

Centrala samverkansgruppen

PROTOKOLL

2014-05-14 samt 2014-05-19

UPPSALA KOMMUNSTYRELSE	
Ink. 2014 -05-19	
Ärendenr.	2014-05-19
10	Aktbil. 14

Närvarande: Joachim Danielsson, KKK, endast 2014-05-14
Christoffer Nilsson, KKK
Jan Malmberg, KKK, endast 2014-05-14
Lars-Sture Persson, KKK
Gullveg Klint, Teknik & service
Anette Klippberg, Vision, endast 2014-05-14
Michael Walldén, endast 2014-05-19
Bengt Wiraeus, Lärarförbundet
Ulrika Andersson, Saco-rådet, endast 2014-05-14
Maria Persson, Saco-rådet
Mats Ringlund, Vårdförbundet
Björn Sundin, Lärarnas Riksförbund
Hans-Eric Lindahl, Lärarnas Riksförbund, endast 2014-05-19
Christer Öjdeby, Ledarna, endast 2014-05-14
Helena Ersson, Kommunal, endast 2014-05-14

2014-05-14

1. IVE 2015-2018

Jan Malmberg informerade om IVE-processen 2015-2018. Slutsamverkan sker den 19 maj i CSG. De fackliga organisationerna har haft möjlighet att skicka in synpunkter eller skriftliga yrkanden som redovisas den 19 maj. (Handling utskickad).

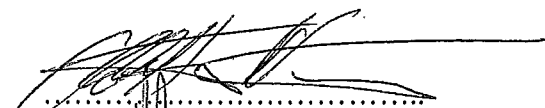
Ärendet behandlades av KSAU den 13 maj, KS den 21 maj och KF den 9-10 juni.

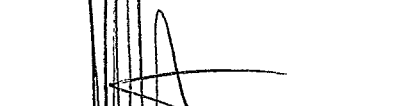
2014-05-19

De fackliga organisationerna presenterade sina yttranden.

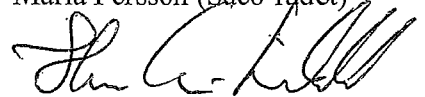
MR
HEC
CA

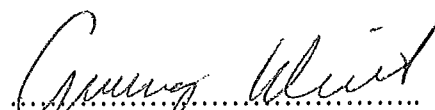
Justeras


.....
Christoffer Nilsson (Ordförande)


.....
Michael Walldén (Vision)


.....
Maria Persson (Saco-rådet)


.....
Hans-Eric Lindahl
(Lärarnas Riksförbund)


.....
Gunveig Klint (Sekreterare)


.....
Bengt Wiraëus (Läraryrket)


.....
Mats Ringlund (Vårdförbundet)

Yttrande IVE 2015-2018

I avsnittet kring ekonomiska förutsättningar står att Uppsala kommun ska vara väl rustad att möta och driva på utvecklingen, likaså står att utvecklingen under de senaste åren varit gynnsam vilket får sacorådet att ifrågasätta de besparingskrav som idag ligger på flera kontor och förvaltningar.

I avsnittet ledar- och medarbetarskap tas upp att kommunen skall erbjuda utvecklingsmöjligheter och utmaningar såväl som stabilitet, god arbetsmiljö och villkor som främjar både verksamheten och den enskilde. Sacorådet menar att ett flertal fastigheter som kommunen bedriver verksamhet i uppfyller inte kriterierna för en god arbetsmiljö. Det finns bland annat fukt och lokaler har i tömts helt och delvis. För de lokaler som endast delvis tömts, en eller flera medarbetare arbetar evakuerade, finns en stor oro hos de som sitter kvar i lokalerna att själva drabbas.

Saco-rådet anser att det är bra med positiv rörlighet mellan olika arbetsgivare men saknar en arbetsgi-
var- och lönepolitik som gynnar den som väljer att stanna kvar i kommunen. För att Uppsala kommun ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare för akademiker krävs en tydlig lönepolitik där utbildning, erfarenhet och hög kompetens premieras.

Saco-rådet ifrågasätter därmed arbetsgivarens brist på lönepolicy. De riktlinjer för lönebildning som antogs av kommunstyrelsen i april 2012 hänvisar till arbetsgi-
varpolicy som överhuvudtaget inte tar upp lön. Det finns därför inget ställningstagande från kommunstyrelsen om önskad lönebild i kommunen. Saco-rådet efterfrågar (precis som 2013) ett uppdrag till kommunstyrelsen att följa upp arbetsgi-
varpolicy som antogs 2012. Har policyn fått önskat genomslag i kommunen?

