

SKTF och SACO

inom Miljöförvaltningen

SÄRSKILT UTTALANDE RÖRANDE MILJÖFÖRVALTNINGENS UNDERLAG GÄLLANDE VP 2009

SKTF och SACO vid Miljöförvaltningen har tagit del av underlaget till verksamhetsplan för 2009 och har följande synpunkter.

Organisatoriska förändringar

Indragna och flyttade tjänster motiveras inte med strategiska överväganden i texten utan tas bara upp i arbetsmiljökonsekvensbeskrivningen. Det är därför omöjligt för arbetstagarna att förstå syftet, eller ha någon uppfattning om värdet i dessa förändringar. För att kunna betrakta dessa förändringar som vederbörligen samverkade borde motiven och bakgrunden ha framgått av VP-texten och av information som i ett tidigt skede skulle ha presenterats för medarbetarna.

Minskad personalomsättning

Vi välkomnar att förvaltningen har ambitionen att minska personalomsättningen, men ser inte i VP-dokumentet att det har gjorts någon analys av orsakerna till denna, eller att åtgärderna bottnar i någon problembeskrivning.

Pris och lönekomensation

Konsekvensen av att pris- och lönekomensation inte har budgeterats medför reellt besparingar i verksamheten. Det bidrar i sin tur till att arbetsmiljön försämras och att kvaliteten sjunker.

Vi vet att det är stadens ledning oavsett majoritet - som inte vill ha med pris- och lönekomensation. Vi menar att denna inställning gör de centrala parternas löneöverenskommelse på riksnivå till en arbetsmiljö risk av stora mått. Respekten för ingångna centrala löneavtal urholkas och försämrar anställningstryggheten på lokal nivå.

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling är positivt både för den anställda och verksamheten. Förändringar och utveckling av arbetsuppgifter och organisationer pågår ständigt. Grunden för en effektiv kompetensutveckling ska bygga på samverkansavtalets grund, dvs. kompetensutvecklingsplan ska upprättas för varje anställd och vid arbetsplatsträffar fastställas verksamhetens behov av ny kompetens. Resurser för förvaltningens kompetensutveckling erfordras.

Arbetsmiljö

Det skall finnas en planering som kan tillgodose både förebyggande och akuta behov. En viktig del av arbetsmiljöarbetet är utbildning av chefer och skyddsombud. Ett framgångsrikt förebyggande arbete kräver att tillräckliga resurser avsätts för företagshälsovård. Ansvar för att rätt antal skyddsombud finns är delat mellan förvaltningen och de fackliga organisationerna.

Samverkan

Vi är bekymrade över att så många medlemmar inte upplever att de har fått vara delaktiga i många frågor som tas upp i VP och som direkt berör dem; lokalflytten, organisations-

förändringar, flytt av tjänster mm. Vi har visst hopp om att arbetet med det nya samverkansavtalet ska leda till förbättringar härvidlag.

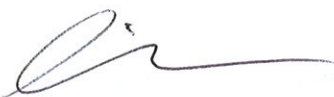
Sammanfattningsvis konstaterar vi att budgeten för verksamheten är mycket tuff. De besparingar som har gjorts, och som i praktiken görs även i årets budget, innebär att förvaltningens personal hamnar i en mycket ansträngd situation, där yrkesstolthet och arbetsglädje blir lidande. I VP talas om att ytterligare effektiviseringar är möjliga. Vi menar att sådana kräver att förvaltningen tar ansvar för att 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 SKTF och SACO

att full pris- och lönekomensation budgeteras

att resurser avsättes för kompetensutveckling

att erforderliga medel budgeteras för arbetsmiljö



Charlie Magnusson
Ordförande SKTF



Jessica Berggren
SACO-styrelsen



Marc Hess
Huvudskyddsombud