



**Parter** Kommunstyrelsen å ena sidan och å andra sidan  
Kommunal, Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund,  
Akademikerförbundet SSR, Vision, Vårdförbundet och SACO-rådet.

**Närvarande** **För Arbetsgivaren**  
Frida Andersson, Förhandlingschef  
Birgitta Hammar, Budgetchef  
Peder Brandt, Ekonomidirektör  
Sonja Erlandsson, HR-direktör

**För Lärarnas Riksförbund**  
Timo Järvinen

**Lärarförbundet**  
Kim Myllymäki

**Kommunal**  
Therese Waller

**Akademikerförbundet SSR**  
Per Magnusson

**SACO-rådet**  
Magnus Thor

**Vårdförbundet** (ej närvarande men bifogat protokollsanteckning)  
Anette Uckner

**Vision** (ej närvarande, men har tillfört skrivning till protokollet)  
Britt-Marie Sandström

**Justerande** Sonja Erlandsson, Timo Järvinen, Kim Myllymäki, Therese Waller,  
Per Magnusson, Anette Uckner, Britt-Marie Sandström och Magnus  
Thor.

§ 1  
Det antecknas

**att** arbetsgivarparten har förhandlat *Budget 2021 med plan 2022-2024*  
enligt § 11 MBL

**att** handlingarna i ärendet skickats ut 2020-09-02.

**att** förhandlingar i ärendet har skett 2020-09-04.



§ 2

*Lärarnas Riksförbund* framför yrkande enligt medföljande bilaga.

Arbetsgivaren instämmer med LR i vikten av att minska sjukfrånvaron, men konstaterar att åtgärder för minskad sjukfrånvaro ska ske inom befintlig ram då beslutade kostnadsreduceringar på Bildnings- och Barn och ungdomsnämnden ligger fast. Arbetsgivaren avslår därmed LR: s yrkande.

Arbetsgivaren avvisar också yrkandet på full kostnadstäckning för lön- och prisuppräkning men med hänvisning till principerna för decentraliserad lönebildning och nämndernas möjlighet att omfördela medel i internbudgeten.

*Kommunal* framför yrkanden enligt medföljande bilaga.

Arbetsgivaren avvisar samtliga av Kommunals yrkanden. Rambudgeten ligger fast men nämnderna har i internbudgeten möjlighet att inom tilldelad ram fördela medel för åtgärder för minskad sjukfrånvaro samt göra olika prioriteringar inom lönebildning.

§ 4

Följande fack har inkommit med protokollsanteckningar som återfinns i sin helhet som bilagor: Lärarförbundet och Vårdförbundet och Akademikerförbundet SSR.

Vision lyfter till protokollet vikten av att se över antal medarbetare/chef.

§5

Förhandlingen avslutas i oenighet med Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet, Kommunal och Akademikerförbundet SSR.

SACO, Vision och Vårdförbundet har inget att erinra mot arbetsgivarens förslag.

§ 6

Förhandlingen i ärendet avslutas 2020-09-04.

Vid protokollet

Frida Andersson



Justeras

Sonja Erlandsson

Therese Waller

Eva Stjärnström Nilsson

Magnus Thor

Kim Myllymäki

Timo Järvinen

Britt-Marie Sandström

## Protokollsanteckning budget 2021-2024

Akademikerförbundet SSR ställer sig oenig med arbetsgivarens förslag på budget för år 2021-2024. Utifrån föreslagen budget ser inte Akademikerförbundet SSR att det är möjligt att arbeta med de mål som är uppställda i budgeten gällande medarbetare och verksamhet.

Akademikerförbundet SSR anser att budgeten inte har tagit höjd för att personal behöver anställas och behållas för att kunna hålla en likvärdig service till medborgarna utifrån de kommande årens befolkningsökning, effekterna av pandemin och förändringar i organisation, rutiner och arbetssätt. Budgeten har heller inte tagit höjd för kommande löneökningar eller insatser för att minska sjukfrånvaro och säkerställa en god organisatorisk och social arbetsmiljö. Vidare har inte budgeten lagt tillräckligt med medel till interngranskning för att säkerställa att kommunmedborgarnas skattepengar används på ett ändamålsenligt sätt.

