



Lokalföreningen vid
Miljöförvaltningen, Stockholms Stad

Yrkanden och synpunkter i samband med förhandling om Miljö- och hälsoskyddsnämndens underlag för budget 2016 med inriktning 2017 och 2018

Sacos lokalförening på miljöförvaltningen är en del av Saco kollektivet i Stockholms Stad. Det är dels vår uppgift att föra fram de yrkanden som centralt ställs på arbetsgivaren. Dels är det vår uppgift att föra fram de yrkanden som enbart berör våra medlemmar på miljöförvaltningen.

Ekonomi

SACO konstaterar att arbetsgivaren, i den centrala budgetförhandlingen på Cesam nivå, konsekvent för ned budgeten som en fråga för respektive nämnd att ta ställning till när det gäller omprioriteringar. "Eventuella kostnadsökningar finansieras genom omprioriteringar inom nämndens budget".

Saco yrkar på full pris och lönekomensation.

Saco yrkar att det ska finnas ett samband mellan den löpande lönebildningsprocessen och en tidplan kopplat till budgetarbetet. Parterna ska innan budget fastställs försöka uppnå en samsyn kring förändringar på kort och lång sikt för att nå ändamålsenlig lönespridning som är gynnsamma för verksamhetens mål och resultat. Vidare ska parterna försöka uppnå en samsyn av löneökningsbehov och önskvärda lönerelationer mellan yrkesgrupper och verksamheter för att motverka osakliga löneskillnader inom akademikergruppen.

Saco yrkar att arbetsgivaren centralt avsätter utrymme för löneökningar baserat på lönekartläggning och analys av löneökningsbehov för förvaltningen som helhet.

Saco lokalförening yrkar på att förvaltningen ska ha en sådan lönenivå så att förvaltningen upplevs som en attraktiv arbetsplats även för mer erfaren personal. En bra arbetsplats behöver en bra blandning av unga och gamla, mindre erfarna och mer erfarna, personer som befinner sig i olika stadier av livet. Att ha en lönenivå som inte lockar personer med många års erfarenhet är inte hållbart i längden.

Saco lokalförening yrkar på att alla nya uppdrag som nämnden erhåller ska vara fullt finansierade eller att det klart framgår vilka arbetsuppgifter som nämnden inte längre ska utföra eller som ska nedprioriteras.

STRATEGISKA PERSONALFRÅGOR

Saco yrkar att kompetensutvecklingsplanerna för varje medarbetare används som ett instrument för att utveckla medarbetarna så att det kommer verksamheten och medarbetaren till del. Att förvaltningen tydliggör vikten av fortlöpande vidareutbildning samt finansiering av denna för Saco:s medlemsgrupper med inriktning att höja kvaliteten i verksamheten.

Saco yrkar att förvaltningen tar fram en samlad plan för kompetensförsörjningen när det gäller att tillgodose behovet av akademiker, specialister i förvaltningar och karriärmöjligheter för akademiker i förvaltningen samt finansiering till detta.

Saco yrkar att ytterligare indikatorer tas fram för att mäta arbetsmiljön i förvaltningen som ett komplement till de indikatorer som redan anges i stadens budget, för att följa upp om förvaltningens medarbetare har goda arbetsvillkor (ledarskap-, motivation- och styrningsindex, antalet medarbetare på ofrivillig deltid som erbjuds heltid, antalet utrikesfödda chefer i staden och sjukfrånvaro dag 1-14).

Saco yrkar på förvaltningsspecifika indikatorer tas fram av parterna för att mäta personalomsättningen för att bättre möjliggöra jämförelser över staden och kunna agera mer proaktivt och inte tappa i kompetens och kontinuitet.

Saco konstaterar att arbetsgivaren har i budgeten för 2015 pekat ut problem med en kultur av tystnad i stadens verksamheter som motverkar att de anställda mår bra och vågar och vill bidra till utveckling.

Saco yrkar att det tillsätts partsgemensamma grupper på förvaltning för att arbeta med frågeställningen.

Saco lokalförening föreslår att förvaltningen kompletterar sin rekryteringsstrategi för att även inkludera rekryteringen av mer erfaren och kompetent personal.

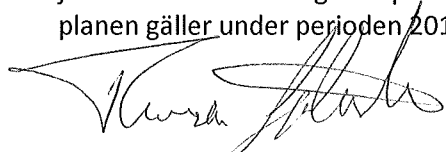
Saco lokalförening konstaterar att lokalsituationen på förvaltningen måste förbättras. Det finns problem med dålig anpassad ventilation, höga temperaturer i arbetsrum under perioden mars – september samt för få bra mötesrum på förvaltningen.

Saco lokalförening yrkar att samtliga förvaltningar ska verka för att säkerställa så bra arbetsmiljö som möjligt i tekniska nämndhuset.

Saco lokalförening konstaterar att arbetsgivaren har ambitioner att utveckla verksamheten i hela staden. Många ambitiösa projekt har startats inom administrationsområdet. Dessa kommer drivas under perioden 2016-2018. Exempel på sådana projekt är utrullning av nya funktioner i Agresso M4 fram till 2017, Effektiva inköp, Byte av skanningsleverantör för fakturor, Utveckling av E-arkiv, Utveckling av nya e-tjänster, SIKT avtalet, Införandet av månadsbokslut och utvecklingen av standardrapporter rörande dessa. Lokala projekt såsom införandet av Ecos kommer ta många resurser i anspråk under perioden 2016-2017.

Saco lokalförening yrkar att förvaltningen bör ta fram en handlingsplan och tillsätter resurser för att klara sitt deltagande i stadens gemensamma utvecklingsarbete och sitt eget utvecklingsarbete. Utan sådana resurser är risken stor att det uppstår arbetsmiljöproblem på förvaltningen.

Saco lokalförening yrkar att förvaltningen, i samråd med facken och skyddsombuden, tar fram en jämställdhet och mångfalds plan som ska gälla för perioden 2016-2018. Detta då den nuvarande planen gäller under perioden 2013-2015.



Tomas Sjölander
Ordförande

Saco lokalförening vid Stockholms miljöförvaltning