



Synpunkter till VIP 2024-2026 för Jönköpings kommun med budget för 2024

Under 2022 och hela 2023 har inflationen i Sverige varit på nivåer som inte har uppmätts på många år. Officiell statistik om inflation tillhandahålls av Statistiska centralbyrån. Det är oomstritt att inflationen befinner sig på historiskt sett höga nivåer. Anledningen till detta är delvis stigande priser på energi och drivmedel, men det är inte hela förklaringen. Kriget i Ukraina påverkar den ekonomiska situationen i hela Europa, och världen. Den ökade inflationen varpå effektiviseringar och besparingar blir ett nödvändigt ont. Här gäller det att Jönköpings kommun gör hållbara och strategiskt smarta val, där samordning, dialog och delaktighet blir viktiga delar i processen. Liksom SKR anser Vision att de nio strategierna bör Jönköpings kommun tillämpa snarast.

Förslaget från den styrande majoriteten i förslaget till VIP : ”Kommunstyrelsens förslag på effektiviseringar ligger fast och utökas med ytterligare kostnadsreduceringar. När det gäller personalbudgeten kan vi historiskt se att den har varierat under åren och att det de flesta år har funnits ett överskott som till del beror på vakanser. Det är naturligt med anledning av exempelvis föräldraledigheter och tillfälliga vakanser som kan uppstå i väntan på att en rekrytering är klar. Genom en noggrann uppföljning av personalbudgeten är bedömningen att det finns en viss möjlighet till besparing.”

Vision ser att det finns en utökad risk att arbetsmiljön blir utsatt och Jönköpings kommun kommer inte att kunna nå målet i att bli en attraktiv arbetsgivare. Vision anser att bedömningen att spara in på personalbudgeten är omöjlig då personalomsättningen är redan nu för hög.

”Tack vare en stabil ekonomi har Jönköpings kommun goda förutsättningar att hantera en lågkonjunktur. Många kommuner och regioner prognostiserar underskott 2023 och flera budgeterar med underskott 2024 samtidigt som personal varslas och stora besparingar måste göras. Dessbättre har Jönköpings kommun en i grunden stabil och välskött ekonomi. Det förslag som Samverkan för Jönköping (S, C, L, MP, V) nu lägger fram innebär flera stora tillskott av resurser till verksamheterna. Genom olika centrala potter kompenseras nämnderna för ökade kostnader för till exempel löner, hyror och nya driftskostnader som följer av investeringar. Dessa medel fördelas till nämnderna när kostnaden uppstår i verksamheten. Samtliga centrala potter och omfattningen av



dessa framgår av materialet. Den särskilda lönepott som reserverats för jämställda löner och särskilda lönesatsningar ligger kvar på oförändrad nivå och uppgår under perioden till 90 mnkr.”

Vision ser att såsom inflation och ökade prisindex nivåer ökar i samhället vilket påverkar vikten av en god löneutveckling. Vision ser att den särskilda lönepotten inte kan ligga kvar i samma dvala som den har gjort i flera år för att kunna möta samtliga medarbetare i den svåra tid som är nu.

”Varje år är det cirka 100 medarbetare inom vård och omsorg som går i pension och medelåldern på dessa är 64 år. I kommunen finns möjlighet att erbjuda medarbetare som fyllt 65 år att fortsätta arbeta med minskad arbetstid, delvis reducerad lön, men med tjänstepension i behåll. Detta kallas 80/90/100-modellen. Nämnden medges att tillämpa den här modellen från 63 års ålder för yrkesgrupper där det finns en rekryteringsutmaning, tidig pensionsålder samt höga sjukskrivningstal. Det handlar främst om vårdbiträden och undersköterskor i äldreomsorgen samt stödassistenter, stödpedagoger och personliga assistenter i funktionshinderomsorgen. Det är viktigt att med tiden följa upp att det ger förväntad effekt.”

Vision anser att satsningen på 80/90/100 från 63 års ålder inte bara behövs på äldreomsorg och funktionshinderomsorg då kompetenstappet kan förekomma i alla förvaltningar och Jönköpings kommun ska ha en jämlik arbetsgivarpolitik.

Vision yrkar att: Jönköpings kommun tillsätter ytterligare medel till den särskilda lönepott då 90 mnkr har varit på en nivå som stagnerat lönesatsningar. Det finns exempel på yrkesgrupper som aldrig blivit prioriterade: Stabsadministratörer, enhetsadministratörer, löneadministratörer/handläggare, Hr-konsulter och Vision märker att det finns fler yrkesgrupper som har stagnerat i sin löneutveckling.

Vision yrkar att : Jönköpings kommun tillsätter de vakanser som finns omgående.

Vision yrkar att : Jönköpings kommun inför 80-90-100-modellen från 63 års ålder på samtliga förvaltningar. Genom en sådan satsning skulle vi bl.a. kunna behålla mer kompetens ute på arbetsplatserna och arbeta ännu mer systematiskt med kunskapsöverföring därmed ha ett hållbart arbetsliv.



Vision yrkar att: Jönköpings kommun särredovisar de extra satsningar i det totala löneökningstrymmet under perioden för att möta upp arbetstagarorganisationens möjligheter att på ett avtalsenligt sätt följa de satsningarna kommunen ämnar sig göra.

Vision yrkar att: Chefer i Jönköpings kommun ska ha ett hållbart arbetsliv. Det har redan genomförts prioriteringar av arbetsuppgifter och trots detta upplever många en ohälsosamt hög arbetsbelastning eftersom ingenting tas bort, snarare läggs det till nya kvalificerade arbetsuppgifter.

Vision Jönköpingsavdelningen 2023-10-31

A blue ink signature of David Eriksson, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end, positioned above a thin horizontal line.

David Eriksson
Ordförande

A blue ink signature of Rebecca Färgh, featuring large, overlapping loops and a long horizontal stroke at the end, positioned above a thin horizontal line.

Rebecca Färgh
Ordförande

