledarförbundet anser att förslaget strider helt mot pågående arbetet för hur lokal lönebildning skall genomföras.

Skolledarförbundet motsätter sig också att förhandlingen gäller utöver 2019.

Skolledarförbundets hänvisar också till tidigare bilaga till protokollet vid MBL förhandling Budget 2019.

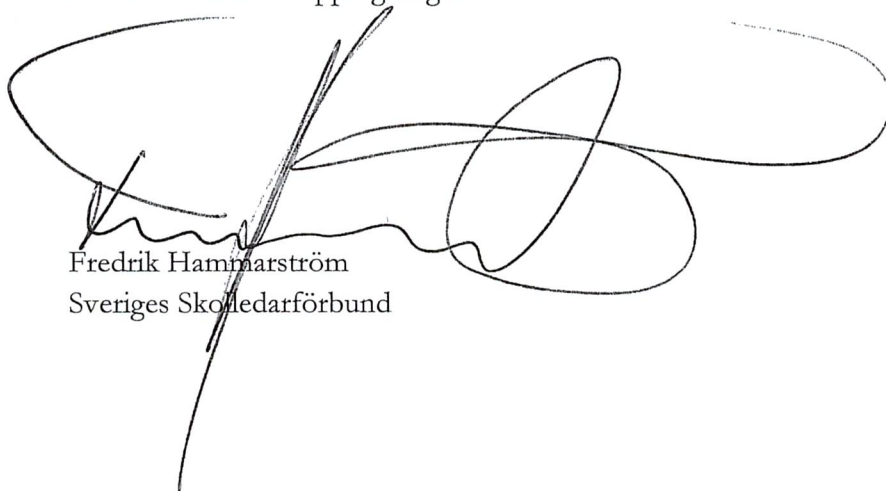
Sveriges skolledarförbund funderar över hur väl lagd budgeten stämmer överens med verkligheten.

Sveriges skolledarförbund känner också som tidigare stor oro för kommunens förmåga att följa 2019 års kommande utfall. Vad finns reserven för 2019.

Läget vad avser politiken på riksnivå kommer att få följder för samtliga kommuner.

För att ta ett seriöst ansvar för kommunens budget och verksamhet föreslår skolledarna en skattehöjning som skapar en reserv som bör läggas utanför/bredvid lagd budget.

Reserven skall kunna användas för att motverka panikåtgärder som besparingar i form av oönskade uppsägningar.



Fredrik Hammarström
Sveriges Skolledarförbund

Datum
2018-11-19

Bilaga – Visions synpunkter till förhandlingsprotokollet om en handlingsplan för en budget i balans 2019-2021

Vi vet att generationsväxlingen inom välfärden är och kommer att vara en stor utmaning, ca 20 procent av akademikertjänsterna kommer att behöva återbesättas det närmaste decenniet.

Vårt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor tecknades 2017, avtalet gäller under tre år. Centralt vill SKL (arbetsgivarorganisationen) helst se tillsvidareavtal. Avtalet är så kallat ”sifferlöst” eftersom det inte finns några angivna nivåer på hur stora löneökningarna ska bli. Avtalet innebär att parterna ska ha ett starkt fokus på den lokala lönebildningsprocessen, för att skapa förutsättningar för en bra löneutveckling över tid.

Arbetsgivaren har enligt avtalet ett fortsatt stort ansvar för lönebildningen. Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren. Ett avtal utan angivna nivåer bygger på en tillit till att arbetsgivaren lever upp till avtalets intentioner.

Att komma överens om ett ”märke” som endast gäller för de arbetstagarorganisationer som har ett avtal utan angivna nivåer är inte intentionen med kollektivavtalet. Löneutrymmet ska bestämmas utifrån hur förutsättningarna ser ut lokalt med avseende på bland annat vilka mål arbetsgivaren har med sin lönepolitik, möjligheten att behålla och rekrytera personal samt hur välfärden kan utvecklas. Vi vet att lönerna är sammanpressade för våra medlemmar inom olika yrkesgrupper och att många kvinnodominerade yrkesgrupper har fått stå tillbaka över tid. Det är ett strukturellt problem att kvinnodominerande yrkesgrupper värderas lägre än mansdominerande. Vi behöver därför arbeta mer med att öka jämställdheten mellan olika yrkesgrupper.

Att bestämma ett ”märke” för de arbetstagarorganisationer som har ett avtal utan angivna nivåer skulle också innebära att arbetsgivaren gör skillnad mellan arbetstagarorganisationerna.

Vision anser att:

Övergripande för hela handlingsplanen om att få en budget i balans

- Konsekvenserna av de åtgärder som föreslås i handlingsplanen är inte bedömda och det går därför inte att veta på vilket sätt och hur mycket de olika åtgärderna kan bidra till att få en budget i balans, samt minska eventuella varsel.

