# Synpunkter och yrkanden till VIP 2020-2022 för Jönköpings kommun med budget för 2020

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 2020-2022 och övriga lönestrategiska satsningar 2020” behöver Jönköpings kommun tillföra 45 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. Vision ser fram emot arbetet med det nya samverkansvtalet och här är det viktigt att vi tillsammans når ut och förankrar det till samtliga anställda i kommunen. Viktigt att dialogen blir levande och fungerar så de anställda delaktighet och inkludering. 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 en 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. Det är viktigt att se helheten, att alla yrkesprofessioner behövs för att få fungerande arbetsplatser. Om vi mår bra så presterar vi bättre!

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.

Vision vill förändra friskvårdsgolvet i Jönköpings kommun. Detta som ett steg i det förebyggande arbetet att minska ohälsa. Vision **yrkar** därför på att samtliga anställda ska erbjudas friskvårdsbidrag och möjlighet till att utöva friskvård på arbetstid. I nuläget uppfattas kommunens friskvårdspolicy som orättvis då möjligheterna till friskvård ser olika ut beroende på vilken arbetsplats man tillhör. Att det skiljer beror många gånger på att det saknas utrymme i befintlig budget för friskvård.

För att skapa bättre förutsättningar för ett hållbart arbetsliv **yrkar** Vision på att Jönköpings kommun inför 80-90-100-modellen från 62 års ålder. Genom en sådan här satsning skulle vi bl.a. kunna behålla mer kompetens ute på arbetsplatserna och arbeta ännu mer systematiskt med kunskapsöverföring så kompetensen behålls i organisationen. Vi får på detta sätt mentorer som introducerar nyanställda så de snabbt kommer in i arbetet och blir mer produktiva.

För att få kvalificerad personal att söka arbete hos Jönköpings kommun och för att behålla befintlig personal, behöver kommunen bli mer attraktiv som arbetsgivare. I detta arbete är det viktigt att de anställda har möjlighet till en marknadsmässig lön, god löneutveckling och schyssta arbetsvillkor.

Dialogen mellan fackliga företrädare, tjänsteorganisationen och politiken har förbättrats och Vision efterfrågar fortsatt delaktighet och dialog och att samverkan däremellan intensifieras ytterligare.

Vision kommunavdelning Jönköping 2019-10-11

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  
Maria Carlsson Karin Berntsson  
Ordförande Vice ordförande