

**Utlåtande 2009:53 RI (Dnr 224-2412/2008)**

## **Stadens arbete med riskbedömningar i samband med ändring av verksamhet**

**Motion av Ann-Margarethe Livh (v) (2008:70)**

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige besluta följande  
Motion (2008:70) av Ann-Margarethe Livh (v) anses besvarad med som  
anförs i detta utlåtande.

**Föredragande borgarrådet Sten Nordin** anför följande.

### *Ärendet*

Ann-Margarethe Livh (v) föreslår i en motion (2008:70) att med hänvisning till de personalförändringar, omorganisationer, utförsäljningar, avknoppningar etc. som kommunfullmäktige beslutar om ska kommunfullmäktige få en återkoppling om hur arbetet med riskbedömningar fungerar i förvaltningar och bolag.

### *Beredning*

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd, Skärholmens stadsdelsnämnd, Älvsjö stadsdelsnämnd, SKTF, SACO och Kommunal. Kommunal har inte inkommit med något svar.

*Stadsledningskontoret* anser att arbetet med riskbedömningar, konsekvensanalyser och handlingsplaner i huvudsak fungerar tillfredsställande i stadens förvaltningar och bolag. Arbetet sker i samverkan med stadens fackliga repre-

sentanter och i enlighet med reglerna i medbestämmandelagen, arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Stadsledningskontoret har också fört samtal med de förvaltningar som berörs av organisationsförändringar och där frågan varit aktuell.

*Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd* anser att vid alla typer av organisationsförändringar har nämnden som rutin att genomföra en riskbedömning. Detta görs i samverkan mellan arbetsgivarföreträdare, skyddsombud och andra fackliga företrädare. Skyddsombud och fackliga företrädare tar in synpunkter från berörda medarbetare. Vid genomförandet av riskanalysen analyseras de risker ändringen eventuellt kan komma att innebära. I riskbedömningen ska faktorer som påverkar risk för ohälsa eller olycksfall framgå. Graden av risk, ansvarig chef, datum för genomförande samt datum för uppföljning ska också anges.

*Skärholmens stadsdelsnämnd* anser att exempelvis neddragning av personal eller annan förändring tas upp inom samverkanssystemet, på APT-möten, i samverkansgrupper och förvaltningsgrupp, forum för både ledning, chef, medarbetare och fackliga företrädare/skyddsombud/arbetsplatsombud, där förändringar/arbetsmiljöfrågor gemensamt behandlas i form av information och diskussion inför beslut. Här bedöms också risker och senare i samband med MBL-förhandling sammanfattas riskerna utifrån en särskild mall för konsekvensbedömning för att systematiskt kartlägga risker.

*Älvsjö stadsdelsnämnd* anser att rådande läge inom förvaltningen är att det alltid görs en konsekvensbeskrivning och bedömning av eventuella risker som planerad ändring/nedskärning i verksamheten kan medföra. Motsvarande ”risktänkande” saknas dock ibland när det gäller att bedöma riskerna för arbetsmiljön vid annan ändring än nedskärning i verksamheten. Vad beträffar den grundläggande riskbedömningen av verksamheten finns det dock fortfarande möjligheter till förbättringar, vilka ska säkras med förtydligande av motsvarande rutiner och anvisningar.

*SKTF Stockholms stad* har i den centrala samverkansgruppen (CESAM) vid flera tillfällen ifrågasatt den stadscentrala uppföljningen av stadens systematiska arbetsmiljöarbete. Arbetsgivaren hänvisar till de enskilda nämndernas uppföljning av förvaltningarnas arbete med arbetsmiljön och menar att uppföljning sker centralt i olika organ som bl.a. ”Dialog PA”. SKTF Stockholms stad ställer sig bakom motionen och anser att den ska bifallas.

*SACO* står bakom förslaget om att inventera hur arbetet med riskbedömning och konsekvensbeskrivning fungerar i staden vid verksamhetsförändringar.

