

Utlåtande 2006: RV (Dnr 201-3566/2005)

Arbetsmiljöpolicy för Stockholms stad

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta följande.
Arbetsmiljöpolicy för Stockholms stad godkänns, *bilaga*.

Föredragande borgarrådet Roger Mogert anför följande.

Bakgrund

Utarbetandet av förslag till Arbetsmiljöpolicy för Stockholms stad är resultatet av en dialog mellan staden och Arbetsmiljöverket, där verket utifrån arbetsmiljölagen kräver att staden, som en arbetsgivare, ska ha en övergripande arbetsmiljöpolicy.

Det övergripande målet i den föreslagna arbetsmiljöpolicyen är att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Det innebär att staden ska förebygga skador samt främja hälsa och säkerhet genom att skapa ett öppet arbetsklimat som bidrar till att alla kan känna delaktighet, engagemang och trivsel på sin arbetsplats. Arbetsmiljöpolicyen belyser arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljöarbetet och också betydelsen av samverkan. Det systematiska arbetsmiljöarbetet betonas samt chefers och medarbetares behov av kunskap inom området.

Remisser

Ärendet har för synpunkter remitterats till konsumentnämnden, renhållningsnämnden och utbildningsnämnden samt till Maria-Gamla stans stadsdelsnämnd, Spånga-Tensta stadsdelsnämnd och Älvsjö stadsdelsnämnd.

Konsumentnämnden tillstyrker remissen angående arbetsmiljöpolicy för Stockholms stad.

Renhållningsnämnden ställer sig bakom förslaget och anser att policyn överensstämmer väl med pågående arbetsmiljöarbete inom renhållningsförvaltningen.

Utbildningsnämnden anser att det är angeläget med en för staden gemensam arbetsmiljöpolicy som grund för det förvaltningslokala arbetet och framhåller att förslaget är väl avvägt till omfattning och detaljnivå.

Maria-Gamla stans stadsdelsnämnd instämmer i vikten av att ha en övergripande arbetsmiljöpolicy som fungerar som ett styrdokument för stadens alla verksamheter.

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd ställer sig bakom förslaget till arbetsmiljöpolicy.

Älvsjö stadsdelsnämnd ställer sig bakom föreliggande förslag till övergripande arbetsmiljöpolicy för Stockholms stad.

Mina synpunkter

Arbetet med att skapa en god arbetsmiljö är en av de viktigaste frågorna staden som arbetsgivare har att jobba med. En god arbetsmiljö gör att människor trivs bättre, mår bättre och leder därför till en högre kvalitet i verksamheterna. Stockholms stad har tidigare inte haft någon övergripande arbetsmiljöpolicy. Nämnder och bolagsstyrelser har istället haft egna planer för sina arbetsmiljöinsatser enligt arbetsmiljölagens bestämmelser. I och med detta beslut kommer det istället att finnas en stadsövergripande arbetsmiljöpolicy. Denna övergripande policy ska utgöra grund för förvaltningar och bolag i arbetet med att utforma verksamhetsspecifika arbetsmiljöpolicyer.

Målet i föreslagen arbetsmiljöpolicy är att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Det innebär att staden ska förebygga skador samt främja hälsa och säkerhet genom att skapa ett öppet arbetsklimat som bidrar till att alla kan känna delaktighet, engagemang och trivsel på sin arbetsplats.

Arbetsmiljöpolicyen för Stockholms stad ska årligen följas upp.

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarrådet *Viviann Gunnarsson* (mp) enligt följande.

Jag föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta att

1. återremittera förslaget till stadsledningskontoret
2. därutöver anförda följande.

Stadsledningskontorets förslag till arbetsmiljöpolicy är på många sätt bristfällig och behöver därför återremitteras.

Inledningsvis saknas en definition av begreppet arbetsmiljö och de olika delar som begreppet består av. Arbetsmiljö är den totala miljö i vilken arbetet utförs. Den ska betraktas från ett helhetsperspektiv och ses ur såväl fysisk, psykisk som social synvinkel. Med fysisk arbetsmiljö avses lokaler, arbetsplatsutformning, utrustningar, belastningsergonomi, arbetstekniska hjälpmedel, luftföroreningar, klimat, buller, belysning, kemiska produkter o.s.v. Med psykisk arbetsmiljö avses arbetets innehåll och organisation, arbetsmängd och krav, möjligheter att påverka och arbetsledningens funktion. Med social arbetsmiljö avses samspel, bemötande och relationer mellan arbetskamrater och mellan chef och medarbetare så och också trivsel, stämning och gemenskap i arbetsgruppen. Samtliga dessa delar av arbetsmiljö behöver bättre belysas i stadens arbetsmiljöpolicy.

