

Kommunals yttrande över budget 2027 och plan 2028–2029

Kommunal har tagit del av kommunens förslag till budget för 2027 samt plan för 2028–2029.

Kommunal är orolig för att fortsatta besparingar och effektiviseringar kommer att påverka personalens arbetsmiljö. När verksamheter får mindre resurser finns en risk att arbetsbelastningen ökar och att personalen får svårare att hinna med sina arbetsuppgifter.

Vi vill också lyfta frågan om löner. Under 2027 ska nya löneavtal förhandlas och kommunen behöver därför planera för de faktiska lönekostnaderna. Löneökningar ska inte finansieras genom att minska bemanningen eller lägga mer arbete på den personal som redan finns.

För att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare behöver personalen ha bra arbetsvillkor, möjlighet att utvecklas och en lön som följer med kostnadsutvecklingen.

Kommunal vill därför yrka på att:

- säkerställer pengar för kommande löneökningar.
- inte använder effektiviseringar för att finansiera löneökningar.
- satsar på löneutveckling även genom särskilda lönesatsningar.

Kommentar från arbetsgivaren – förutsättningarna utgår dels ifrån beslut i kommunfullmäktige, dels utifrån förutsättningar framtagna av SKR samt de lokala förutsättningar som råder i kommunen. Frågan om löneavtal är inte möjlig att i nuläget ta ställning till då varken industrins märke eller löneavtal mellan fackliga parter och SKR och Sobona är förhandlade för kommande år. Det kan heller inte anses vara ett generellt problem att en verksamhet blir mer effektiv, effektivitet mäts som en relation mellan kvalitet och kostnad givet ett visst mål eller mått på en prestation och om kvaliteten blir lägre eller målet/måttet inte nås har inte en effektivisering uppnåtts

- ser till att bemanningen är tillräcklig för en trygg och hållbar arbetsmiljö.

Kommentar från arbetsgivaren: Arbetsgivaren har ingen annan uppfattning.

- arbetar för att heltid ska vara normen och motverkar hyvling av tjänster.

Kommentar från arbetsgivaren: Arbetsgivaren står bakom principen om heltid som norm, samtidigt som verksamhetens behov ska vara styrande för anställningens omfattning.

- satsar på kompetensutveckling och åtgärder för att behålla erfaren personal.

Kommentar från arbetsgivaren – Många insatser i form av utbildningar, friskvårdsinsatser, arbetsmiljöfrämjande uppföljningar och insatser pågår ständigt. Innevarande år är fokus särskilt på hälsa. Arbetsgivaren har ett löpande arbete där vi aktivt arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare. Arbetsgivaren satsar också extra på chefers utveckling eftersom det bidrar till en god arbetsmiljö

- följer upp personalens arbetsmiljö och trivsel varje år genom HME.

Kommentar från arbetsgivaren: Arbetsgivaren har tidigare sagt ja till att införa temperaturkoll och har utrett frågan. En pilotomgång startar i närtid. Arbetsgivaren ser över möjligheten att införa HME-mätning årligen.

- höjer friskvårdsbidraget och inför friskvårdstimme.

Kommentar från arbetsgivaren: Arbetsgivaren gör löpande omvärldsbevakning av friskvårdsbidraget. Enligt omvärldsbevakning ligger vi bland de kommunerna med högst friskvårdsbidrag i länet.

För majoriteten av verksamheterna fungerar inte friskvårdstimma. Det finns erfarenheter från andra kommuner som har möjliggjort för medarbetare att välja antingen friskvårdsbidrag eller friskvårdstimma under vissa former och dessa visar att det varit svårt för medarbetare och chefer att hålla ordning på uttag av friskvårdstimma och att medarbetare avstått från att ta ut timman och då också gått miste om både timma och bidrag.

- utreder möjlighet till subventionerat kollektivtrafikkort för kommunens medarbetare.

Kommentar från arbetsgivaren – Det är inte aktuellt i nuläget då det inte är kostnadsneutralt.

- ser över villkoren för medarbetare under föräldraledighet.

Kommentar från arbetsgivaren: Vi följer centrala avtal.

- förbättrar parkeringsmöjligheterna för medarbetare som behöver bil i arbetet eller för att ta sig till arbetsplatsen.

Kommentar från arbetsgivaren: Arbetsgivarens bedömning är att det både finns goda kommunikationer i Danderyds kommun, men också tillgång till parkeringsplatser vid våra arbetsplatser.

- inför arbetsskor för all personal inom vård och omsorg samt för skolor och förskolor.

Kommentar från arbetsgivaren: Arbetsgivaren erbjuder skobidrag till arbetsskor för vård- och omsorgspersonal inom särskilda boenden, med ett maxbelopp på 800 kr vartannat år. Arbetsgivaren tillhandahåller vidare skyddsskor (skor med förstärkt tå) personal som är anställda vid tillagningskök/mottagningskök inom vård- och omsorg, förskola och skola. Därutöver görs prioriteringar på respektive enhet utifrån lokala behov och förutsättningar.

Kommunal vill särskilt lyfta behovet av arbetsskor. Medarbetare inom vård och omsorg samt skolor och förskolor tillbringar många timmar på fötterna varje arbetsdag. De går, står och arbetar i olika miljöer under hela arbetsdagen.

Därför anser vi att kommunen ska tillhandahålla lämpliga arbetsskor till dessa yrkesgrupper. Det ska inte vara medarbetarnas eget ansvar att köpa skor som behövs för att kunna utföra arbetet på ett bra och säkert sätt.

Kommunal anser att en bra arbetsmiljö och tillräcklig bemanning är en förutsättning för att kommunen ska kunna ge invånarna en trygg och bra service.

Kommunal vill därför att budgeten tar större hänsyn till personalens arbetsmiljö, löneutveckling och arbetsvillkor.

Syeda Mitu Aktar

Förhandlingsansvarig

Kommunal Team Danderyd

2026-10-08