### *Mina synpunkter*

Ann-Margarethe Livh tar i sin motion upp ett väldigt viktigt område som berör både verksamheten och den enskilde medarbetaren. Staden har som arbetsgivare ett stort ansvar för den enskilda medarbetarens säkerhet. Det är viktigt att våra medarbetare känner sig trygga i att staden tar sitt ansvar. När en verksamhet genomgår större förändringar innebär detta att ansvar och beslutsfattande ofta påverkas. Detta är i sig inte ett problem, utan det är ofta dessa förändringar som eftersträvas. Det är däremot väldigt viktigt att det finns tydliga rutiner för hur verksamhetsförändringar genomförs utan att äventyra säkerheten.

Arbetet med riskbedömningar, konsekvensanalyser och handlingsplaner fungerar tillfredsställande i stadens förvaltningar och bolag. Arbetet sker i samverkan med stadens fackliga representanter och i enlighet med gällande lagstiftning på området.

Staden arbetar kontinuerligt med säkerhetsfrågor och riskbedömningar. Ett konkret exempel på detta är stadens nya samverkansavtal som tydligt fokuserar på arbetsmiljöfrågorna i vidare mening.

Remissvaren från stadsdelsnämnderna visar att detta är frågor man aktivt arbetar med och fortlöpande gör utvärderingar, utbildningar av arbetssätt och styrdokument. Att tillsätta ytterligare inventeringar på ett område där vi redan arbetar hårt skulle därför inte tjäna något verkligt syfte.

### *Bilagor*

1. Reservationer m.m.
2. Motion (2008:70) av Ann-Margarethe Livh (v) om stadens arbete med riskbedömningar i samband med ändring av verksamhet

**Borgarrådsberedningen** tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

**Reservation** anfördes av borgarråden *Carin Jämtin* (s) och *Ann-Margarethe Livh* (v) enligt följande.

Vi föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta följande

1. Motion (2008:70) av Ann-Margarethe Livh bifalls.
2. Därutöver framförs följande.

Stockholms stad går igenom stora strukturella förändringar under mandatperioden. Prognoser tyder på att stadens anställda kommer att minska med uppåt 8 000 på fyra

år. Större delen av verksamheten kommer att drivas av privata företag och inte av kommunen själv. Det handlar inte om förändringar i marginalen utan om en helt ny inriktning, en borgerlig revolution.

Kommunfullmäktige är stadens yttersta representant som arbetsgivare och ansvarig för arbetsmiljön för över 42 000 anställda. Det skulle vara en viktig signal om fullmäktige åtminstone en gång under mandatperioden diskuterar resultatet av sin politik, i termer av arbetsmiljö samt risker för ohälsa och olycksfall. Eftersom medarbetarna är den viktigaste resursen i stadens verksamheter, är det svårt att förstå varför inte arbetsmiljön följs upp lika strukturerat som ekonomin.

För en lärande organisation bör det vara självklart att kommunfullmäktige vill veta hur beslutade förändringar i verksamheten påverkar risker för medarbetarnas ohälsa och olycksfall. Tyvärr ger finansborgarrådet det något självgoda svaret att arbetet med riskbedömningar, konsekvensanalyser och handlingsplaner fungerar tillfredsställande, trots att remissvaren från de fackliga organisationerna visar en motsatt bild.

Genom nämndernas remissvar får vi inblick i bedömda risker och åtgärder men ingen samlad bild. I Rinkeby-Kista redovisas ökad arbetsbelastning, kompetensförlust, psykosocial stress, ökad sjukfrånvaro samt för stora arbetsgrupper för cheferna som möjliga risker. Konkreta åtgärder i form av förstärkningar, handledning och uppföljning redovisas, vilket är positivt.

Finansborgarrådet anser att en inventering enligt motionens förslag inte skulle tjäna något verkligt syfte, eftersom staden redan arbetar så hårt med frågorna. Det är svårt att förstå varför ett pågående arbete inte kan återredovisas till fullmäktige. Sanningen är kanske att den stadscentrala uppföljningen inte är tillräckligt strukturerad, vilket SKTF påpekat i sitt remissvar. Det viktigaste är då att starta processen så att kommunfullmäktige kan få en återkoppling åtminstone vid ett tillfälle under denna mandatperiod.