Akademikerförbundet SSR anser därför att budgeten borde ändras enligt följande:

1. att medel öronmärks för personalfrämjande åtgärder och för åtgärder gällande chefers förutsättningar.
2. att mer medel tillförs till verksamheter inom äldreomsorg och LSS.
3. att budgeten görs om på sådant sätt att rörliga, lagstadgade kostnader i form av placeringar, utbetalning av arvoden och ekonomiskt bistånd etc. läggs utöver respektive nämnds budget. Om sådana kostnader eskalerar ska det inte läggas på respektive nämnd att hämta in kostnaden på övrig verksamhet inom nämnden.
4. att den ofördelade kostnadsreduceringen inte läggs på lagstadgad verksamhet under år 2022-2024.
5. att mer medel tillförs till revisorernas budget.

Under rubriken *"Attraktiv arbetsgivare"* står följande:

*"I Linköpings kommun känner varje medarbetare arbetsglädje och stolthet, har inflytande och delaktighet. Serviceyrken inom skola och omsorg stärker förutsättningarna för att utveckla kvaliteten i välfärdstjänsterna genom att befintlig personal avlastats och frigörs för att driva utveckling. Kommunens arbetsplatser präglas av jämställdhet, mångfald och goda arbetsvillkor. Medarbetarna är ambassadörer som gärna rekommenderar sin arbetsplats till andra."*

Under rubriken *"Hållbar kompetensförsörjning"* står följande:

*"Linköpings kommun arbetar systematiskt med att attrahera, introducera, utveckla*

*och behålla medarbetare för att säkra kompetensförsörjningen. Genom att organisera arbetet på nya sätt, använda digital teknik och hitta vägar för ett livslångt lärande skapas förutsättningar för att säkra resurser till den kommunala verksamheten. Nya metoder för att attrahera, utveckla och behålla kompetens i kommunen utvecklas för att möta framtidens behov av kompetens.”*

Under rubriken ”Strategiska utvecklingsuppdrag” står följande:

*”Samtliga nämnder ska vidta åtgärder för att stärka chefers förutsättningar samt minska personalomsättning och sjukfrånvaro.”*

Ekonomi inom vård och omsorg är redan nu ansträngd och med de ålagda besparingskraven kommer arbetsbördan att öka ytterligare för den personal som arbetar kvar. Även vid nya arbetsformer och tänkt digitalisering kommer det att ta flera år innan arbetssätt och system är på plats och fullt ut fungerande vilket innebär att under åren 2021-2024 kommer personalens arbetsbörda vara extra tung med tanke på att ovanstående mål ska införas samtidigt som kärnuppdraget ska utföras.

Social- och omsorgsförvaltningen är mitt inne i en omorganisation som ska verkställas den 1 november 2020. Det innebär att nya roller och arbetssätt ska sättas samtidigt som den dagliga verksamheten ska bedrivas. Redan i dag är det en hög arbetsbelastning för både för ledning och personal. Beslut forceras fram och personal känner sig inte delaktiga eller lyssnade på. Trots otaliga uppmaningar från Akademikerförbundet SSR att involvera personalen i förändringen är det färdiga förslag med minimal påverkansmöjlighet som har lämnats från ledningens sida. Vi hoppas att när den här omorganisationen är över att vi har tillräckligt med personal kvar inom förvaltningen för att kunna genomföra lagstadgad verksamhet.

Äldre och LSS är redan idag lågt prioriterad av Linköpings kommun i jämförelse med andra kommuner enligt jämförande referenskostnad mellan andra kommuner. Pandemin har lärt oss hur viktigt det är med fungerande strukturer, välutbildad personal och tillgång till personal för att säkerställa de svagas hälsa. Satsning på att utbilda personal är bra men det är inte tillräckligt för att säkerställa en god vård. Det behövs medel för att bland annat kunna anställa mer personal och fler chefer inom äldreomsorgen och LSS. Varje chef ska ha ett rimligt antal anställda under sig.

Chefers förutsättningar är en central fråga både för personal och ledning. Akademikerförbundet SSR uppfattar det som att vi har en osäker ledning som har litet handlingsutrymme och där det blir viktigare att göra rätt än att det blir rätt. Vidare ser vi att ledningen har en hög arbetsbelastning där tid för reflektion och dialog, inte minst med de fackliga förbunden missas. Det verkar som att ledning uppfattar det som viktigt att snabbt kunna visa upp handlingskraftighet men då missas dialogen med personalen vilket skapar stor frustration hos personal som ser de kommande effekterna av olika beslut. Akademikerförbundet SSR har sett exempel på hur snabba och ogenomtänkta åtgärder av en ledning som vill göra rätt kan skapa en stor

osäkerhet och rädsla i en hel förvaltning. Ledningens brist på relevant information i rätt tid och brist på konsekvent handlande driver på rädslorna ytterligare hos anställda.