Vidare saknas den grundläggande inriktningen om att arbetsmiljöarbetet i första hand ska vara förebyggande men även omfatta rehabiliteringsinsatser då någon drabbats av ohälsa eller olycksfall.

Därutöver saknas personalledningens roll i arbetsmiljön. Det bör i policyn framhållas att arbetsmiljön i mycket stor omfattning påverkas av chefernas personalledande arbete. Samråd, dialog och information, stimulans och uppmuntran är förutsättningen för ett kreativt och motivationsskapande klimat och därmed en god arbetsmiljö.

Avslutningsvis måste stadens policy tydligare än i stadsledningskontorets förslag betona vikten av information och utbildning. För att alla ska vara medvetna om vad som påverkar och främjar en god arbetsmiljö, ska information och utbildning om dessa frågor ges kontinuerligt. Ansvar för att detta sker har nämnderna och även chefer och arbetsledare.

Sammanfattningsvis behöver förslaget till arbetsmiljöpolicy genomgå en omfattande omarbetning och bör därför återremitteras.

Kommunstyrelsen delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår kommunfullmäktige besluta följande

Arbetsmiljöpolicy för Stockholms stad godkänns, *bilaga*.

Stockholm den

På kommunstyrelsens vägnar:
ANNIKA BILLSTRÖM

Roger Mogert

Anette Otteborn

ÄRENDET

Utarbetandet av förslag till Arbetsmiljöpolicy för Stockholms stad är resultatet av en dialog mellan staden och Arbetsmiljöverket, där verket utifrån arbetsmiljölagen kräver att staden, som en arbetsgivare, ska ha en övergripande arbetsmiljöpolicy.

Det övergripande målet i den föreslagna arbetsmiljöpolicyn är att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Det innebär att staden ska förebygga skador samt främja hälsa och säkerhet genom att skapa ett öppet arbetsklimat som bidrar till att alla kan känna delaktighet, engagemang och trivsel på sin arbetsplats. Arbetsmiljöpolicyn belyser arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljöarbetet och också betydelsen av samverkan. Det systematiska arbetsmiljöarbetet betonas samt chefers och medarbetares behov av kunskap inom området.

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 22 december 2005 är av i huvudsak följande lydelse.

Ärendet

Utarbetandet av förslag till Arbetsmiljöpolicy för Stockholms stad är resultatet av en dialog mellan staden och Arbetsmiljöverket, där verkets krav på staden samt arbetsmiljölagens text är att staden, som **en** arbetsgivare, ska ha en övergripande arbetsmiljöpolicy.

Målet i föreslagen arbetsmiljöpolicy är att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Det innebär att staden ska förebygga skador samt främja hälsa och säkerhet genom att skapa ett öppet arbetsklimat som bidrar till att alla kan känna delaktighet, engagemang och trivsel på sin arbetsplats.

Arbetsmiljöpolicyn belyser arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljöarbetet och också betydelsen av samverkan. Det systematiska arbetsmiljöarbetet betonas samt chefers och medarbetares behov av kunskap inom området.

Arbetsmiljöpolicyn ska årligen följas upp inom ramen för stadens ordinarie uppföljningssystem

Ärendets beredning

Förslaget till arbetsmiljöpolicy för Stockholms stad har utarbetats av stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning. Två referensgrupper, en med förvaltningsdirektörer och personalchefer samt en facklig referensgrupp, har följt arbetet och bidragit med värdefulla synpunkter. Samverkan har skett i Cesam.

Stadsledningskontorets synpunkter och förslag

Stockholm stad har inte tidigare haft någon övergripande arbetsmiljöpolicy. Nämnder och bolagsstyrelser har egna planer för sina arbetsmiljöinsatser och arbetsmiljöpolicy enligt arbetsmiljölagens bestämmelser.

Den övergripande arbetsmiljöpolicy ska utgöra grund för nämnder och bolagsstyrelser i arbetet med att utforma verksamhetsspecifika arbetsmiljöpolicy. Den gemensamma och övergripande arbetsmiljöpolicy för Stockholms stad är förhållandevis kortfattad för att kompletteras av de lokala dokumenten.

