

SÄRSKILT UTTALANDE RÖRANDE MILJÖFÖRVALTNINGENS UNDERLAG GÄLLANDE VP 2010

SACO vid Miljöförvaltningen har tagit del av underlaget till verksamhetsplan för 2010 och har följande synpunkter.

Organisatoriska förändringar

GSIT

Staden, och dess politiker, måste själva ta fullt ansvar för sina beslut och därmed stå för den merkostnad som uppstår med införandet av GSIT. I en för förvaltningen redan ansträngd budget, är detta en stor belastning för någonting som är bestämt utifrån.

I VP 2010 nämns farhågor kring IT-driften under övergångsfasen innan GS-IT införs. Den IT-kompetens som tidigare har funnits inom förvaltningen har avvecklats och den som finns kvar används inte optimalt. SACO-föreningen ser allvarligt på risken för IT-störningar eftersom sådana i förlängningen innebär sämre möjlighet för alla medarbetare att genomföra sina arbetsuppgifter, med ökad stress och sämre kvalitet som följd.

E-tjänster

I Vp-texten framgår att miljöförvaltningens arbete har möjlighet till att rationaliseras med nya och fler e-tjänster. Viktigt här är att komma ihåg att arbetsbördan eller behovet av antal anställda inte minskas pga e-tjänsterna. Vissa arbetsuppgifter underlättas av e-tjänsterna men samtidigt skapas nya arbetsuppgifter och nya frågor genereras som behöver besvaras och tar därmed resurser i anspråk.

Pris och lönekompensation

Konsekvensen av att inget utrymme har givits för pris- och lönekompensation i budgetramarna medför reellt besparingar i verksamheten. Det bidrar i sin tur till att arbetsmiljön försämras och att kvaliteten sjunker.

Det är stadens ledning, oavsett majoritet, som inte vill ha pris- och lönekompensation. SACO-föreningen menar att den här inställningen innebär en arbetsmiljörisk av stora mått. Respekten för ingångna centrala löneavtal urholkas och försämrar anställningstryggheten på lokal nivå.

Kompetensutveckling

Förändring och utveckling av arbetsuppgifter och organisationer pågår ständigt. Kompetensutveckling är därmed behövlig och positiv både för den anställda och för verksamheten.

Kompetensutvecklingsplan ska upprättas för varje anställd och vid arbetsplatsträffar fastställs verksamhetens behov av ny kompetens. Resurser för förvaltningens kompetensutveckling erfordras.

Arbetsmiljö

Stadens nya samverkansavtal lägger stort fokus på arbetsmiljön, därmed är det av stor vikt att Miljöförvaltningen arbetar strategiskt och förebyggande med dessa frågor. Arbetsmiljöfrågorna spänner över ett brett område och med en ökad kunskap, om detta område, kan personalen öka sitt välbefinnande och självförtroende i sitt dagliga arbete.

Ett framgångsrikt förebyggandearbete kräver att tillräckliga resurser avsätts för bland annat företagshälsovård. Det ska finnas en planering som kan tillgodose både förebyggande och akuta behov. Ansvar för att skyddsombud finns är delat mellan förvaltningen och de fackliga organisationerna. Saco-föreningen ser med oro att förvaltningens personalansvariga överlastas med arbetsuppgifter vilket innebär att viktiga arbetsuppgifter inom arbetsmiljöområdet inte utförs. Det är inte tillfredsställande och leder till betydande sårbarhet att dessa frågor i så stor utsträckning vilar på en enskild medarbetare. Dessutom innebär det en ohållbar arbetssituation för den aktuella medarbetaren.

Samverkan

Med det nya samverkansavtalet är förhoppningen att samverkan på Miljöförvaltningen leder till att fler anställda kommer att känna sig delaktig i bl.a. planering och utveckling av det dagliga arbetet. Det är viktigt att arbetsgivaren bjuder in personalen till möjlighet att samverka i god tid och tar till sig personalens tankar och idéer.

Sammanfattningsvis konstaterar SACO-föreningen att budgeten för verksamheten 2010 är mycket tuff. De besparingar som tidigare har gjorts, och som i praktiken görs även i årets budget, innebär att förvaltningens personal hamnar i en mycket ansträngd situation, där yrkes stolthet och arbetsglädje blir lidande.

SACO-föreningen menar att skall det göras ytterligare effektiviseringar måste förvaltningen ta ansvar och ge medarbetarna stöd i prioriteringar och arbetsmetoder. Att enbart förlita sig på att medarbetarna löser det själva är att be om problem med utbrändhet och stress, vilket leder till försämrad produktivitet och ökade kostnader.

Med utgångspunkt från ovan yrkar SACO-föreningen

att full pris och lönekomensation budgeteras i budgetramarna

att den merkostnad det blir för att ansluta sig till GSIT bör ersättas av staden och inte tas av förvaltningens budget.

att resurser avsätts för kompetensutveckling

att erforderliga medel budgeteras för arbetsmiljö.



Veronica J Rydoff
Saco-styrelsen