

Minnesanteckningar

Typ av möte: KS-SAMK
Mötesdatum: 2026-06-12, lokal Jelgava 09:00-10:10
Närvarande:

Victor Kilén - Stadsdirektör
Sara Lauri – Kanslidirektör tillika biträdande stadsdirektör
Elisabeth Carle – HR-direktör
Filippa Öberg – Koordinator

Lynn Bergvall	Sveriges lärare
Hélène Fischer Guste	Sveriges lärare
Pyret Due Hedlund	Kommunal
Anna Trepp	Akademikerförbundet SSR

1. Mötets öppnande

Victor Kilén öppnade mötet.

Filippa Öberg har genomgång av punkter från föregående möte (250507).

2. Ramärendet och långtidsprognos

Ekonomi- och finansdirektör håller presentation om ramärendet och långtidsprognos. Presentationen skickas ut till deltagarna efter mötet.

Ramärendet behandlas årligen inför mål och budget. Långtidsprognosen, som sträcker sig till 2040, återkommer nu också som ett årligt ärende. Framöver kommer de två ärendena att behandlas samtidigt.

Långtidsprognosen

I långtidsprognosen har ett antal antaganden gjorts utifrån fyra olika scenarier.

Scenario 1 - Ingen pris- eller lönekomensation (0 %). Inga kostnadsökningar. Ger ett överskott på cirka 4 miljarder kronor år 2040, men bedöms inte vara realistiskt.

Scenario 2 - 2,5 % komensation kombinerat med 1 % effektivisering. Bedöms som det mest realistiska alternativet och ligger i linje med vad som krävs för en långsiktigt hållbar ekonomi.

Scenario 3 - 3,5 % kompensation enligt SKR bedömning. Ger ett underskott på cirka 1 miljard kronor. Resultatet blir negativt redan omkring 2030 och skuldsättningen ökar. Bedöms inte som hållbart.

Scenario 4 - 2,5% kompensation för lön/pris men inga markförsäljningar. Lägre intäkter och högre räntekostnader påverkar ekonomin negativt.

Sveriges lärare

Fråga: Hur troligt är det att det dyker upp någon faktor som vi inte har räknat med?

Svar: Mycket troligt. Covid påverkade exempelvis våra skatteprognoser med omkring 300 miljoner kronor. Därefter kom kriget i Ukraina. Ett skifte från osäkerhet till oförutsägbarhet, svårt att räkna på osäkerhet. Därför måste vi ha en ekonomi som klarar svängningar och använda våra resurser på ett ansvarsfullt sätt.

Slutsats är att Nacka har goda ekonomiska förutsättningar. För att behålla en stark ekonomi över tid är det viktigt att fortsätta vara kostnadsmedveten och ha god kontroll över kommunens ekonomi.

Ramärendet

Tillväxten kommer att öka igen och vi har ett bra utgångsläge trots stökig omvärld.

Skolan står inför stora reformer. Från den 1 juli 2027 förändras lärarnas arbetstid, vilket kan innebära behov av fler medarbetare.

Planeringen bygger på oförändrad skattesats. Ingen generell pris- eller lönekomensation har lagts in, och förändringarna i det kommunala utjämningssystemet från 2027 är inte heller medräknade.

PO-pålägget för VSS lämnas oförändrat på 39,43 procent, medan det för VS och övriga sänks med 2 procent.

PO-pålägg 2027	-23 år	24-66 år	67- år
Välfärd samhällsservice	28,47%	39,43%	15,81%
Välfärd skola	28,47%	41,80%	15,81%
Övriga	28,47%	45,34%	15,81%

Resultaträkningen för 2027 visar ett utrymme på 312,5 miljoner kronor.

Totalt för nämnderna är 200 miljoner. FRN och NTN påverkas av nya hallar som färdigställs. UBN ökar med cirka 30 miljoner kronor, främst eftersom antalet barn inte ökar i samma takt som tidigare. ÄLN står för en stor ökning också, då fler äldre med större omsorgsbehov når hemtjänst och särskilt boende.

Kvar finns 113,5 miljoner kronor för resursfördelning, exempelvis pris- och lönekomensation samt eventuella checkhöjningar.

När det gäller reformerna arbetar VS tillsammans med privata utförare med att ta fram ett underlag. Detta presenteras i början av oktober och handlar om hur checkarna kan komma att förändras.

3. Aktuell information från stadsdirektören

Tillsbegränsade chefsförordnanden

Tidsbegränsade chefsförordnanden har inte använts inom produktionen, och inom KLG finns tre avtalsgrupper (produktion, före 2013 och efter 2013). Vi har beslutat att dessa förordnanden ska fasas ut och inga nya ska tecknas. Respektive direktör ansvarar för information till sina verksamheter efter att KLG informerats.

Bakgrunden till upplägget var ett beslut från dåvarande stadsdirektör om ökad rörlighet bland chefer, men det har i praktiken inte fått någon tydlig effekt och har inte använts på det sättet. Målet är att gå över till mer rena och tydliga anställningsavtal för chefer. Avvecklingen sker nu stegvis eftersom det är administrativt omfattande.

