

KOMMUNLEDNINGSKONTOR KLK

HR-enheten

Jenny Hammarberg

Datum 22 mars 2021
Närvarande Jenny Hammarberg, förhandlingschef
Sofia Birk, HR-chef
Susanne Lindoff-Dahlqvist, Kommunal
Eva-Marie Edén, Lärarnas riksförbund
Linda-Marie Palm, Vision
Helen Klockare, Saco
Carolina Morell, Lärarförbundet

Ärende CFS, förhandling enligt MBL 11 §

Protokoll MBL 11 §, förhandling av PLU 2021

1. Arbetsgivaren har kallat till förhandling avseende planeringsunderlaget, PLU, 2021
2. Huvuddragen i PLU föredrogs muntligt av ekonomichef Håkan Larsson på CFS 15 mars 2021. Det skriftliga underlaget skickades till fackliga parter dagen efter, som underlag till dagens förhandling.
3. Kommunal, Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Saco och Vision lämnar följande gemensamma yrkanden:
 - a. Det är särskilt angeläget utifrån den situation som varit och som fortfarande råder att minimera besparingar i verksamheterna. Utrymmet för löner och prisuppräknings har full kostnadstäckning
Arbetsgivarens svar: Täby kommun måste i likhet med alla kommuner i Sverige kontinuerligt effektivisera sin verksamhet. Därmed inte sagt att alla verksamheter alltid förväntas effektivisera exakt lika mycket vid varje givet tillfälle. Effektiviseringar görs genom analyser, jämförelser och politiska prioriteringar vilka ligger till grund för vilka delar av verksamheten där förutsättningar/behov finns för att effektivisera. Löneutrymmet är en budgetpost bland flera och varje verksamhet ansvarar för en budget i balans. Yrkandet anses därmed besvarat.
 - b. För att skapa förutsättningar för återhämtning och visa omsorg om personal, avsätta extra pengar för arbetsmiljöinsatser för Täby kommun medarbetare. Ex. för handledning, inspiration eller annat.
Arbetsgivarens svar: Omsorgen om personalen och förutsättningarna för

Eden H.Y.  
2-118

arbetsmiljö och prestation är i arbetsgivarens fokus. Kommunens olika verksamheter skiljer sig åt och bedömning av behov och eventuella insatser görs från fall till fall. Det kommer inte att avsättas särskilda medel för detta inom ramen för PLU. Yrkandet anses därmed besvarat.

- c. Utökade resurser ges till verksamheterna för att ge möjlighet till förbättrad kvalitet.

Arbetsgivarens svar: Arbetsgivaren arbetar ständigt med att utveckla kvaliteten inom alla delar av verksamheten. I planeringsunderlaget för 2022 står det särskilt beskrivet utvecklingsområden att kvalitet och kostnad/effektivitet ska kopplas samman och utvecklas. Nyckeltal, jämförelser mm ska utvecklas för att säkerställa att den redan höga kvaliteten i verksamhet bibehålls och utvecklas. Som ytterligare exempel på hur viktigt en fortsatt utveckling av kvaliteten är kan nämnas de extra kvalitetspengar som införts inom ett flertal områden av den kommunalt finansierade verksamheten. Dessa satsningar kommer fortsätta att utvecklas. Yrkandet anses därmed besvarat.

- d. Friskvårdstimmen ska erbjudas till personal och arbetsgivaren ska se till att det finns möjlighet att utnyttja den för alla medarbetare.

Arbetsgivarens svar: Friskvårdstimme erbjuds redan idag till de medarbetare som arbetar i verksamheter där detta går att kombinera med verksamhetens krav. Det är alltid ansvarig chef som gör bedömningen om det är möjligt att ta ut friskvårdstimme. Utöver friskvårdstimme erbjuder kommunen friskvårdsbidrag samt aktiviteter utanför arbetstid vid föreningen Komik, då arbetsgivaren tror på fördelarna av en aktiv fritid och vill bidra till medarbetarnas välmående. Yrkandet anses därmed besvarat.

