

Yttrande om budget 2026 och plan 2027–2028

Daterad 2025-10-14

Vision har tagit del av förslaget till budget för verksamhetsåret 2026 och plan 2027–2028. Budgetförslaget tar inte höjd för den risk som kan ske av fortsatta besparingar, mer effektiviseringar och förslaget tar inte heller höjd för framtida löneavtal. Reella löneökningar finns inte i budgetförslaget, utan konsekvensen att få reella löneökningar blir på bekostnad av att få sämre arbetsmiljö – detta är inte hållbart ur ett arbetstagarperspektiv.

Av budgetförslaget framgår det att rekrytering är en fortsatt prioriterad fråga, att det är viktigt att behålla nuvarande medarbetare och möjliggöra utveckling inom den befintliga organisationen. Det beskrivs även att det är viktigt att ha kompetenta chefer. Vision instämmer att dessa två frågor är viktiga för att bedriva en långsiktig och stabil verksamhet. Men trots det görs inga satsningar för att behålla personal, stärka chefer eller att medlemmarna ska få reella löneökningar. Vision vill betona att risken av ännu fler effektiviseringar har tydliga konsekvenser för hela verksamheten – och i slutändan invånaren. Risken finns att arbetsgivaren förlorar bra och kompetent personal i och med att de inte får reella löneökningar eller blir för överbelastade på grund av tuffare effektiviseringskrav.

Alla nämnder, bortsett från överförmyndarnämnden, har mål om att vara en attraktiv arbetsgivare vilket Vision ser positivt till. Det viktiga är att nyckeltal, indikatorer och aktiviteter tas fram så att arbetsgivaren har en plan för hur man ska uppnå målet om att vara en attraktiv arbetsgivare.

Vision anser att mer resurser behöver tillsättas i budgetförslaget för att säkerställa att medlemmarna får en bra arbetsmiljö och reella löneökningar. Därtill behöver arbetsgivaren införa temperaturkoll under de år som medarbetarundersökning *inte* görs för att säkerställa medlemmarnas välmående och påbörja ett arbete med friskfaktorer för att säkerställa att medlemmar inte blir mer överbelastade.

I övrigt hänvisar vi till Visions yttrande om planeringsförutsättningarna och direktiv 2026 och plan 2027–2028, se sida 2.

För Vision

Camilla Molina Muga
Ordförande i Vision Danderyd

Yttrande om planeringsförutsättningar och direktiv 2026 och plan 2027-2028

Daterad 2025-02-18

Planeringsförutsättningarna är framtagna för nå en hållbar ekonomi och budget i balans. Men det görs på bekostnad av våra medlemmar. Vi ser stora risker med fortsatta besparingar, mer effektiviseringar och en än mer slimmad organisation. Speciellt i de fallen om medlemmarna ska kunna få reella löneökningar. Förra året genomgick arbetsgivaren en stor process som innebar att flertalet medarbetare blev av med sitt jobb alternativt fick sina tjänster "hyvlade". Allt för att nå en hållbar ekonomi och budget i balans.

I förslaget för 2026 presenteras en uppräknig för löner och priser om 1 procent under perioden 2026-2028 och för peng och check om 2 procent under 2026 men som sänks till 1 procent under 2027-2028. Med tanke på att det är avtalsrörelse och att nya löneavtal ska förhandlas på central nivå ser vi detta som riskfullt. Konsekvensen att få reella löneökningar blir på bekostnad av att få sämre arbetsmiljö – detta är inte hållbart ur ett arbetstagarperspektiv.

Därtill har Danderyds kommun ett mål att vara en attraktiv arbetsgivare men har knappt några nyckeltal eller aktiviteter för att uppnå målet, det arbetsgivaren presenterar är statistik för Hållbart-medarbetar-engagemang (HME), sjukfrånvaro och personalomsättning (det sistnämnda visar inte heller visar hela sanningen eftersom personer som exempelvis LAS:as ut syns inte i statistiken).

Därför yrkar vi på:

- **att Danderyds kommun** ska ta hänsyn till att de nya löneavtalen och därmed ta extra höjd för detta vid planeringsförutsättningarna och i budgetarbetet
 - det vill säga; löneökningar inte får bekostas av effektiviseringar.
 - det vill säga; tillsätta resurser för löneökningar högre än industrimärket.
- **att Danderyds kommun** ska avsätta extra resurser till strukturlönesatsningar utanför ordinarie löneöversyn.
- **att Danderyds kommun** ska skapa förutsättningar för att förstärka uppräknigen i relation till de faktiska kostnadsökningarna för att bibehålla och säkerställa kvalitén.
- **att Danderyds kommun** ska arbeta med mer personal- och kompetensfrämjande aktiviteter för att behålla personal.
- **att Danderyds kommun** ska införa temperaturkoll under de år som medarbetarundersökning *inte* görs för att ha årlig statistik av medarbetarnas välmående.
- **att Danderyds kommun** ska se över sina nyckeltal och aktiviteter under målet om att vara en attraktiv arbetsgivare samt att frågan ska arbetas med på samtliga förvaltningar.
- **att Danderyds kommun** ska införa 80-90-100-modellen för medarbetare över 63 år för att främja ett hållbart arbetsliv.
- **att Danderyds kommun** höjer friskvårdsbidaget till 5 000 kr per medarbetare.
- **att Danderyds kommun** ska implementera "friskvårdstimme" för medarbetarna. För de verksamheter där friskvårdstimmen inte kan tas ut skulle medarbetarna kunna få kompensation.
- **att Danderyds kommun** ska kunna erbjuda subventionerat kollektivtrafikkort till medarbetarna
- **att Danderyds kommun** ska se över parkeringsmöjligheter för medarbetare som tar bilen till jobbet, exempelvis för medarbetare i Mörby Centrum.
- **att Danderyds kommun** tar fram en riktlinje om att heltidsarbete ska vara en norm, för att undvika att fler hyvlingar sker.
- **att Danderyds kommun** ska kompensera medarbetarna som går på föräldraledighet med utbetald föräldrapenning så att medarbetarna får *full* lön.
- **att planeringsförutsättningarna** vid nästkommande tillfälle tas fram att främja ett hållbart arbetsliv.