

SÄRSKILT UTTALANDE RÖRANDE MILJÖFÖRVALTNINGENS UNDERLAG GÄLLANDE VP 2013

Den lokala SACO-föreningen och VISION vid Miljöförvaltningen i Stockholms stad har tagit del av underlaget till verksamhetsplan för 2013 och har följande synpunkter.

Pris och lönekompensation

Miljöförvaltningen har idag en för liten budget. Detta försvårar för förvaltningen att ha marknadsmässiga löner och därmed kunna rekrytera och behålla erfaren och kompetent personal. Risken för ökad stress och en påfrestande personalomsättning som en direkt följd av detta är stor, i realiteten en försämring av arbetsmiljön. En ökad budget för löner skulle innebära att miljöförvaltningen kan behålla sin personal som är i världsklass.

En annan konsekvens av utebliven pris- och lönekompensation i budgeten är att det medför en reell besparing i kärnverksamheten. Dessutom ökar kostnader för t.ex. IT, inköp av tjänster och lokaler. Detta ska även sättas in i ett sammanhang där det ständigt finns krav att organisationen ska öka sin produktivitet och effektivitet. Detta bidrar i sin tur till att arbetsmiljön försämras med en ökad risk för bl.a. stress och stor personalomsättning som en direkt följd. Arbetsplatser med hög personalomsättning hamnar inte i topp i rankningen om arbetsplatser i världsklass.

Kompetensutveckling

Förändring och utveckling av organisation och arbetsuppgifter pågår ständigt. Arbetsplatser som inte bara har resultat i fokus utan även tar hand om sin personal är de arbetsplatser där de anställda trivs. Ett viktigt sätt att ta hand om sin personal på är att erbjuda regelbunden kompetensutveckling. Detta gynnar både den anställde och organisationen. Därför är det enormt viktigt att avsätta och nyttja medel för kompetenshöjande insatser.

Det är viktigt för en fungerande och attraktiv arbetsplats att relationerna mellan de anställda fungerar bra. Det är därför viktigt att förvaltningen arbetar kontinuerligt med det lokala ledarskapet utifrån hur medarbetarna har svarat i medarbetarenkäten.

Enligt VP 2013 ska individuell utvecklingsplan upprättas för varje enskild anställd. Hur säkerställs det att behövliga medel för kompetensutveckling verkligen avsätts för ändamålet?

Arbetsmiljö

Stadens samverkansavtal lägger stort fokus på arbetsmiljön, därmed är det av stor vikt att miljöförvaltningen arbetar strategiskt och förebyggande med dessa frågor. Saco-föreningen och VISION ser med oro att dessa frågor vilar på en personalfunktion med stor omsättning av personal vilket kan innebära att viktiga arbetsuppgifter inom arbetsmiljöområdet inte utförs.

SACO-föreningen och VISION menar att om det ska det göras ytterligare effektiviseringar måste förvaltningen ta ansvar och ge medarbetarna stöd i prioriteringar och arbetsmetoder för att förhindra att förvaltningens personal hamnar i en situation där yrkesstolthet och arbetsglädje blir lidande. Att förlita sig på att medarbetarna löser detta själva leder till arbetsmiljöproblem med utbrändhet och stress, vilket ger en försämrad arbetsmiljö, produktivitet och ökade kostnader.

Ansvaret för att ta fram skyddsombud är delat mellan förvaltningen och de fackliga organisationerna.

Samverkan

En fungerande samverkan förutsätter en kontinuerlig dialog mellan chefer, medarbetare och dess fackliga företrädare om verksamhet, måloppfyllelse och resurser. Processen ska präglas av att genom tidig information, kunskap, dialog och samråd nå enighet innan beslut fattas.

Det lokala samverkansavtalets intention är att samverkan på miljöförvaltningen bidrar till att fler anställda känner sig delaktiga i planering och utveckling av det dagliga arbetet.

Det är därför viktigt att arbetsgivaren bjuder in facken och personalen till möjlighet att samverka i god tid och tar till sig både fackens och personalens tankar och idéer.

Här ser SACO-föreningen och VISION att det lokala samarbetet idag har stora brister som hotar förutsättningarna för fortsatt lokalt samarbete.

IT/ GS-IT

Staden, och dess politiker, måste ta fullt ansvar för sina beslut och därmed stå för den merkostnad och de försämringar som uppstått med införandet av GS-IT. Därmed inte sagt att allt har blivit sämre med införandet av GS-IT.

Att lägga allt ansvar på den enskilda förvaltningen samtidigt som det ställs krav på effektiviseringar, som t.ex. att den enskilda förvaltningen själva ska stå för merkostnader för de försämringar som kommit med införandet av GS-IT, är inte att agera ansvarsfullt.

Ett exempel på en försämring och som dessutom blir en fördyrning för förvaltningen är serverflytten till Göteborg med långsamma svarstider som följd.

För förvaltningens kärnprogram som t.ex. Ecos och GIS, har det blivit en stor börda och ett arbetsmiljöproblem. Detta har medfört en ökad stress och frustration för samtliga användare de senaste 2,5 åren. Annars okomplicerade och snabba moment i programmen tar numera så mycket längre tid att målen med en ökad effektivitet och ökad produktivitet framstår som smått omöjliga. Den lösning som står till buds är en ekonomisk belastning för en ansträngd budget.

Med utgångspunkt från ovan yrkar SACO-föreningen och VISION

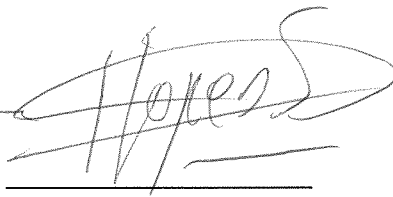
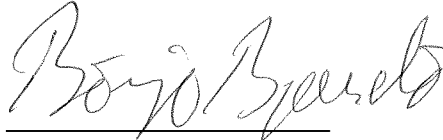
att förvaltningen får en permanent höjning av budgetramen för att möjliggöra en marknadsanpassning av lönerna

att arbetsgivaren avsätter utrymme för löneökningar baserat på analys av löneökningsbehovet

att avsätta resurser för kompetensutveckling verkligen används för ändamålet och inte till något annat

att resurser verkligen avsätts för att arbeta med att minska arbetsbelastning och öka trivseln

att arbetsgivaren skyndsamt vidtar åtgärder för att förvaltningen ska arbeta enligt det lokala samverkansavtalet



Börje Bjurelov
Lokala Saco-föreningen

Luis Lopez
VISION