Lönentbetalning

Utbetalning sker idag den 27:e, men kan ändras till den 25:e. Detta är avstämt med personalenheten och stadsjurist, som inte ser några juridiska eller ekonomiska hinder. Inbetalningarna kommer in den 21–23:e och eventuell likviditetsbelastning kan hanteras via befintlig checkkredit, som redan görs i december månad. Den finansiella effekten bedöms som marginell, cirka 120 000 kronor per år. Frågan utreds vidare.

4. Personalområdet och arbetsmiljö

Arbetsmiljöutbildning

I höstens arbetsmiljöutbildning som görs tillsammans med Starck & Partner, deltar även Sveriges Lärare. Det kommer finnas en särskild modul i Lärlabb som fokuserar på arbetsskador, kopplad till nolltoleransen om att alla skador ska anmälas.

Medarbetarundersökning

Medarbetarundersökningen genomförs under hösten, och alla chefer får då automatiskt en uppföljning av målen i sina resultatkontrakt.

HR-agenda och kompetensförsörjning

Samtliga nyckeltal följs upp både kvalitativt och kvantitativt, baserat på data från personalsystemet och medarbetarundersökningen.

Nästa vecka presenteras Umeå kommuns moduluppbyggda system, utvecklat av Umeå kommun. Det är en omfattande investering som erbjuds kostnadsfritt till andra kommuner. Arbetet sker modul för modul och kan anpassas per verksamhetsområde, vilket möjliggör ett mer decentraliserat arbetssätt för VS och VSS.

Kompetensförsörjning

150 sökande inom ramen för +100-projektet, som finansieras av staten. Projektet syftar till att få fler sökande och stärkt kompetens inom äldreomsorgen. Vi fortsätter nu med projektet, som heter ”+200 sökande i vård och omsorg”.

Ledarskapsakademin

Ledarskapsakademin startar upp i höst, jobba med temat kompetensförsörjning.

Upphandling förmånscyklar

Fått en överprövning, utgått ifrån Stockholm stad och Gotland kommuns förfrågningsunderlag, deras blev också överprövade. Stöd av jurist i detta och vår modell borde hålla. Lägst pris för våra medarbetare.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron i T1 gick ner. Nacka ligger i topp när det gäller korttidsjukfrånvaro (dag 1–14), med 3 procent och har samtidigt höga frisktal.

Vi har haft 10 exjobbare som gjort analyser, men tyvärr har dessa behövt göras om internt. Den 20 augusti ska resultaten presenteras för de medverkande kommunerna, som är 7–8 till antalet, uppdelat per yrkesgrupp.

5. Personalnotiser och anlitande av konsulter

Nya chefer som startat sin anställning:

Pär Åkesson, gruppchef enheten Offentlig utemiljö, 18/5

Olof Eriksson, biträdande rektor, Järlahöjdens rektorsområde /Nacka musikklasser, 18/5
(tidigare anställd)

6. Aktuellt kommungemensamt, Handlingar och protokoll.

Sveriges Lärare

Inom Valfärd skola är det många som slutat och det är svårt att pausa rekryteringar, ingen vill börja i augusti utan oftast är man kvar året ut.

7. Övriga frågor.

Hélène Fischer Guste, Sveriges Lärare, tackade för det goda samarbetet genom åren då hon nu går i pension. Vi tackar Hélène för hennes samverkan!

Kommunal

Socialdemokraterna har uppmanat sina företrädare att krocka arm med Kommunal och besöka verksamheter tillsammans med Kommunals ombud. Detta har fungerat bra och genomförts flera gånger under mandatperioden.

Dock finns dock det ett exempel från ett av Nackas äldreboenden, där ett ombud från Kommunal inte fick följa med Johanna Kvist på besöket, då verksamheten inte tyckte det var neutralt med ett ombud från Kommunal.

Kommunal menar att detta är en ny typ av diskussion som inte funnits tidigare. Hur ska vi förhålla oss till det? Vi är ju arbetstagare och visar hur det ser ut.

Svar: Vi får undersöka detta.

Kommunal

Enligt MBL ska arbetsgivaren ge fackliga representanter möjlighet att delta eftersom en chefsrekrytering är en viktig förändring. Tidigare deltog chef och fackliga tillsammans i intervjun för rekrytering av chefer inom produktion, men det har ändrats. I dag intervjuar cheferna kandidaten själva, medan fackliga och en personalrepresentant intervjuar tillsammans.

Kommunal tycker att det är bra att flera får träffa kandidaten, men att upplägget att ha både personalrepresentant och facklig i representant i samma intervju känns samtidigt lite konstigt.

Svar: Vi får höra med både Åsa och Anette, eftersom det är respektive produktionsdirektör som styr detta och vi har olika processer. Initiativet kommer inte uppifrån, utan från olika delar av organisationen – medarbetare, berörda enhetschefer och fackliga representanter. Det kan ju också vara en lösning för de medarbetare som inte är fackligt anslutna möjligtvis.

Mötet avslutas.

Vid noteringarna
Filippa Öberg