**Reservation** anfördes av borgarrådet *Yvonne Ruwaida* (mp) enligt följande.

Jag föreslår kommunstyrelsen föreslå kommunfullmäktige besluta att

1. bifalla motionen
2. anför följande:

Staden har som arbetsgivare ett stort ansvar för den enskilda medarbetarens säkerhet. Idag finns brister i bl.a. riskbedömningar vid verksamhetsförändringar och där riskbedömningar ändå görs sker det i en oroande stor omfattning utan samverkan med skyddsombud. Det finns därför all anledning att inventera hur arbetet med riskbedömning fungerar i enlighet med motionens intentioner och frågeställningar.

**Kommunstyrelsen** delar borgarrådsberedningens uppfattning och föreslår kommunfullmäktige besluta följande

Motion (2008:70) av Ann-Margarethe Livh (v) anses besvarad med som anförs i detta utlåtande.

Stockholm den 4 mars 2009

På kommunstyrelsens vägnar:  
STEN NORDIN

*Ylva Tengblad*

**Reservation** anfördes av *Carin Jämtin, Tomas Rudin, Roger Mogert och Teres Lindberg* (alla s) och *Ann-Margarethe Livh* (v) med hänvisning till reservationen av (s) och (v) i borgarrådsberedningen.

**Reservation** anfördes av *Emilia Hagberg* (mp) med hänvisning till reservationen av (mp) i borgarrådsberedningen.

## ÄRENDET

Ann-Margarethe Livh (v) föreslår i en motion att med hänvisning till de personalförändringar, omorganisationer, utförsäljningar, avknoppningar etc. som kommunfullmäktige beslutar om ska kommunfullmäktige få en återkoppling om hur arbetet med riskbedömningar fungerar i förvaltningar och bolag. Vilka risker som förändringarna har bedömts medföra samt vilka typer av åtgärder som vidtagits för att motverka riskerna.

## BEREDNING

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd, Skärholmens stadsdelsnämnd, Älvsjö stadsdelsnämnd, SKTF, SACO och Kommunal. Kommunal har inte inkommit med något svar.

### **Stadsledningskontoret**

**Stadsledningskontorets** tjänsteutlåtande daterat den 15 december 2008 har i huvudsak följande lydelse.

Ann-Margrethe Livh (V) föreslår i en motion att med hänvisning till de personalförändringar, omorganisationer, utförsäljningar, avknoppningar etc. som kommunfullmäktige beslutar om ska kommunfullmäktige få en återkoppling om hur arbetet med riskbedömningar fungerar i förvaltningar och bolag. Vilka risker som förändringarna har bedömts medföra samt vilka typer av åtgärder som vidtagits för att motverka riskerna.

Arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön och ska se till att kraven i arbetsmiljölagen med tillhörande föreskrifter och förordningar uppfylls. Uppgifter som berör arbetsmiljöarbetet delegeras till chefer som enligt förvaltningens eller bolagets organisation har befogenheter, resurser och möjligheter att utföra arbetsuppgifterna. Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär att arbetsgivaren kontinuerligt arbetar förebyggande.

Arbetet med att bedöma om förändringar i verksamheten medför risker för ohälsa eller olycksfall regleras i Arbetsmiljölagen (AML) och i Arbetsmiljöverkets föreskrift Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:01). I denna föreskrift sägs bl a att när ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen ska anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte. Riskbedömningen ska omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Alla risker som framkommer ska beskrivas på ett sätt så att man förstår vilka de är, var de finns och vad de berör i verksamheten. En bedömning om risken är allvarlig eller inte ska också alltid göras.

Vid omorganisationer ska arbetsgivaren också ta hänsyn till alla ovan nämnda aspekter i den konsekvensanalys och därpå följande handlingsplan som upprättas. Vid större omorganisationer inrättas som regel också en facklig referensgrupp som medverkar i beredningen av ärendet.

Vid konkurrensutsättning och verksamhetsövergångar har arbetsgivaren skyldighet att under upphandlingsprocessen vid olika tillfällen förhandla med de fackliga organisationerna. Oavsett om förhandlingar sker enligt MBL eller enligt samverkansavtal ska förfrågningsunderlaget och förslag förhandlas med de fackliga organisationerna. Om en intraprenad (egenregianbud) vinner upphandlingen ska även detta förhandlas.

För att kunna utöva det inflytande som lagstiftaren avsett ska de fackliga företrädarna i god tid före förhandlingen beredas möjlighet att ta del av de handlingar som ligger till grund för beslut om aktivitetsplan, förfrågningsunderlag, tilldelningsbeslut och eventuellt tillträdet vid intraprenad.