4. Lärarförbundets yrkanden:

- a. Lärarförbundet yrkar på att arbetsgivaren ger förutsättningar för att verksamheterna fortsätter med att:

- arbeta för att lönestrukturerna blir tydliga
- ta ansvar för att arbetsmiljön och se till att varje lärare, studie- och yrkesvägledare och skolledare har rätt förutsättningar för att utföra sin profession
- se till att arbetsbelastningen minskar genom att lärare i alla skolformer har tillräcklig tid för planering, reflektion och utveckling
- reducera de administrativa uppgifterna
- se till att erfarenhet och kontinuitet ska löna sig
- se till att lönerna lockar till yrket
- kompetensutvecklingens kvalitet och relevans, i alla skolformer, leder till ett långt, utvecklande och hållbart lärarliv
- utveckla en lång- och kortsiktig kompetensutveckling som stärker professionen och verksamhetens utveckling och som kommuniceras och tas fram tillsammans med professionen

Handwritten notes:
G.M. H.V. 2-7-17
C.D. 11/11
2-7-17

- samarbeta partsgemensamt omkring strategisk kompetensförsörjning

Arbetsgivarens svar: Arbetsgivaren delar Lärarförbundets uppfattning att lönestrukturer ska vara tydliga och att kommunen bör ha lönenivåer som lockar till yrket. Lön i Täby kommun sätts utifrån parametrarna struktur, marknad och individ, där erfarenhet är en del som vägs in. Statistik visar att Täby kommuns lärarlöner ligger väl i nivå vid jämförelse med andra relevanta kommuner. Att kontinuerligt arbeta med arbetsmiljön och förutsättningar i tjänsteutövningen ser arbetsgivaren som en naturlig del av verksamheten. Likaså att fortsätta det arbete med strategisk kompetensförsörjning som parterna redan gör. Yrkandet anses därmed besvarat.

5. Lärarnas Riksförbunds yrkanden:

- a. LR Täby yrkar att det i 2022 års lönerevision satsas på erfarna lärare med lång tjänstgöring i kommunen inom ramen för den individuella lönesättningen i enlighet med intentionen i HÖK-18.

Arbetsgivarens svar: : Lön i Täby kommun sätts utifrån parametrarna struktur, marknad och individ, där erfarenhet är en del som vägs in. Lönesättningen är individuell och differentierad. Arbetsgivaren avser inte göra någon särskild lönesatsning som avviker från dessa överenskomna parametrar. Statistik visar att Täby kommuns lärarlöner ligger väl i nivå vid jämförelse med andra relevanta kommuner. Yrkandet anses därmed besvarat.

- b. LR Täby yrkar att Täby kommun alltid anställer en legitimerad lärare om en sådan finns bland de sökande.

Arbetsgivarens svar: Täby kommuns ambition är att i möjligast mån anställa legitimerade och behöriga lärare, och följer Skollagen avseende att enbart behöriga lärare tillsvidareanställs. Det är emellertid inte alltid möjligt att rekrytera behöriga lärare, och i de fallen kan arbetsgivaren tidsbegränsat anställa obehöriga lärare. Yrkandet anses därmed besvarat.

6. Förhandlingen avslutas i oenighet dag som ovan.

Bilaga:

Lärarförbundets yrkanden i sin helhet

Lärarnas riksförbunds yrkanden i sin helhet

Vid protokollet,

Sofia Birk

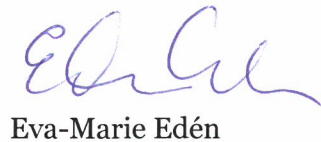


211
SVP
20
E.E. H.K. 2017

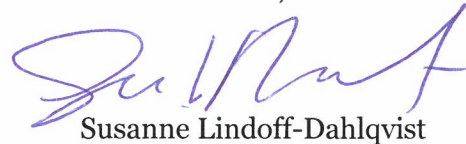
För arbetsgivaren,


Katarina Kämpe

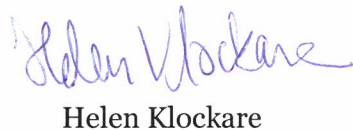
För Lärarnas riksförbund


Eva-Marie Edén

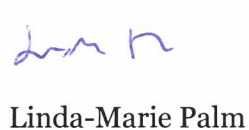
För Kommunal,


Susanne Lindoff-Dahlqvist

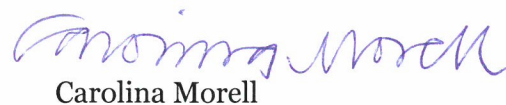
För Saco,


Helen Klockare

För Vision,


Linda-Marie Palm

För Lärarförbundet,


Carolina Morell

Lärarförbundets yrkanden till PLU

Lärarförbundets lärare, studie- och yrkesvägledare och skolledare har sedan avtalet höjt sina löner och ligger nu på en högre nivå. Vi är dessvärre ännu inte i höjd med yrkesgrupper med liknande utbildningsgrad och ansvarsfyllda, betydelsefulla professioner. En löneuppvärdering bör göras för attraktivitet och konkurrenskraft.