Akademikerförbundet SSR håller med om att det ska finnas en god ekonomisk hushållning i form av kostnadseffektiv verksamhet och hållbar ekonomi men menar på att förutsättningarna för de olika nämnderna är olika. Vissa nämnder är lagstyrda och kan därför inte påverka vissa kostnader. Att dessa nämnder ska jämföras med andra nämnder som helt äger sin budget gör att fördelningen av medel mellan nämnderna blir orättvist. I sitt budget ska t.ex. socialnämnd, äldrenämnd och överförmyndarnämnd även svara för om rörliga, lagstadgade kostnader ökar eller minskar. I jämförelse med andra nämnder innebär det att dessa nämnder, vid ett väl utfört arbete, måste parera sin budget mot de kostnader som utbetalning av arvode och ekonomiskt bistånd, kostnader för placeringar etc. innebär. Med andra ord, när personal gör vad de är ålagda att göra enligt lag och kostnader ökar, tvingas nämnden att minska övriga kostnader för att få ihop sin budget. Detta innebär att dessa nämnder är väldigt omvärldsberoende och får svårt att sätta och följa sin budget i jämförelse med de nämnder som har makt över sin ekonomi vilket kan resultera i att indragningar och förändringar drabbar de svagaste i vårt samhälle.

I Linköpings kommun har vi haft minst två fall, som har haft stort medialt intresse, under de senaste åren där det framkommit ekonomiska oegentligheter. Revisorernas arbete är viktigt för att Linköpings kommun ska kunna upprätthålla ett gott förtroende hos kommuninvånarna att deras skattemedel används på ett ändamålsenligt sätt. Deras arbete tillför också ett lärande i organisationen genom att de tittar på verksamheterna utan att själva vara en del av kulturen. Akademikerförbundet SSR anser därför att det är av vikt att mer medel tillförs till revisorernas budget för att säkerställa en god kontroll av kommunens verksamhet.

//Akademikerförbundet SSRs lokala förening Linköpings kommun.



## **Budgetinspel 2020 från Vårdförbundet Östergötland**

En god löneutveckling för Vårdförbundets yrken samt lönesatsning på särskilt yrkesskickliga under avtalsperioden HÖK 19.

Idag har vården över hela landet svårt att behålla erfarna medarbetare. Det leder till allvarliga kompetenstapp för verksamheterna; vårdens mest erfarna och yrkesskickliga medarbetare lämnar arbetsplatser där de verkat i många år och nyanställda måste ta ansvar för både patientsäkerhet och verksamhetsutveckling. Många av dessa nyanställda har dessutom ganska nyligen examinerats och har kort klinisk erfarenhet.

Den tuffa arbetsmiljön och dåliga löneutvecklingen är numera känd även bland unga som ska välja sitt framtida yrke och vi behöver 45 000 nya sjuksköterskor till 2030 om vi ska uppnå 15 sjuksköterskor per 1000 invånare, det vill säga ligga i nivå med övriga nordiska länder.

I avtalsrörelsen 2019 lämnade Vårdförbundet över yrkanden till SKL och Sobona som tog sikte på en hållbar och attraktiv framtid för våra yrken. Utöver att vi centralt enades om förbättringar avseende bland annat arbetstider kom vi överens om följande i ett nytt löneavtal:

1. Ökad lönespridning samt en särskild lönesatsning på särskilt yrkesskickliga med målsättning om 10 000 kronor mer i månaden till särskilt yrkesskickliga under avtalsperioden
2. Att lokala parter ska följa upp och stödja arbete med att utveckla löneöversynsprocessen för att skapa förutsättningar för att öka lönespridningen samt för arbetet med att nå en önskvärd lönestruktur
3. Att prioriteringar i lönesättningen avgörs utifrån en analys av både behov och förutsättningar hos respektive arbetsgivare

Under 2020 slår Covid-19 hårt mot samhället och hälso- och sjukvården. Vårdförbundets medlemmar i Linköpings Kommun, skolsköterskor, sjuksköterskor samt de medlemmar som är chefer och ledare i vården tar ett stort ansvar nu och alla andra dagar. Vårdförbundets medlemmar står i fronten i denna pandemi och kan vittna om en hög belastning och ett hårt tryck. Vi sjuksköterskor i kommunen vill orka vårda Östergötlands medborgare även efter denna pandemi. Då sjuksköterskors arbete rulla igång med det behov av förstärkning och det finns även risk för ett nytt Covid-19-utbrott senare i år. Vårdförbundet vill att samtliga medlemmar inklusive våra chefsmedlemmar som arbetar i regionvården under pandemin ska prioriteras i kommande lönerevisioner.