Vid konkurrensutsättning och verksamhetsövergång vävs en konsekvensanalys in i förfrågningsunderlaget. Redan i aktivitetsplan och förfrågningsunderlag etc. ska samtliga arbetsmiljöaspekter beaktas.

Beställarens ansvar är också att vid anbudsutvärderingen bedöma om den presumtiva utförarens verksamhet är utformad på ett sådant sätt att lagens ändamål kan upprätthållas i enlighet med AML för att förebygga ohälsa och olycksfall samt att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.

Som en information i detta sammanhang nämns antalet tvister inom detta område. Under 2007 och 2008 har det inte inkommit några arbetsrättsliga tvister som avser riskbedömningar, konsekvensanalyser och handlingsplaner vid omorganisationer eller om det arbetsmiljörelaterade innehållet i förfrågningsunderlagen vid konkurrensutsättningar.

Stadsledningskontorets uppfattning är att arbetet med riskbedömningar, konsekvensanalyser och handlingsplaner i huvudsak fungerar tillfredsställande i stadens förvaltningar och bolag. Arbetet sker i samverkan med stadens fackliga representanter och i enlighet med reglerna i Medbestämmandelagen, Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. I stadens centrala fackliga samverkansorgan (CESAM) har det också under hösten förts en dialog kring dessa frågor där facken tagit upp frågan om hur arbetet med riskbedömningar sker i staden. Inom ramen för denna dialog har stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning också fört samtal med de förvaltningar som berörs av organisationsförändringar och där frågan varit aktuell. Detta i syfte att också preventivt verka för att arbetsmiljöarbetet ska ske i enlighet med gällande föreskrifter och i samverkan med de förvaltningslokala fackliga representanterna på ett tillfredsställande sätt.

Det föregående hindrar emellertid inte att staden kontinuerligt arbetar med dessa frågor vilket också sker. Ett konkret exempel på detta är stadens nya samverkansavtal som tydligt fokuserar på arbetsmiljöfrågorna i vidare mening. Under 2009 kommer utbildningsinsatser ordnas för förvaltningar som en uppföljning av de förvaltningslokala samverkansöverenskommelserna.

Stadsledningskontoret föreslår därför att motion 2008:70 "Om stadens arbete med riskbedömningar i samband med ändring av verksamhet" av Ann-Margarethe Livh (v) anses besvarad med hänvisning till vad som sägs i kontorets tjänsteutlåtande

### **Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd**

**Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd** beslutade vid sitt sammanträde den 18 december 2008 att godkänna och överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.

*Särskilt uttalande* gjordes av ledamot Jakob Dencker (mp) och tjänstgörande ersättare Eshag Najmeddin (v), *bilaga 1*.

**Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 4 december 2008 har i huvudsak följande lydelse.

Kommunstyrelsen har för yttrande remitterat motion 2008:70 av Ann-Margrethe Livh (v) om stadens arbete med riskbedömningar i samband med ändring av verksamheten till stadsdelsnämnderna Rinkeby-Kista, Älvsjö och Skärholmen samt till stadsledningskontoret och de fackliga organisationerna inom staden (SKTF, SACO och Kommunal). Remisstiden sträcker sig till 29 december 2008.

Arbetsmiljöverket föreskriver att planerade ändringar av verksamheten ska riskbedömas. Motionären anser att det mot denna bakgrund och de omfattande organisationsförändringar som kommunfullmäktige beslutar om är angeläget att fullmäktige får en återkoppling om hur riskbedömningar fungerar i förvaltningar och bolag, vilka risker som förändringarna har bedömts medföra samt vilka typer av åtgärder som vidtagits för att motverka riskerna. Motionen bifogas i sin helhet. Rinkeby-Kista stadsdelsförvaltning har vid alla typer av organisationsförändringar som rutin att genomföra en riskbedömning. Detta görs i samverkan mellan arbetsgivarföreträdare, skyddsombud och andra fackliga företrädare. Skyddsombud och fackliga företrädare tar in synpunkter från berörda medarbetare. Vid genomförandet av riskanalysen analyseras de risker ändringen eventuellt kan komma att innebära.

