

Yttrande om budget 2027 och plan 2028-2029

Daterad 2026-10-07

Vision har tagit del av förslaget till budget för verksamhetsåret 2027 och plan 2028–2029. Budgetförslaget tar inte höjd för den risk som kan ske av fortsatta besparingar, mer effektiviseringar och förslaget tar inte heller höjd för framtida löneavtal. Ett nytt löneavtal kommer att förhandlas under nästkommande verksamhetsår men trots det är löner och priser kompenserade med 2 procent vilket är lägre än årets löneavtal.

Det framgår av förslaget att budgeten är framtagna för nå en hållbar ekonomi och budget i balans. Den förslagna skattesänkningen kommer innebära att kommunens verksamheter behöver effektiviseras ännu mer. Att nå en ekonomi i balans görs på bekostnad av våra medlemmar och anställda i kommunen. Vision ser stora risker med fortsatta besparingar, mer effektiviseringar och en än mer slimmad organisation. Speciellt i de fallen om medlemmarna ska kunna få reallöneökning. Under våren 2026 uppmärksammade arbetsgivaren att cirka 40 anställda, inom utbildningsnämnden, påverkas av årets dåliga budgetläge. 40 anställda som eventuellt skulle bli av med sina jobb eller som skulle få sina tjänster ”hyvlade”. Utfallet blev dock ej 40 anställda men det blir oavsett en mer slimmad organisation och en oro bland personalgrupperna.

En positiv sak som Vision kan se i budgetförslaget är att det framgår att arbetsgivaren ska satsa på chef- och ledarskapet, genom kompetenshöjande insatser för dessa medarbetare. Detta ser Vision som positivt då detta är något som våra chefsmedlemmar efterfrågat och har arbetsorganisationen bra chefer så ökar chansen för en robust organisation och tryggare medarbetare. Vision är gärna delaktig i detta arbete. Det är dock viktigt att inte glömma bort att även ge kompetenshöjande insatser för våra andra medlemmar.

Med tanke på att det är avtalsrörelse och att nya löneavtal ska förhandlas på central nivå ser vi att 2 procent uppräknings för löner och priser kan bli riskfullt. Konsekvensen att få en reallöneökning blir på bekostnad av att få sämre arbetsmiljö – detta är inte hållbart ur ett arbetstagarperspektiv. Vision anser därför att mer resurser behöver tillsättas i budgetförslaget för att säkerställa att medlemmarna får en bra arbetsmiljö och reallöneökning.

Därför yrkar vi på:

- **att Danderyds kommun** ska ta hänsyn till att de nya löneavtalen och därmed ta extra höjd för detta i budgetförslaget
 - det vill säga; löneökningar inte får bekostas av effektiviseringar.
 - det vill säga; tillsätta resurser för löneökningar högre än industrimärket.

Kommentar från arbetsgivaren – förutsättningarna utgår dels ifrån fattade 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

- **att Danderyds kommun** ska avsätta extra resurser till strukturlönesatsningar utanför ordinarie löneöversyn.

Kommentar från arbetsgivaren – Samtliga satsningar ska tas inom ordinarie löneöversyn. Varje år genomförs arbetsvärderingar och lönekartläggning för att säkerställa att lika arbete ger lika lön, varje år går fackliga parter och arbetsgivaren igenom resultatet av årets lönerörelse samt varje år studeras löneläge jämfört med andra kommuner. Det finns inte olika pengar i kommunens budget. De medel som står till förfogande används i verksamhet och till att betala löner och lokalkostnader, lite förenklat. Det innebär att om extra medel ska satsas i en särskild strukturlönesatsning ska dessa pengar tas från något annat. Arbetsgivaren ser inte varifrån detta skulle göras i nu aktuellt budgetförslag.

- **att Danderyds kommun** ska skapa förutsättningar för att förstärka uppräkningsen i relation till de faktiska kostnadsökningarna för att bibehålla och säkerställa kvalitén.

Kommentar från arbetsgivaren – Forskning visar att det inte finns ett rakt samband mellan ökade resurser och ökad kvalitet. Kvalitet handlar om många olika faktorer, varav ett antal avser personligt beteende, infriade löften, tydlig information om tjänsten/insatsen mm. Därmed inte sagt att resurser inte spelar roll, men det finns ingen automatisk garanti för att mer resurser skapar högre kvalitet.

- **att Danderyds kommun** tar fram en riktlinje om att heltidsarbete ska vara en norm för att undvika att fler hyvlingar sker.

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

- **att Danderyds kommun** ska arbeta med mer personal- och kompetensfrämjande aktiviteter för att behålla 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

- **att Danderyds kommun** ska göra en årlig mätning av hållbart medarbetarengagemang (HME) för att ha årlig statistik av medarbetarnas välmående. Idag görs detta tillsammans med medarbetarundersökningen vartannat år vilket Vision anser bli för sällan när effektiviseringar kontinuerligt görs.

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.

Visions medlemmar har även framfört att det finns flera olika förmåner som man önskar få ta del av som medarbetare i Danderyds kommun. Vision tror att dessa förmåner skulle kunna medföra att Danderyds kommun blir ännu mer attraktiv som arbetsgivare vilket kan locka fler att börja arbeta här:

- **att Danderyds kommun** höjer friskvårdsbidaget för alla medarbetare.

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

- **att Danderyds kommun** ska implementera "friskvårdstimme" för medarbetarna.

Kommentar från arbetsgivaren – 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.

- **Att Danderyds kommun** ska kunna erbjuda subventionerat kollektivtrafikkort för medarbetarna.

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

- **att Danderyds kommun** ska kompensera medarbetarna som går på föräldraledighet med utbetald föräldrapenning så att medarbetarna får *full* lön.

Kommentar från arbetsgivaren - Föräldralediga kompenseras enligt kollektivavtal.

- **att Danderyds kommun** ska se över parkeringsmöjligheter för medarbetare som tar bilen till jobbet, exempelvis för medarbetare i Mörby Centrum.

Kommentar från arbetsgivaren – Till Danderyds centrum finns goda möjligheter att resa kollektivt och dessutom en parkering i närheten av Danderyds centrum för medarbetare att parkera på. Skandia fastigheter har ett erbjudande om rabatterade priser för medarbetare vars arbetsgivare hyr lokaler i Danderyds centrum.

Information finns i Danderyds centrums app.

För Vision

Camilla Molina Muga

Ordförande i Vision Danderyd