Vikten av en god teoretisk utbildning på högskolenivå för chefer ser vi som en grundläggande förut-
sättning för ett gott ledarskap. Det ger möjlighet att leva upp till de stora förväntningar på ledarskapet som ställs i IVE 2015-2018.

I samma avsnitt står även att tid skall avsättas för chefer att coacha, kommunicera och guida medarbeta-
arna. Sacorådet undrar på vilket sätt detta skall ske och inkorporeras i chefernas dagliga arbete och redan hektiska schema. I insatserna under samma rubrik står ej hur man skall nå inriktningsmålen utan tas endast upp att hälso- och friskvårdsinsatserna skall ökas, något som i sin tur vare sig tas upp i text eller mål. Även under rubriken arbete och integration stämmer målen ej överens med insatserna. Det finns fem mål, men endast en insats. Tänker kommunen att man kommer att nå samtliga mål med hjälp av den insatsen.

I avsnittet kring den pedagogiska verksamheten står ingenting om kringliggande resurser, exempelvis kuratorer, psykologer och bibliotekarier. Sacorådet vill påtala att det nyligen lagstiftats kring elev-
hälsa, där kuratorer och psykologer ingår. Hur ställer sig kommunen till detta arbete. Vidare menar sacorådet att bibliotekarier är viktiga för elevers kunskapsinhämtning på egen hand, utanför lektioner-
na, och därför bör även de beaktas i detta avsnitt.



Maria Persson

Ordförande Saco-rådet Uppsala kommun

Akademikerförbundet SSR vill utöver sacorådets yttrande tillföra följande.

I avsnittet vård och omsorg tas glädjande nog upp att förebyggande insatser som skall möta barn och unga samt deras föräldrar på ett tidigt skede är viktigt. Detta får Akademikerförbundet SSR att ifrågasätta de eventuella indragningar av tjänster som pratas om inom kommunens råd och stöd verksamhet.

I avsnittet ledar- och medarbetarskap tas upp att kommunen skall erbjuda utvecklingsmöjligheter och utmaningar såväl som stabilitet, god arbetsmiljö och villkor som främjar både verksamheten och den enskilde. Akademikerförbundet SSR menar att det inom stora delar av socialtjänsten idag inte en god arbetsmiljö. Många i personalen känner en hög stress och tycker inte att arbetsvillkoren är sådana att de främjar vare sig verksamheten eller den enskilde. Arbetsbelastningen är mycket hög. Detsamma gäller elevhälsans kuratorer.

I avsnittet kring ekonomiska förutsättningar tas upp att befolkningen ökar. Akademikerförbundet SSR menar att detta även leder till ökat tryck på de nämnder/kontor som arbetar med de "mjuka" yrkena, exempelvis Socialnämnden för barn och unga och Äldrenämnden. Dessa nämnder har redan hög arbetsbelastning i dagsläget.

Under flera rubriker tas bostadsproblematiken upp. Det byggs bostäder, både hyres- och bostadsrätter. Ingenstans står dock att utläsa hur man tänker kring bostäder för de socialt utsatta. Det nämns att vård dygnskonstanen för HVB skall minska. Detta tycker Akademikerförbundet SSR är positivt, förutsatt att kvaliteten inte försämras, men menar att om bostäder till de utsatta finns så kan även antalet vård dygn i viss mån minskas.

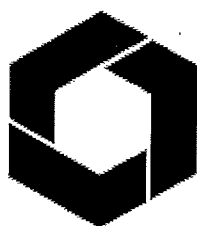
Akademikerförbundet SSR tycker att det är positivt till att barn till arbetslösa och föräldralediga bereds längre tid på förskolan samt att barngrupperna skall minska i storlek.

Akademikerförbundet SSR vill påpeka att den satsning på socialsekreterare med myndighetsutövning och lärare som KSAU fattat beslut om våren 2014 ej finns omnämnd i IVE kring hur den skall finansieras.



Maria Persson

Ordförande Akademikerförbundet SSR



Lärarförbundet

Yttrande samverkan IVE

Lärarförbundet instämmer i LR:s yttrande.

1) Statsbidragen går ej direkt till avsett mål. Exempel på detta är matematiksatsningen. Lärarna ålades inom ram ytterligare lektioner

2) Arbetsgivaren har just kommit överens med Lärarförbundet och LR om hur **arbetsbelastningen** skall minska i grundskolan och på gymnasiet. Då arbetsgivaren ej tillskjuter extra pengar för detta är det tveksam om överenskommelsen helt följs under kommande år

3) Lönerna. Kommunstyrelsen har i vår tagit beslut om mål för lärarlönerna fram till december 2016. Liggande förslag till budget har dock ej avsatt extra medel för att nå dessa mål.

