



2026-03-13

Fackligt yrkande: Budget 2027 Falu kommun

Den 5 februari deltog flera av fackförbunden vid Uppstart inför budget 2027 och framförde tillsammans vad som är viktigt för våra medlemsgrupper i kommunen. Vi företräder majoriteten av medarbetarna i kommunen och vill i detta gemensamma yrkande framföra vad vi anser är några avgörande satsningar som handlar om kvalitet och arbetsmiljö i kommunen. Vår utgångspunkt är enkel: Falu kommun ska kunna leverera välfärd av hög kvalitet och personalen ska ges rimliga förutsättningar att kunna utföra sitt arbete. Det är ett gemensamt ansvar för budget och arbetsmiljö och det ska ses i ett långsiktigt perspektiv. Vi ser också att det behövs specifika åtgärder för en god arbetsmiljö.

En budget i balans är ett gemensamt ansvar där det är viktigt att arbeta tillsammans. Det är verksamhetens ansvar att tala om vilka alternativ som finns och sedan politikens uppgift att på övergripande nivå avgöra vad som ska prioriteras bort när ekonomin saknas. Det är politiken som måste visa vad som är mindre viktigt så att inte en budget i balans sker på bekostnad av personalens hälsa.

Det måste finnas balans mellan krav och resurser. Personalen måste ges förutsättningar att följa de lagkrav som styr verksamheten – krav kostar till en början. Om det finns tillräckligt med resurser för att uppfylla lagkraven kan både fysisk och psykisk stress minskas. För oss handlar balansen mellan krav och resurser om mer än siffror. Den handlar om människor – både de som söker stöd och de som varje dag gör sitt bästa för att ge det. När lagkraven är tydliga men förutsättningarna inte räcker till uppstår en belastning som känns i hela organisationen. Det märks i stressen, i samvetet och i de där stunderna när man vet vad som borde göras, men tiden inte räcker till, men när resurserna matchar kraven händer något viktigt: medarbetare kan arbeta med kvalitet, lugn och stolthet. Och de vi möter får det stöd lagen faktiskt lovar dem. Bakom varje siffra i budgeten finns därför en berättelse. En människa. Och möjligheten att göra rätt.

Det är viktigt att se helhetsbilden och att se den långsiktigt. Alla beslut om organisationsförändringar och budget måste tas med hela kommunens organisation i

bedömningen så att inte besparingar eller minskad arbetsbelastning i en verksamhet leder till motsatsen i en annan. Det här är tyvärr något vi ser idag i både vissa stora och i flera små beslut. Det är därför viktigt att inte bara ha med sig den tanken i de politiska avvägningarna som rör större beslut, utan även i dialogerna med förvaltningarna, så att chefer känner att dom både förväntas, och har mandat, att prioritera andra delar av kommunens verksamhet än sin egen i de mindre besluten. Det är också viktigt med både kort- och långsiktigt perspektiv, så att konsekvenser inte heller skjuts upp till framtidens verksamheter.

Resurstilldelningen till skolan måste ligga på samma nivå som i jämförbara kommuner i Kolada. När skolan inte får tillräckliga resurser får det konsekvenser för hela kommunens verksamheter både på kort och lång sikt. Det innebär en ökad belastning även på andra kommunala verksamheter när fler barn och elever har behov av stöd och socialtjänsten och elevhälsan behöver öka sina insatser. Det behöver ges resurser och förutsättningar redan från förskolan och i de tidiga åldrarna i grundskolan för att på ett tidigt stadium fånga upp dessa barn och elever. Det blir ett långsiktigt ekonomiskt sparande för alla förvaltningar. Om man tittar på jämförbara kommuner i Kolada har Falun under många år legat väldigt lågt i resurstilldelning till grundskola och fritidshem, i den senaste från 2024 var det 91 miljoner under, och vi befärar att även förskolan och gymnasiet kommer att ligga sämre till i kommande jämförelse i Kolada.

Ställtiden måste ingå i arbetstiden för alla yrkesgrupper. En förutsättning för att kunna utföra sitt arbete på ett professionellt sätt är att ha tillräcklig tid för förberedelse, ombyte samt att avsluta arbetspass. Det måste säkerställas att alla yrken som kräver förberedelser får den tiden inräknad i sin arbetstid. Det finns flera yrkesgrupper i kommunen där man behöver tid för att förbereda sig. Lärarna behöver tid innan lektioner, förskollärarna behöver tid innan man ska öppna förskolan, vård- och omsorgspersonal liksom förskolan behöver tid för att ex byta om till arbetskläder. Allt detta bör ingå i arbetstiden och ska inte behöva ske på obetald arbetstid.

