# Synpunkter och yrkanden till VIP 2019-2021 för Jönköpings kommun med budget för 2019

Enligt personalbehovsprognosen 2015-2025 behöver Jönköpings kommun rekrytera cirka 12 500 nya medarbetare till år 2025. En urstark arbetsmarknad, i kombination med den demografiska utvecklingen, har genererat en kraftig ökning av brist på utbildad arbetskraft. I takt med den alltmer påtagliga arbetskraftsbristen måste Jönköpings kommun fokusera ännu mer på att hitta strategier och åtgärder för att kunna rekrytera och behålla befintlig personal. Dessutom tenderar det starka arbetsmarknadsläget att generera ökad rörlighet och för att kunna rekrytera och behålla befintliga medarbetare måste kommunen erbjuda marknadsmässiga löner, god löneutveckling och schyssta arbetsvillkor.

Vision, likt Jönköpings kommun, uttrycker en oro att kommunen inte kommer att klara av att konkurrera om arbetskraften med nuvarande lönenivåer. Detta eftersom lönenivån inom många av kommunens yrken ligger längre än genomsnittet. Vision **yrkar** att Jönköpings kommun tillför extra lönepolitiska satsningar för att öka lönenivåerna och på så sätt säkra arbetet med den framtida kompetensförsörjningen.

Jönköpings kommun har, tillsammans med fackförbunden, intensiverat arbetet med att uppnå jämställda löner. Enligt ”Handlingsplan för jämställda löner 2019-2021 och övriga lönestrategiska satsningar 2019” behöver Jönköpings kommun tillföra cirka 60 miljoner kronor inom en treårsperiod för att höja kvinnornas löner till männens nivå för att uppnå målet med jämställda löner. Vision **yrkar** att Jönköpings kommun särredovisar dessa extra satsningar i det totala löneökningsutrymmet under perioden.

Att redan tidigare effektivitetskrav och besparingar har fått effekt på de kommunala verksamheterna är märkbart. Vision **yrkar** att Jönköpings kommun tar fram genomarbetade konsekvensanalyser, där besparingsförslagens påverkan gällande bland annat medarbetarnas arbetsmiljö analyseras. Ska Jönköpings kommun komma tillrätta med de arbetsmiljöproblem som finns inom flera av de verksamheter som Visions medlemmar arbetar inom krävs en bättre fungerande samverkan, ökad delaktighet och ökat inflytande. En framgångsväg är att Jönköpings kommun söker vägar att utveckla samverkan som en del av hälsostrategin.

Det finns redan nu signaler från Visions medlemmar att tidigare besparingar har skett på bekostnad av utebliven kompetensutveckling och hälsofrämjande åtgärder. Detta menar Vision är förkastligt eftersom en hållbar kompetensförsörjning är grundförutsättning för att kommunens invånare ska fortsätta att få service med hög kvalité och ett likvärdigt bemötande av kommunens medarbetare. Vision **yrkar** på att besparingar och effektiviseringar inte ska ske på detta sätt då det strider mot Jönköpings kommuns hälsostrategi, där målet är att skapa en hållbar arbetsmiljö med välmående arbetsplatser, där trivsel, delaktighet och inkludering råder.

Vidare menar Vision att det är av ekonomiskt värde att fortsätta det förebyggande arbete som Jönköpings kommun bedriver i de olika förvaltningarna. Att fortsätta att göra besparingar inom i stort sett alla av kommunens verksamheter påverkar det förebyggande arbetet, som i sin tur påverkar det lagstadgade arbetet. Detta är ingen hållbar lösning eftersom effekten i slutänden ändå leder till en kostnadsökning för kommunen. Vision **yrkar** att våra medlemmar ska ha ett hållbart arbetsliv och känna delaktighet på sina arbetsplatser. 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 arbetsuppgifter. Besparingar och effektiveringar ska därför inte ske genom neddragningar av befintlig personalstyrka. För att skapa bättre förutsättningar för ett hållbart arbetsliv **yrkar** Vision på att Jönköpings kommun inför 80-90-100-modellen från 62 års ålder.

Dialogen mellan fackliga företrädare och tjänsteorganisationen har förbättrats och Vision efterfrågar fortsatt delaktighet och dialog även med politiken.

För Vision kommunavdelning Jönköping

Maria Carlsson Karin Berntsson
Ordförande Vice ordförande