Uppsala 20140519

Bengt Wiræus, Lärarförbundet

Visions yttrande kring IVE UPPSALA KOMMUN 2015-2018

Vision har valt att fokusera på kapitel 4.6 Ledar- och medarbetarskap

Först och främst anser Vision att det tydligt bör framgå i kapitlet att Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy ligger som grund för Ledar- och medarbetarskap.

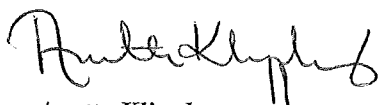
Under rubriken Inriktning och fokusering för verksamheten¹ beskriver man att demokrati, rättsäkerhet och likabehandling är ledord i mötet med kommuninnevånarna. Vision anser att det är minst lika viktigt för medarbetarna att mötas av demokrati, likabehandling och rättssäkerhet² som det är för medborgarna och det bör därför tydliggöras i texten.

Under rubriken Ett professionellt ledarskap³ beskriver man chefers förutsättningar att leda och genom att fokusera på struktur, rutiner verktyg etc. skapar man förutsättningar. Vår uppfattning är att det inte räcker med att endast titta på dessa faktorer, man måste även titta på verksamhetens omfattning och spridning samt antalet underställda medarbetare. Visions krav är att ingen chef ska ha fler än 25 underställda medarbetare.

Lönebildning⁴. För att uppnå en god lönepolitik och skapa förståelse och legitimitet för en rättvis lön måste lönekartläggningar⁵ och löneanalyser ske fortlöpande. Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna har ett gemensamt intresse och ansvar att skapa förtroende för löneprocessen. I IVE redogörs det inte för hur politiker och arbetsgivaren tänker sig finansiera det lönpolitiska beslut som tagits avseende socialsekreterare (och lärare). Vi ser flera risker, en är att genom att ta beslut centralt men lägga hela det ekonomiska ansvaret lokalt riskerar satsningen bli verkningslös och/eller godtycklig. Varje enhet bär sin egen lönekostnad och utan extra pengar innebär det att satsningen på dessa två yrkesgrupper kan komma att riskera andra yrkesgruppers individuella löneutveckling.

Genomgående skapar kapitlet 4.6 Ledar- och medarbetarskap en massa frågetecken, - hur tänker man uppnå detta? Vad har IVE egentligen för styrvärde avseende ledar- och medarbetarskap? Tyvärr känns kapitlet inte som ett styrdokument utan mer som en god tanke. För att lyckas med inriktningsmålen och med ledar- och medarbetarskapsfrågorna måste Uppsala kommun som arbetsgivare ha mod att ta beslut och se till att fattade beslut följs ute i organisationen. Man måste säkerställa att policys och riktlinjer, lagar och avtal är kända och verkligen efterlevs. Ska Uppsala kommun genom ledning och styrning uppnå och leva upp till kravet på att vara en förbild som Uppsalas största arbetsgivare⁶ krävs det en enhetlig arbetsgivarpolitik.

Vision föreslår därför fullmäktige att tillsätta en arbetsgrupp (partssammansatt) som får i uppdrag att säkerställa att Uppsala kommun som arbetsgivare verkligen har en enhetlig arbetsgivarpolitik. D.v.s. säkerställa att Arbetsgivarpolicyn för medarbetarskap, ledarskap, arbetsmiljö samt samverkan (KF 2012), som omfattar hela den kommunala organisationen verkligen följs.



Anette Klippberg
Ordförande Vision011

¹ IVE Uppsala kommun 2015-2018, sid 31

² Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan

³ IVE Uppsala kommun 2015-2018, sid 32

⁴ IVE Uppsala kommun 2015-2018, sid 32

⁵ Riktlinjer för lönebildning, Uppsala Kommun, 2012

⁶ IVE Uppsala kommun 2015-2018, sid 32





LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND

2014-05-19
Hans Eric Lindahl

Yttrande Samverkan IVE

Uppsala kommunförening

Kungsgatan 62

753 18 Uppsala

Tel: 018-727 24 22

SMS 076-798 30 96

hanseric.lindahl@ uppsala.se

www.lr.se/uppsala

Otillräckligt!

