# **Synpunkter och yrkanden till VIP 2021-2023 för Jönköpings kommun med budget för 2021**

Det råder i nuläget stor osäkerhet kring den samhällsekonomiska utvecklingen. På mycket kort tid har pandemin medfört minskad aktivitet världen över. Konjunkturinstitutet senaste prognos påvisar en snabb återhämtning i svensk produktion men att arbetsmarknaden släpar efter. Åtgärder via den ekonomiska politiken förstärker återhämtningen i samhället men trots ökad efterfrågan beräknas lågkonjunkturen kvarstå till 2023.

Kommunsverige står inför stora utmaningar, bl.a. till följd av den demografiska utvecklingen, 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 det gäller att tillvara och möjliggöra teknisk utveckling i större omfattning, t.ex. genom digitalisering, automatisering och artificiell intelligens. Tekniken erbjuder nya lösningar på hur arbetsuppgifter kan utföras och om tekniken används på rätt sätt bidrar den till att effektivisera verksamheterna. Detta skapar även förutsättningar för ett miljödrivet hållbart arbete.

I april införde Jönköpings kommun inköps- och anställningsstopp. Konsekvenser av detta samt att redan tidigare effektivitetskrav och besparingar har fått effekt på de kommunala verksamheterna är märkbart. Arbetsmiljön påverkas negativt och vi står inför en tid med stor risk för ökad ohälsa. När arbetsgivaren inte har möjlighet att ersättningsrekrytera kvarstår frågan vem som ska utföra arbetsuppgifterna som trots allt kvarstår. För att inte hamna i obalans mellan krav och resurser krävs tydliga prioriteringar, t.ex. vilka arbetsuppgifter ska tas bort och vilka verksamheter ska vara igång? Här måste arbetsgivaren våga prioritera bort arbetsuppgifter då förutsättningar inte längre finns.

Vision, likt Jönköpings kommun, uttrycker en oro att kommunen inte kommer att klara av att konkurrera om arbetskraften med nuvarande lönenivåer. Detta eftersom lönenivåerna inom många av kommunens yrken ligger längre än genomsnittet. För att säkra den kommunala välfärden måste Jönköpings kommun fokusera ännu mer på att hitta strategier och åtgärder för att klara kompetensförsörjningen. 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. Vision **yrkar** att Jönköpings kommun tillför extra lönepolitiska satsningar för att öka lönenivåerna till en mer marknadsmässig nivå för offentlig sektor.

Jönköpings kommun håller på, tillsammans med fackförbunden, att arbeta fram en handlingsplan för jämställda löner och övriga lönestrategiska satsningar. Vision **yrkar** på att Jönköpings kommun förstärker arbetet med att säkerställa att ingångslönerna även sätts utifrån ett jämställdhetsperspektiv. I handlingsplanen **yrkar** Vision att Jönköpings kommun särredovisar de extra satsningar i det totala löneökningsutrymmet under perioden.

Vision får alltmer signaler från medlemmarna 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!

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.

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, särskilt nu vid pågående pandemi, **yrkar** Vision på att Jönköpings kommun inför 80-90-100-modellen från 62 års ålder. Genom en sådan satsning skulle vi bl.a. kunna behålla mer kompetens ute på arbetsplatserna och arbeta ännu mer systematiskt med kunskapsöverföring.

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 2020-10-21

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