I riskbedömningen ska faktorer som påverkar risk för ohälsa eller olycksfall framgå. Graden av risk, ansvarig chef, datum för genomförande samt datum för uppföljning ska också anges.

Under år 2008 har ca 20 organisationsförändringar genomförs inom förvaltningen. I de nämnda omorganisationsförändringarna ingår även små förändringar med neddragning av endast en anställning. Det övervägande antalet organisationsförändringar under år 2008 är mindre förändringar. Samtliga förändringar har riskbedömts. En av dessa har gjorts av stadsledningskontoret inom ramen för en samordnad upphandling där bl.a. Akalla äldreboende ingick.



De risker som oftast nämns i bedömningarna är risken för ökad arbetsbelastning, kompetensförlust, psykosocial stress, ökad sjukfrånvaro och risken att chefer får för stora arbetsgrupper att ansvara för.

I samband med sammanslagning av verksamheter som inneburit att en risk för alltför stora arbetsgrupper skapats har ledningsfunktionen förstärkts med arbetsledare. Dessa har till uppgift att stötta chefer i det dagliga arbetet.

Olika slags utbildningsbehov som uppstår i samband med organisationsförändringar tillgodoses löpande så långt som möjligt. För att få en uppfattning om arbetsbelastning ökat efter en organisationsförändring görs regelbundna uppföljningar. En personalsekreterare är särskilt tillsatt för att stödja och handleda berörda chefer under år 2009 för deras arbete med att följa upp sjukfrånvaron.

## **Skärholmens stadsdelsnämnd**

**Skärholmens stadsdelsnämnd** beslutade vid sitt sammanträde den 11 december 2008 att godkänna och överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.

**Skärholmens stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 4 december 2008 har i huvudsak följande lydelse.

Detta ärende har beretts inom Personalenheten. Remissen är ställd till stadsdelsnämnderna Rinkeby-Kista, Älvsjö och Skärholmen att besvara senast den 29 september 2008.

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter ska förändringar i verksamheten och även planerade förändringar riskbedömas utifrån om förändringen medför risker för ohälsa eller olycksfall. I motionen lyfts fram som exempel de personalförändringar, omorganisationer, utförsäljningar, avknoppningar etc som pågår. Alla faktorer som rör arbetsmiljön ska vägas in vid riskbedömningen.

Arbetstagare och skyddsombud som berörs av den planerade ändringen ska ges möjlighet att medverka. Skyddsombud har rätt att delta inför planerade ändringar och rätt att delta vid upprättande av handlingsplaner.

Hur arbetet med riskbedömningar fungerar?

Förändringar i verksamheterna, ex neddragning av personal eller annan förändring tas upp inom samverkanssystemet, på Apt-möten, i samverkansgrupper och förvaltningsgrupp, forum för både ledning, chef, medarbetare och fackliga företrädare/skyddsombud/arbetsplatsombud, där förändringar/arbetsmiljöfrågor gemensamt behandlas i form av information och diskussion inför beslut. Här bedöms också risker och senare i samband med MBL-förhandling sammanfattas riskerna utifrån en särskild mall för konsekvensbedömning för att systematiskt kartlägga risker, se bilaga 2.

Vilka risker som förändringarna har bedömts medföra?

I första hand ökad stress bland personalen, också arbetsbelastning, kompetensfrågor, den fysiska miljön vid omflyttningar och teknisk utrustning.

Vilka åtgärder som vidtagits för att motverka riskerna?

Dialog och delaktighet och realistisk tidplanering. Genomgång av konsekvensbedömningar tillsammans med personalen.

Har alla chefer tillräcklig utbildning?

Löpande genomförs arbetsmiljöutbildning i Skärholmen för chefer och skyddsombud som saknar en grundläggande utbildning. I det avsnitt som handlar om systematiskt arbetsmiljöarbete uppmärksammas cheferna på de risker i arbetsmiljön som kan uppkomma vid neddragningar i verksamheten eller vid verksamhetsövergångar.

## **Älvsjö stadsdelsnämnd**

**Älvsjö stadsdelsnämnd** beslutade vid sitt sammanträde den 18 december 2008 att godkänna och överlämna förvaltningens tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen som svar på remissen.

*Reservation* mot beslutet anfördes av ledamoten Maj-Len Eklund (v) till förmån för bifall av motionen.