Alliansens förslag till IVE riskerar att försämra möjligheterna för kommunens elever att nå målen. Alliansens förslag till IVE ger inte förutsättningar att förbättra lärarnas villkor. BUN har i sitt IVE-yttrande larmat om ytterligare negativa konsekvenser av förslaget. Även UAN har larmat om befärade negativa konsekvenser av att sänka servicegraden för gymnasieskolan till 75%.

Statsbidragen

De senaste åren har en rad nya statliga uppdrag lagts på skolorna - fler nationella prov, ökad undervisningstid i matematik, ökad elevdokumentation mm. Staten bidrar i det generella statsbidraget. Den blygsamma uppräknings av kostnaden per elev tyder dock på att statsbidragen inte används för ändamålen. Konsekvensen blir ytterligare åtstramningar av verksamheten till nackdel för såväl elevernas förutsättningar för en god studiemiljö som för lärarnas arbetsbelastning.

Arbetsbelastningen

Efter en medlemsenkät november 2013 konstaterade vi:

- Det finns stora brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet på skolorna
- Resurserna för att genomföra de statliga och kommunala uppdragen är otillräckliga
- Kraven på lärarna är orimligt höga
- Möjligheterna till återhämtning mellan arbetspass är obefintliga
- Negativt påverkande stress förekommer ofta

Ett partsgemensamt arbete har påbörjats i syfte att minska lärarnas arbetsbelastning. Vår bedömning är att IVE-förslaget omöjliggör ett fortsatt konstruktivt arbete i denna fråga.

Lärarlönerna

Kommunens egen lönekartläggning och arbetsvärdering 2013 visade att lärarlönerna ligger 1200-1500 kronor lägre än jämförbara kommunala befattningar. I media har Alliansen framfört att IVE-förslaget innebär en utökad ram för lärarlönerna med 10 Mkr. Vi hittar inget om detta i handlingen. Satsningen är dock otillräcklig, den innebär bara en genomsnittlig satsning av 300 kronor per lärare.

De senaste löneöversynerna (LÖV) har klart visat behovet av att framöver värna erfarna lärares betydelse för resultatutvecklingen. *"Genom att söka bibehålla engagemang och motivation även för/hos de äldre arbetstagarna ökar förutsättningarna för fortsatt verksamhetsutveckling"*, var KLKs utgångspunkt inför LÖV14. Även 2014 års översyn visar dock det motsatta.

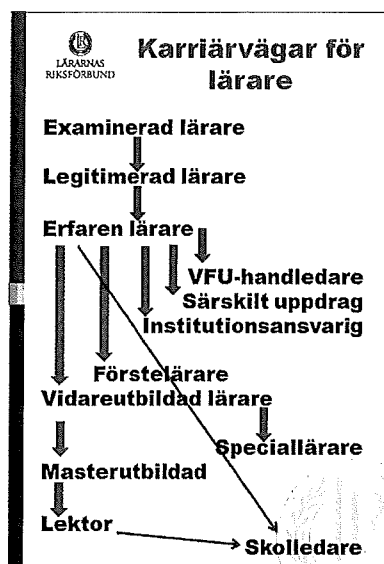
Det nyligen införda "metodstödet" förstärker bilden av bristfällig löneutveckling för erfarna lärare.

Kompetensutveckling

Från 2015 ställs krav att betygssättande lärare är legitimerad i ämnet. En kompetenskartläggning gjordes för något år sedan, men har inte lett fram till någon tydlig kompetensutvecklingsplan för att säkerställa att alla elever kan undervisas och betygsättas av lärare med rätt kompetens. Särskilt riktade kompetensutvecklingsresurser måste tas fram. Av särskild vikt är att se över behovet av lärare i naturvetenskapliga ämnen.

Karriärtjänster

I förslaget anges att fler karriärtjänster ska inrättas. LR-Uppsala har tagit fram ett diskussionsunderlag, nedan, som vi angelägna om att snarast möjligt få realiserat. *"Det innebär ökade möjligheter för de bästa lärarna att kunna göra karriär i klassrummet, genom att undervisa och utveckla elevernas studieresultat"*, (citat från regeringens promemoria 2013-09-13).



Vägledning

Omfattningen av studie- och yrkesvägledning inom grundskolan har minskat starkt under en tioårsperiod. Vår bedömning är att grundskolan behöver säkerställa vägledningsinsatserna analogt med gymnasieskolan. Redan inför språkvalen på mellanstadiet är det viktigt att elever och föräldrar får kvalificerad rådgivning om konsekvenser av valen.

För Uppsala kommunförening av LR

Hans Eric Lindahl

Hans Eric Lindahl
Kommunombud

Katarina Reineck

Katarina Reineck
Ordförande