En övergripande arbetsmiljöpolicy för staden som beslutas av kommunfullmäktige eller kommunstyrelsen är att betrakta som styrdokument som årligen ska följas upp. Uppföljningen kommer att ske inom ramen för stadens ordinarie uppföljningssystem.

Stadsledningskontoret, genom personalstrategiska avdelningen, svarar för att kommunicera policy till förvaltningar och bolag samt för uppföljning och revidering.

REMISSER

Ärendet har för synpunkter remitterats till konsumentnämnden, renhållningsnämnden och utbildningsnämnden samt till Maria-Gamla stans stadsdelsnämnd, Spånga-Tensta stadsdelsnämnd och Älvsjö stadsdelsnämnd.

Konsumentnämnden beslöt den 24 november 2005 att tillstyrka remissen angående arbetsmiljöpolicy för Stockholms stad.

Konsumentförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 11 november 2005 har följande lydelse.

Förvaltningen föreslår att konsumentnämnden beslutar att tillstyrka remissen angående arbetsmiljöpolicy för Stockholms stad.

Renhållningsnämnden beslutade den 23 november 2005 i enlighet med förvaltningens förslag. Yttrandet överlämnas till kommunstyrelsen.

Renhållningsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 9 november 2005 har följande lydelse.

Förvaltningen ställer sig bakom förslaget. Det överensstämmer väl med pågående arbetsmiljöarbete inom renhållningsförvaltningen. Det kan dock tilläggas att staden i sin beställarroll har en viktig uppgift i att tydliggöra uppdragstagarens arbetsmiljöansvar.

Utbildningsnämnden beslutade den 17 november 2005 att överlämna utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen ”Arbetsmiljöpolicy för Stockholms stad”

Utbildningsförvaltningens tjänsteutlåtande daterat den 31 oktober 2005 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen anser att det är angeläget med en för staden gemensam arbetsmiljöpolicy som grund för det förvaltningslokala arbetet. Förslaget är väl avvägt till omfattning och detaljnivå. Förvaltningen skulle dock välkomna en del förtydliganden, tillägg och kompletteringar.

Målet för arbetsmiljöarbetet bör mer vara att främja hälsa och förebygga olyckor än att betona vikten av flexibla arbetsformer och arbetstider vars effekter inte klart kan sägas ge uteslutande positiva effekter.

Förslaget betonar vikten av en god psykosocial arbetsmiljö men nämner inte betydelsen av den fysiska arbetsmiljön som är av stor betydelse för många förvaltningar i staden.

Förvaltningen anser också att staden skall hålla en hög arbetsmiljöprofil vilket innebär att regelverk och lagstiftning utgör en miniminivå som bör överträffas.

Det är också viktigt att betona det förebyggande friskvårdsarbete som bedrivs på många förvaltningar och som staden centralt också lyft fram genom förmåner som till exempel de subventionerade simhallskorten.

Förslaget till policy fastslår att denna skall genomgå en årlig uppföljning inom ramen för stadens ordinarie uppföljningssystem. Utbildningsförvaltningen anser att medarbetarenkäten därvid är ett utmärkt instrument som bör användas.

Att känna motivation för det egna arbetet är enligt förvaltningens mening grundläggande för en god hälsa och kräver att medarbetarna känner till verksamhetens mål, förstår den egna rollen, ges ansvar, och får möjligheter till kompetensutveckling.

Maria-Gamla stans stadsdelsnämnd beslutade den 30 november 2005 att som svar på remissen till kommunstyrelsen överlämna och åberopa förvaltningens tjänsteutlåtande i ärendet.

Maria-Gamla stans stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen instämmer i vikten av att ha en övergripande arbetsmiljöpolicy som fungerar som ett styrdokument för stadens alla verksamheter. Varje nämnd formulerar utifrån styrdokumentet och lokala förutsättningar en egen verksamhetsspecifik arbetsmiljöpolicy för att effektivt driva det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd beslutade den 17 november 2005 att överlämna tjänsteutlåtandet som svar på remissen.

Spånga-Tenstas stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 2 november 2005 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen ställer sig bakom förslaget till arbetsmiljöpolicy.

Älvsjö stadsdelsnämnd beslutade den 30 november 2005 att åberopa tjänsteutlåtandet som svar på remiss om förslag till arbetsmiljöpolicy för Stockholms stad.

