

BORGARRÁÐ 28. október 2021: Tillaga áheyrnarfulltrúa Flokks fólksins um stjórnsluúttekt á Strætó bs. - R21100436

Flokkur Fólksins leggur til að fengin verði óháður aðili, sem ekki hefur áður komið að fyrirtækinu, til að vinna stjórnsluúttekt á Strætó bs. þar sem farið verður yfir ferla og vinnulag síðustu 5 ára, til að skoða hvort stjórnslu og vinnu-brögð stjórnenda og vinnsluaðilar hennar hafi verið yfir gagnrýni hafin. Leggja þarf mat á hvort vinnubrögð og ferlar hafi verið í samræmi við góða stjórnsluhætti. Reykjavíkurborg er stærsti eigandi Strætó bs. Lagt er til að unnið verði faglegt mat á núverandi skipulagi Strætó bs., starfsmannamálum, starfsumhverfi, verkaskiptingu á sviðum og vinnuferlum. Lagt er til að auk greiningar á stjórnslu, rekstri og starfsmannamálum verði lagðar fram tillögur að úrbótum að því leyti sem hægt er og gerð framkvæmdaáætlun um úrbætur ef þörf er á. Tillagan er lögð fram vegna þess að undanfarið hafa komið kvartanir á hendur stjórnenda Strætó bs. Það eru aðallega einelti, mismunun og starfslokasamningar sem hafa verið dæmdir ólöglegir samkvæmt Jafnréttisstofu. Traust verður að ríkja hjá stjórnendum þess og lykilstarfsmönnum og því er nauðsynlegt að skoða og ígrunda alla þætti vinnubragða og ákvarðana.

Greinargerð:

Enn eru að berast frásagnir um vanlíðan starfsfólks hjá Strætó og getur fulltrúi Flokks fólksins ekki hunsað það. Fulltrúi Flokks fólksins lagði fram á fundi fyrir skemmstu tillögu um að gerð verði starfsánægjukönnun hjá Strætó bs. af utanaðkomandi aðilum. Formaður borgarráðs neitaði að taka tillöguna inn. Fulltrúi Flokks fólksins hefur þó fengið að leggja inn nokkrar fyrirspurnir til Strætó í gegnum borgarráð.

Það er greinilega mikil vanlíðan hjá mörgum í þessu fyrirtæki og hefur vanlíðan kraumað í mörg ár eftir fréttum að dæma. Fulltrúi Flokks fólksins telur að það verði að koma utanaðkomandi óháð teymi, helst þverfaglegt, fagfólk sem ekki hefur komið áður að málum fyrirtækisins til að gera stjórnsluúttæk. Taka þarf út hæfni stjórnenda og þ.m.t. samskiptahæfni í öllum deildum Strætó bs. og það verður að vera hafið yfir allan vafa að þeir sem greina, meta og veita ráðgjöf séu óháðir.

Fulltrúi Flokks fólksins spurðist fyrir um hjá Strætó hvort ekki væri virk stefna um viðbrögð við ofbeldi og aðgerðaáætlun hjá Strætó bs. og var sagt að svo væri og væru slík gögn aðgengileg öllum starfsmönnum á innri vef. Það er mat fulltrúa Flokks fólksins að þótt allt sé til reiðu til að sinna góðum forvörnum og taka á ofbeldistilkynningum hefur ekki tekist að leysa mál farsællega þrátt fyrir að miklu fjármagni hafi verið varið í það. Einhverjir hafa hætt sökum þessa. Þegar mein er svo þrálátt er oft svo komið að meðvirkni ríkir með meintum geranda og meðvirkni ríkir e.t.v. innan yfirmannahópsins. Enda þótt yfirmenn séu ekki endilega gerendur er litlu skárna ef þeir eru meðvirkir eða sýna afskiptaleysi gagnvart meintu einelti og ofbeldi milli starfsmanna. Ef þetta er raunin getur það reynst þrautinni þyngri að leysa úr málum nema farið sé í róttækar aðgerðir, sumar hverjar sársaukafullar.

Fulltrúi Flokks fólksins veit að hvorki forstjóri né stjórn líður ofbeldi af hvers lags tagi hjá Strætó en ljóst er að skoða þarf málið nánar. Skoða þarf samskipti á öllum stigum og milli aðila, skoða stjórnun (yfir- og millistjórnendur) og starfsmannamál.

Einnig þarf skoða vaktakerfið, hvort það sé streituvaldandi, skoða þarf tímasetningu leiða og hvort knappur aksturstími eða eitthvað annað í starfinu valdi mögulega íþyngjandi álagi til lengri tíma.

Athuga þarf hvort þær nefndir innan fyrirtækisins sem eiga að fylgjast með að hlutir séu í lagi séu virkar og skili tilætluðum árangri.

Skoða þarf hvort starfsmenn líti á yfirmenn og stjórnendur sem stuðningsmenn, sem umbuni og hrósi en taki að sama skapi faglega á málum berist kvörtun um starfsmenn frá t.d. notendum þjónustunnar. Umfram allt þarf að skoða hvernig starfsmenn og stjórnendur koma fram við hvert annað. Er kurteisi og virðing, umburðarlyndi og umhyggja hluti af samskiptamenningu hjá Strætó? Ef könnun leiðir í ljós að slíku er ábótavant þarf að grípa til úrræða og ekki hætt fyrr en sýnt þykir að úrræði hafa skilað tilætluðum árangri. Ef eineltismenning hefur gengið lengi er hún stundum orðin hluti af menningu fyrirtækisins. Hvort samskipti séu góð eða slæm veltur á mörgu. Áhættuþættir eru margir, svo sem lág laun og mikið álag og ef viðbætist upplifun að standa einn og hafa ekki skilning og trúnað millistjórnenda og yfirmanns er ekki von á góðu.

Strætó er þjónustufyrirtæki sem veitir mikilvæga þjónustu. Strætó hefur átt við ímyndarkreppu að stríða sem þarf að bæta. Kraumi vanlíðan, vegna vinnustaða ofbeldis/eineltis er fyrirséð að ímyndin mun ekki skána. Til að geta veit fulla og faglega þjónustu þarf starfsfólkinu að líða vel, vera sátt og geta hlakkað til að koma í vinnuna.

Skoða þarf einnig hvernig farið er með fjármuni fyrirtækisins, vert er að rýna í reikninga og skoða hvort hverri krónu sé ekki örugglega vel varið. Sé sóun og bruðl sýnilegt starfsmönnum eykur það vansæld, reiði og pírning enn frekar. Búið er að reyna að fá fyrirtæki út í bæ til að leysa málin en án árangurs.