

Sacorådets synpunkter inför budget 2020

Arbetsmiljö och hållbart arbetsliv

Stadens förvaltningar och bolag ska säkerställa att första linjens chefer har kompetens, resurser och uppdrag att förebygga och hantera både ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling. Det ska finnas mål och strategier för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i alla förvaltningar och bolag. Målen ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att förebygga ohälsa. Det är av största vikt att dessa mål sedan följs upp enligt en fastställd plan och att det finns kontinuitet i arbetet. Införandet av "80-90-100" skulle bidra till att fler medarbetare över 60 skulle kunna arbeta kvar längre än idag. Det är en långsiktig investering för staden.

I enlighet med avsiktsförklaringen ska företagshälsovården ges ett ökat kvalitetssäkrat uppdrag. Det ska också omfatta förebyggande insatser i form av tidiga och kvalificerade insatser vid risk för arbetsrelaterad sjukdom.

Med sjukskrivningstal på drygt 8% behöver staden göra konkreta arbetsmiljösatsningar i hela organisationen. Medarbetarna längst ut i linjen skall märka denna satsning. Det är inte tillräckligt att skapa program och policydokument. Det är hög tid att gå från ord till handling.

Kompetensförsörjning

Kvalificerade medarbetare måste få utvecklas för att bibehålla sin kompetens. Utvecklingsmöjligheter är också en viktig del av att vara en attraktiv arbetsgivare. Exempel på åtgärder:

- Kompetensutvecklingskonton.
- Seniora medarbetare och chefer ges möjlighet att handleda de medarbetare och chefer som är juniora.
- Ge kvalificerade medarbetare expertroller och karriärvägar för att behålla kompetens inom staden.
- Aktivt söka kompetenser bland nyanlända.
- Det skall finnas forskarkompetens i alla förvaltningar. Staden bör ta initiativ till program för medarbetare som vill skaffa sig forskarkompetens med ett forskningsfält som berör stadens verksamheter.

Attraktiv arbetsgivare

Göteborgs stad står mitt i en kompetensförsörjningskris. Från att ha fokuserat på att locka till sig nya medarbetare behöver man nu arbeta hårt för att behålla de man redan har i anställning. Enligt Sacorådets undersökning av vad som kännetecknar en attraktiv arbetsgivare bör staden:

- Skapa balans mellan krav och resurser.
- Förbättra förmåner genom att exempelvis införa lönevaxling mot pension samt höja friskvårdsbidraget m.m.
- Sätta lön utifrån kompetens, erfarenhet och konkurrens.
- Införa kompetensutvecklingskonton som möjliggör olika karriärmöjligheter inom staden och som medför kriterier för ökad löneutveckling.

En organisation för de kommande åren

Politiken bör omgående fatta ett beslut om kvarvarande SDN och fackförvaltningar. Den osäkerhet om framtiden som råder idag riskerar att skapa stress i organisationen och hos dess medarbetare.