Yrkanden MBL-förhandling §11, Handlingsplan för budget i balans 2019-2021

Angående punkt 3 i Handlingsplanen för budget i balans: Minska volymen på löneökningar 2019 för arbetstagare som har sifferlösa löneavtal. Vi har förståelse för att det måste göras besparingar med tanke på det svåra ekonomiska läget som kommunen har. Men Sveriges arbetsterapeuter ställer sig oeniga till förslaget om minskade löneökningar under 2019 och ber er se över andra alternativ till besparingar.

I ett sådant läge som kommunen befinner sig i så behöver man värna om sin personal. I och med att det behövs effektiviseringar i verksamheterna kommer det ställa högre krav på medarbetarna, för att få behålla duktiga och erfarna medarbetare behöver de få belöning för mödan och känna sig uppskattade. Personal kostar men skär man ned på detta kan det medföra alternativa kostnader t.ex. sjukskrivningar och att folk söker sig till andra arbetsplatser vilket leder till ökade kostnader och en mindre effektiv verksamhet.

Arbetsterapeut är ett bristyrke. Detta gäller även på längre sikt då efterfrågan på den arbetsterapeutiska kompetensen förväntas öka ytterligare, vilket bland annat beror på att den ökande åldrande befolkningen skapar ett ökat behov av rehabiliteringsinsatser. Bristen uppkommer också av stora pensionsavgångar och en breddad arbetsmarknad för arbetsterapeuter. Att erbjuda bra ingångslöner och en god löneutveckling genom hela det yrkesverksamma livet är en förutsättning för att kunna säkerställa den framtida kompetensförsörjningen.

Arbetsterapeuterna har ett komplext arbete med många kontaktytor, vilket gör att förlorad kompetens kan bli extra kännbart för arbetsgivaren. Idag upplever många medlemmar dessutom att arbetsbelastningen är hög och att ett stort ansvar åligger enskilda medarbetare, vilket bör avspeglas i lönestrukturen.

Det är viktigt att lön används som ett styrmedel och att medarbetaren får möjlighet till dialog om koppling mellan lönekriterier, prestation och vad medarbetaren kan göra för att få en förbättrad löneutveckling. Likväl är det viktigt att lönen avspeglar medarbetarens utbildning, kunskap och ansvar, såväl som arbetets svårighetsgrad och komplexitet.

För flera kvinnodominerade akademikergrupper inom hälso- och sjukvården är idag den generella lönenivån omotiverat låg. Enligt uträkningar riskerar flera yrkesgrupper bland annat arbetsterapeuter, att göra en ekonomisk förlust på att utbilda sig då livslönen blir lägre än hos arbetstagare med exempelvis gymnasieexamen.



MBL-förhandling § 11. Handlingsplan för budget i balans 2019-2021

Fysioterapeuterna/sjukgymnasterna har tagit del av handlingsplanen för budget i balans 2019-2021 och har förståelse för att kommunens ekonomi är i obalans även om det inte framgått på ett tydligt sätt under det första halvåret.

Lönen är en viktig del i en medarbetares anställning och att det ges möjlighet till en dialog samt en koppling mellan lönekriterier, prestation och vad man kan göra för att få bättre löneutveckling. Att sätta ett "märke" på löneökningar på totalt 1 % strider mot gällande avtal och den nya bedömningsmatrisen när det gäller lönebildning.

Fysioterapeuterna/Sjukgymnasterna anser att det är viktigt att få behålla erfaren och kompetent personal. Det är svårrekryterat när det gäller vår yrkesprofession. Dyrt att anlita bemanningsföretag, vilket kan uppstå om medarbetare övergår till andra arbetsgivare.

Det finns en oro hos oss att ambitionssänkningar kan bli nödvändiga i vår verksamhet. Budgetförslaget på handlingsplanen som sträcker sig från 2019-2021 kan innebära att förslaget på det lokala "märket" på 1 % löneökning blir över en längre period än bara 2019.

Utbildning ska löna sig vilket det inte gör idag när man tittar på vår livslön. Detta måste åtgärdas.

Att lägga en del av ansvaret för kommunens ekonomi på de medarbetare med sifferlösa avtal när det gäller antalet anställda som ska varslas känns felaktigt. Fysioterapeuterna önskar att man ser över andra besparingsåtgärder.

Fysioterapeuterna ställer sig i oenighet med förslaget på punkt nr 3 gällande det lokala "märket" på löneökningar på totalt 1 % i 2019 års löneöversyn för de medarbetare med sifferlösa avtal, samt att man räknar med ambitionssänkningar i verksamheterna.

Fysioterapeuterna yrkar därför:

Att förslaget på det lokala "märket" på 1 % i löneökningarna ska exkluderas.

Att ambitionsnivån i vår verksamhet inte ska sänkas.

De övriga förslagen i handlingsplanen accepteras förutom ovanstående noteringar.

Marita Lundblad

Lokalt ombud i Timrå kommun för Fysioterapeuterna