Inför 80-90-100-modellen i Falu kommun från 61 års ålder. För att orka arbeta och hålla på lång sikt måste rätt förutsättningar ges och detta är en av de åtgärder som ger god effekt. Genom att med aktiva beslut arbeta för ett attraktivt arbetagivarmärke med tex 80-90-100 redan vid 61 år så finns möjlighet att kompetensen stannar kvar under en lång tid framåt och särskilt om det kombineras med ett friskvårdsbidrag i paritet med andra arbetsgivare, så ger det en viktig signal att medarbetare och deras hälsa är viktiga. Det ger en positiv bild av Falu kommun som arbetsgivare och hjälper oss alla att tillse kompetens och medarbetare som håller länge!

Friskvårdsbidraget måste ligga på en konkurrenskraftig nivå. Idag har vi ett friskvårdsbidrag på 500 kronor. Det är en uppskattad förmån, men i praktiken räcker det sällan längre än till enstaka tillfällen. Ett bidrag på 2 500 kronor skulle ge en helt annan möjlighet för medarbetare att faktiskt ta del av meningsfulla friskvårdsinsatser – på det sätt som passar deras hälsa, livssituation och behov. Friskvård är ett enkelt och välkänt verktyg för att stärka attraktionskraften som arbetsgivare, samtidigt som det ger ett starkt signalvärde: att vi värnar om en hållbar arbetsmiljö. Ett bidrag på en konkurrenskraftig nivå är därför mer än en kostnad. Det är ett konkret sätt att investera i hälsa, närvaro och de människor som bär verksamheten framåt. Det stärker attraktionskraften hos arbetsgivaren och har ett högt signalvärde.

Vi vet att vi står inför stora utmaningar, ökad arbetsbelastning och en demografisk utveckling som ställer krav på smarta investeringar. Vi ser här möjligheter att arbeta proaktivt och ser möjligheter för att göra Falu kommun till en attraktiv arbetsgivare.

Vi vill se en proaktiv budget där stor vikt läggs vid organisatorisk och social arbetsmiljö och med fokus på ett hållbart arbetsliv, vilket är utgångspunkten för våra gemensamma yrkanden:

- **Att det är ett gemensamt ansvar med en budget i balans.** Det är verksamhetens ansvar att tala om vilka alternativ som finns och sedan politikens ansvar att på övergripande nivå tala om vad som ska prioriteras bort och att en budget i balans inte sker på bekostnad av personalens hälsa.
- **Att det måste finnas en balans mellan krav och resurser.** Ge personalen förutsättningar att följa de lagkrav som styr verksamheten. Om det finns tillräckligt med resurser för att uppfylla lagkraven kan fysiska och psykiska påfrestningar minskas, vilket lönar sig i längden. I vågskålen ligger personalens hälsa.
- **Att man ser helhetsbilden långsiktigt.** Organisationsförändringar och budgetöversyner behöver ha hela kommunens perspektiv på både kort och lång sikt så att inte neddragningar i en del innebär ökade kostnader och arbetsbelastning i en annan del. Att hela kommunen ses som en helhet där alla delar måste samverka.
- **Att resurstilldelningen till grundskolan ligger på samma nivå som i jämförbara kommuner.** För låg tilldelning leder till ökad belastning och ger ökade konsekvenser för hela kommunen. Att satsa på barn och unga är en långsiktig ekonomisk besparing och ger ett kvalitetslyft. Att inte ge barn och unga det de behöver blir i slutändan mer kostsamt och påverkar även kommunen och alla medarbetare negativt.
- **Att ställtiden ska ingå i arbetstiden.** En förutsättning för att kunna utföra sitt arbete på ett professionellt sätt är att ha tillräcklig tid för förberedelser, att byta om samt att avsluta arbetspasset. Säkerställ därför att alla yrken som kräver förberedelser får den tiden inräknad i sin arbetstid.
- **Att 80-90-100-modellen införs från 61-års ålder.** För att orka arbeta och hålla på lång sikt måste rätt förutsättningar ges. Det ger bättre arbetsmiljö, ökad attraktionskraft, längre hållbart arbetsliv samt mer balans i livet.
- **Att friskvårdsbidraget ökas till minst 2 500 kronor.** Friskvårdsbidraget är viktigt för att stärka attraktionskraften, har ett högt signalvärde i jämförelse med kostnaden, måste vara tillräckligt stort för att uppmuntra till friskvårdsinsatser utifrån egna önskemål och behov samt bidrar till Falu kommuns arbetsmiljöarbete.

Sveriges Lärare
Sveriges Ingenjörer
Sveriges Arbetsterapeuter
Akademikerförbundet SSR
Kommunal
DIK

Sveriges Arkitekter
Sveriges Skolledare
Fysioterapeuterna
Vision
Vårdförbundet