Vårdförbundet organiserar vårdens livsviktiga yrken. Vi vill genom detta budgetinspel påminna om det treåriga avtal som tecknats med Vårdförbundet och understryka vikten av att sätta av tillräckliga medel för att åstadkomma de strukturförändringar vi som parter åtagit oss. För att skapa en fungerande lönestruktur för Vårdförbundets medlemmar och nå målet med ökad lönespridning behöver de särskilt yrkesskickliga ha en årlig löneutveckling motsvarande minst 3 333 kronor per månad. Vi ser fram emot ett gemensamt samarbete för att utveckla lönesättningen med utgångspunkt i det nya löneavtalet!

Hälsningar

Vårdförbundet avd Östergötland via avdelningsordförande Emma Klingvall

Anette Uckner Förtroendevald Linköpings Kommun

Monica Johansson Förtroendevald Linköpings Kommun

**Tjänsteskrivelse Dnr KS 2020-31****Budget 2021 för Linköpings kommun med plan för 2022-2024 samt skattesats.**

Budgetförslaget är oförändrad mot förra året och samtliga förvaltningar har krav på att effektivisera verksamheterna med kostnadsdämpande åtgärder, vilket starkt påverkar våra medlemmars arbetssituation. Inflationen och ökade lönekostnader tas det inte tillräcklig höjd för i budgetförslaget.

Kommunal ser inte att rambudgeten för 2021 möter upp våra medlemmars krav och behov då den inte innehåller några tillskjutande ökande medel.

**Kommunal yrkar att:**

- Mer ekonomiska medel för att förbättra de anställdas arbetsvillkor.
- Säkerställa ekonomiskt utrymme för ökade lönekostnader och fler kollegor i välfärden.
- Kommunstyrelsen gör en ekonomisk riktad satsning för att minska sjuktalen och förbättra arbetsmiljön.



.....

Therese Waller Ordförande



.....

Marie Karlsson Facklig företrädare.





## LÄRARNAS RIKSFÖRBUND

---

### Linköpings Kommunförening

Sjukfrånvaron är för hög och ökar. I ett läge med en ansträngd personalförsörjningssituation inte minst bland lärare, är det också ur ett personalförsörjningsperspektiv viktigt att vidta åtgärder för att minska sjukfrånvaron.

Därför yrkar Lärarnas Riksförbund att Bildningsnämnden och BoU inte ska behöva genomföra några kostnadsreduceringar för att ge nämnderna förutsättningar att följa de skrivningar om en förbättrad arbetsmiljö som finns i det kommunala läraravtalet HÖK 18:

*De centrala parterna har i avtalets Bilaga 4a gett sin syn på dessa viktiga områden och vill särskilt peka på vikten av*

*- att organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete (skol-OSA) bedrivs systematiskt på varje arbetsplats med formulerade mål för minskning av sjuktagen och förbättring av medarbetarnas arbetsmiljö,*

*- att man på varje arbetsplats finner praktiska metoder för att åskådliggöra arbetsinnehåll och balans i den enskilde medarbetarens uppdrag.*

Vidare yrkar Lärarnas Riksförbund att Bildningsnämnden och BoU ska få full kostnadstäckning för ökade löner och priser. De lönesatsningar Alliansen har beslutat om ska inte behöva drabba verksamheten i form av nedskärningar, eller personalen i form av ökad arbetsbelastning.

För Lärarnas Riksförbund

Timo Järvinen

### **Protokollsanteckning – Budget 2021 med plan för 2022-2024**

Läraryrket är oroade över att Linköpings kommuns budget inte fullt ut täcker de löpande kostnadsökningar vi har i skola och förskola. Antalet barn i förskole- och skolålder ökar samtidigt som kommunen har stora utmaningar när det gäller kompetensförsörjningen. Linköpings kommun behöver förstärka arbetet för att trygga kompetensförsörjningen genom medvetna satsningar. Särskilt viktigt blir det att uppmärksamma hur utformningen av arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstid och lönebildning påverkar kompetensförsörjningen.

Lärare och skolledare får slita hårt för att lägga grunden för ett samhälle med kunniga medborgare som bidrar till framtida välstånd och utveckling. Investeringar i utbildning är en kostnad på kort sikt, men en långsiktig samhällsvinst.