Lärarförbundet ser dock en tendens av att lönerna höjning har medfört alltför hög arbetsbelastning på våra medlemmar och vi anser att detta ska gå att rätta till. Lärare, studie- och yrkesvägledare och skolledare ska ha en hållbar arbetsmiljö med balans och utvecklingsmöjligheter.

Lärarförbundet förstår att det bör finnas en respekt för de ekonomiska ramarna och att effektiviseringar kan göras men vi vill inte att det ska ske på bekostnad av våra medlemmar.

Täby behöver behålla, attrahera och rekrytera professionella lärare som arbetsgivaren låter ta sitt ansvar och lita på att de kan hantera sin arbetstid.

Lärarförbundet yrkar därför på att arbetsgivaren ger förutsättningar för att verksamheterna fortsätter med att:

- arbeta för att lönestrukturerna blir tydliga
- ta ansvar för att arbetsmiljön och se till att varje lärare, studie- och yrkesvägledare och skolledare har rätt förutsättningar för att utföra sin profession
- se till att arbetsbelastningen minskar genom att lärare i alla skolformer har tillräcklig tid för planering, reflektion och utveckling
- reducera de administrativa uppgifterna
- se till att erfarenhet och kontinuitet ska löna sig
- se till att lönerna lockar till yrket
- kompetensutvecklingens kvalitet och relevans, i alla skolformer, leder till ett långt, utvecklande och hållbart lärarliv
- utveckla en lång- och kortsiktig kompetensutveckling som stärker professionen och verksamhetens utveckling och som kommuniceras och tas fram tillsammans med professionen
- samarbeta partsgemensamt omkring strategisk kompetensförsörjning

Vi bifogar ett utdrag ur Lärarförbundets Ekonomirapport, En skola med svångrem, som kan läsas i sin helhet på Lärarförbundets webb.

”Rapporten belyser den ekonomiska utvecklingen i grundskolan mellan åren 2018 och 2019. Resultaten pekar entydigt på att en betydande besparingsvåg på skolan sveper fram i flertalet kommuner.

Även om de ekonomiska tillskotten ökar nominellt, så visar rapporten att kostnaderna ökar ännu mer.

Handwritten notes and signatures:
en bek. eff. aa
2-11-21
MK

De centrala orsakerna bakom kostnadsutvecklingen är dels att löner och priser inom skolsektorn ökar mer än i ekonomin i stort samt dels att antalet elever i de högre stadierna, där undervisningen kostar mer, ökar.

När tillförda resurser inte täcker behoven och den kostnadsutveckling som finns på skolorna innebär det i praktiken besparingar på verksamheten. Rapporten visar att det mellan 2018 och 2019 i själva verket sker en besparing på en halv procent....

... I en enkät till Lärarförbundets medlemmar svarar nära varannan att personaltätheten och lärartätheten har minskat.

Personaltätheten i förskola och fritidshem går ned, liksom lärartätheten i förskoleklass, grundskola, gymnasieskola, särskola, gymnasiesärskola och vuxenutbildning.

Medlemsenkäten visar också att kringtjänster i form av vaktmästeri, elevassistenter, elevhälsa, administrativt stöd och skolbibliotek har minskat på mer än var tredje skola.

Sex av tio skolledare uppger att resurserna har minskat under året och att det i många fall handlar om att resurserna har minskat utan att det beror på förändringar av elevantalet.”

gdc H.K. Sd KH
2-11 P
an

Lärarnas Riksförbund yrkande inför PLU 2022:

Vi kan se i vår statistik att löneutvecklingen för erfarna lärare i princip är obefintlig. Det betyder att HÖK-18 intentioner inte har följts.

- LR Täby yrkar att det i 2022 års lönerevision satsas på erfarna lärare med lång tjänstgöring i kommunen inom ramen för den individuella lönesättningen i enlighet med intentionen i HÖK-18.

Vi ser en ökad tendens i landet att skolhuvudmän inte anställer legitimerade lärare trots att det finns legitimerade lärare som söker tjänsten.

- LR Täby yrkar att Täby kommun alltid anställer en legitimerad lärare om en sådan finns bland de sökande.

LR
Cup
2-MP
E.G. HK - AN