Älvsjö stadsdelsförvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 4 november 2005 har i huvudsak följande lydelse.

Förvaltningen konstaterar att Arbetsmiljöverket genom sitt krav på att staden ska ha en övergripande arbetsmiljöpolicy pekar på att staden är en arbetsgivare oaktat dess nämndorganisation.

Föreslagen policy har tagits fram i bred samverkan med såväl flera nivåer inom stadens förvaltningsorganisation som med de fackliga organisationerna. Det innebär att policyn tagits fram i konsensus, vilket ökar möjligheterna för förvaltningarna att ta fram egna väl förankrade policies för arbetsmiljön.

Den föreslagna policyn ligger helt i linje med gällande författningsregler för arbetsmiljö. Den överensstämmer även i övrigt med stadens och stadsdelsförvaltningens intentioner med det arbetsmiljöarbete som ska bedrivas inom förvaltningens olika verksamheter. Policyn bifogas.

Kravet på att arbetsmiljöpolicyn som ett av kommunfullmäktige fastställt dokument årligen ska följas upp inom ramen för stadens ordinarie uppföljningssystem är helt i linje med gällande ordning inom förvaltningen med dess årliga arbetsmiljörevisioner som föreläggs nämnden.

Förvaltningen föreslår således nämnden att ställa sig bakom föreliggande förslag till en övergripande arbetsmiljöpolicy för Stockholms stad.

Arbetsmiljöpolicy för Stockholms stad

Förslag

Arbetsmiljöpolicyn är gemensam och övergripande för Stockholms stad. Alla nämnder och styrelser ska utforma en egen, verksamhetsspecifik arbetsmiljöpolicy som har sin grund i detta dokument.

Mål

Stadens mål är att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Det innebär att staden ska förebygga arbetsskador, främja hälsa och säkerhet genom att skapa ett öppet arbetsklimat som bidrar till att alla kan känna delaktighet, engagemang och trivsel på sin arbetsplats.

I arbetet ska Stockholms stad eftersträva en arbetsorganisation med flexibla arbetsformer och arbetstider som med hänsyn till verksamheten ger medarbetare goda möjligheter att kombinera arbete med individuella behov.

Ansvar

Arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön och ska se till att kraven i arbetsmiljölagen, förordningar och föreskrifter uppfylls. Uppgifter som berör arbetsmiljöarbetet delegeras till chefer som enligt förvaltningens eller bolagets organisation har befogenheter, resurser och möjligheter att utföra arbetsuppgiften. Delegeringar ska på alla nivåer vara skriftliga.

Samverkan

Samverkansformerna ska integrera hälso-, arbetsmiljö-, medbestämmande och verksamhetsfrågor inom ramen för stadens system för ledning och styrning. Formerna för samverkan ska fortlöpande omprövas och anpassas till den praktiska verkligheten och det förutsätter en dialog mellan chefer, medarbetare och fackliga företrädare.

Genom samverkan mellan chefer, medarbetare och fackliga organisationer skapas de bästa förutsättningarna för ett effektivt arbetsmiljöarbete.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att förebygga, identifiera och åtgärda risker i arbetsmiljön samt att följa upp resultatet av arbetet. Formerna för varje förvaltnings- och bolags arbetsmiljöarbete ska finnas dokumenterade, samt vara tydliga och väl kända för samtliga medarbetare. Rutiner och anvisningar ska finnas för hur arbetsgivaren arbetar med arbetsskador och tillbud, rehabilitering, hot och våld, alkohol, droger och kränkande särbehandling samt i övrigt tillämpliga föreskrifter för verksamheten. Planeringen av det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå i verksamhetsplanen och följas upp i verksamhetsberättelsen.

Chefer och medarbetare

Arbetsmiljöarbete kräver kunskap, förmåga och vilja. Chefer och medarbetare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö – vi är alla en del av varandras arbetsmiljö och har därför ett gemensamt ansvar för den.

Chefer ska ha kunskap om gällande arbetsmiljölagstiftning och vilka faktorer som krävs för att skapa en god arbetsmiljö. Även skyddsombud och medarbetare måste ha kunskap inom dessa områden. Arbetsgivaren ansvarar för att tillräcklig kompetens finns. Behovet av utbildning avgörs av den egna rollen eller funktionen i arbetet.

Uppföljning

Arbetsmiljöpolicyn för Stockholms stad ska årligen följas upp inom ramen för stadens ordinarie uppföljningssystem.