

# Kommunal

## Yttrande om planeringsförutsättningar och direktiv 2026 samt plan 2027-2028

Daterad: 2025-02-19

Planeringsförutsättningarna som har tagits fram syftar till att uppnå en hållbar ekonomi och en budget i balans. Dock sker detta på bekostnad av våra medlemmar, vilket vi ser som problematiskt. Vi identifierar stora risker med fortsatt besparingsarbete, ökad effektivisering och en alltmer slimmad organisation. Detta gäller särskilt när det gäller att säkerställa reella löneökningar för medarbetarna.

Förra året genomgick arbetsgivaren en omfattande process som ledde till att ett flertal medarbetare förlorade sina jobb eller fick sina tjänster "hyvlade". Detta skedde i syfte att uppnå en hållbar ekonomi och en balanserad budget.

I förslaget för 2026 presenteras en uppräknings för löner och priser på 1 procent under perioden 2026-2028. För peng och check föreslås 2 procent under 2026, men sänks till 1 procent under 2027-2028. Med tanke på att avtalsrörelse pågår och nya löneavtal ska förhandlas på central nivå, ser vi detta som en riskfylld strategi. Konsekvensen blir att eventuella reella löneökningar kommer att ske på bekostnad av en försämrad arbetsmiljö, vilket är ohållbart ur ett arbetstagarperspektiv.

Vi uppmanar till en noggrannare övervägning av dessa faktorer, för att säkerställa en långsiktigt hållbar och rättvis lösning för alla inblandade parter.

Vi kommunal yrkar på att Danderyd kommun tar hänsyn över dessa punkter:

- **Löneavtal och budget**

Kommunen ska säkerställa att de nya löneavtalen beaktas vid planering och budgetarbete, och att extra höjd tas för att hantera dessa. Detta innebär att löneökningar inte får bekostas genom effektiviseringar. Vidare ska resurser tillsättas för att möjliggöra löneökningar som är högre än industrimärket.

- **Strukturlönesatsningar**

Kommunen ska avsätta extra resurser för strukturlönesatsningar utanför den ordinarie löneöversynen.

- **Kostnadsökningar och kvalitetsbehållning**

Kommunen ska skapa förutsättningar för att uppräknings av löner och förmåner i större utsträckning kan anpassas till faktiska kostnadsökningar, för att säkerställa och bibehålla hög kvalitet i verksamheten.

- **Personal- och kompetensutveckling**

Kommunen ska arbeta med fler personal och kompetensfrämjande aktiviteter för att behålla och utveckla medarbetarna.

- **Medarbetarundersökningar och välmående**

Kommunen ska införa en årlig temperaturkoll under de år som medarbetarundersökningar inte genomförs, för att kontinuerligt kunna följa och analysera medarbetarnas välmående.

- **Friskvårdsbidrag**

Kommunen ska höja friskvårdsbidraget till 5 000 kr per medarbetare.

- **Friskvårdstimme**

Kommunen ska implementera en friskvårdstimme för medarbetarna. För de verksamheter där friskvårdstimmen inte kan tas ut, ska medarbetarna ges möjlighet att få kompensation.

- **Kollektivtrafikkort**

Kommunen ska erbjuda subventionerade kollektivtrafikkort till medarbetarna för att främja hållbart resande.

- **Parkeringsmöjligheter**

Kommunen ska se över parkeringsmöjligheterna för medarbetare som tar bilen till arbetet, med särskilt fokus på de medarbetare som arbetar vid Mörby Centrum.

- **Heltidsarbete som norm**

Kommunen ska ta fram en riktlinje som gör heltidsarbete till norm för att undvika ytterligare hyvlingar av tjänster.

- **Föräldraledighet**

Kommunen ska kompensera medarbetare som är föräldralediga genom att betala ut föräldrapenning så att medarbetarna får full lön under ledigheten.

- **Hållbart arbetsliv**

Kommunen ska vid nästa tillfälle för planeringsförutsättningar ta fram riktlinjer och åtgärder som främjar ett hållbart arbetsliv för samtliga medarbetare.

**Syeda Mitu Aktar**

Fackligföreträdare och förhandlingsansvarig

Kommunal team Danderyd