**Älvsjö stadsdelsförvaltnings** tjänsteutlåtande daterat den 11 december 2008 har i huvudsak följande lydelse.

Ärendet har beretts inom kansli- och serviceavdelningen och sedvanlig samverkan har skett i förvaltningsgruppen 2008-12-11.

Vänsterpartiet har väckt en motion (2008:70) om stadens arbete med riskbedömningar i samband med ändring av verksamheten.

I motionen anfördes att det författningsreglerade systematiska arbetsmiljöarbetet innebär en skyldighet för arbetsgivaren att bedöma om dennes verksamhet medför risk för ohälsa och olycksfall. Enligt gällande myndighetsföreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete ska även planerade ändringar i verksamheten riskbedömas.

Motionären föreslår att kommunfullmäktige ska besluta att inventera hur arbetet med riskbedömning fungerar i enlighet med motionens intentioner och frågeställningar.

Förvaltningen kan mot bakgrund av gällande författningsregleringar i arbetsmiljölagen (AML) och i arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2001:1) konstatera, att det föreligger ett långtgående ansvar för arbetsgivaren att bedöma vilka risker för ohälsa och olycksfall som den egna verksamheten kan medföra vid såväl normaldrift som vid förändrad drift.

Förvaltningen har i enlighet med 3 kapitlet 2 a § AML dokumenterade rutiner

och anvisningar, det s.k. SAM-dokumentet, för hur det systematiska arbetet ska bedrivas inom verksamheten. Det pågår f.n. ett partsgemensamt arbete med att revidera dokumentet. I det arbetet ingår bland annat att förtydliga rutinerna för riskbedömning vid såväl grundläggande riskbedömning vid normaldrift som konsekvensbedömning av planerad ändring i verksamheten.

Rådande läge inom förvaltningen är att det alltid görs en konsekvensbeskrivning och bedömning av eventuella risker som planerad ändring/nedskärning i verksamheten kan medföra. Motsvarande "risktänkande" saknas dock ibland när det gäller att bedöma riskerna för arbetsmiljön vid annan ändring än nedskärning i verksamheten. Vad beträffar den grundläggande riskbedömningen av verksamheten finns det dock fortfarande möjligheter till förbättringar, vilka ska säkras med förtydligande av motsvarande rutiner och anvisningar i SAM-dokumentet.

I övrigt kan inte förvaltningen bedöma behovet av att, som motionären föreslår, kommunfullmäktige beslutar att inventera hur arbetet med riskbedömning fungerar inom staden i sin helhet.

**SACO** har den 13 december 2008 inkommit med ett remissvar på motion (2008:70) om stadens arbete med riskbedömningar i samband med ändring av verksamheten, dnr 224-2412/2008

SACO står bakom förslaget om att inventera hur arbetet med riskbedömning och konsekvensbeskrivning fungerar i staden vid verksamhetsförändringar.

SACO:s erfarenhet är att arbetsgivaren ofta underlåtit att göra arbetsmiljöanalys inför förändringar i organisationen eller vid andra neddragningsbeslut. Vid förhandlingstillfällena saknas risk- och konsekvensanalys vilket medför att förhandlingarna får ajourneras och kompletteras.

**SKTF** har den 21 november 2008 inkommit med ett remissvar på motion (2008:70) om stadens arbete med riskbedömningar i samband med ändring av verksamheten. Dnr 224-2412/2008 - Remissvar från SKTF Stockholms stad

I Arbetsmiljölagens Kap 3 § 2 och § 2a samt Kap 6 § 4 står:

"Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt ska därvid vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall skall ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs."

"Arbetsgivaren skall systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Han skall utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart skall tidsplaneras.

Arbetsgivaren skall i den utsträckning verksamheten kräver dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna. Handlingsplaner skall därvid upprättas.”

” Skyddsombud skall delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation liksom vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Skyddsombud skall vidare delta vid upprättande av handlingsplaner enligt 3 kap. 2a §.

Arbetsgivaren skall underrätta skyddsombud om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom ombudets område.”

SKTF Stockholms stad har i den centrala samverkan (CESAM) vid flera tillfällen ifrågasatt den stadscentrala uppföljningen av stadens systematiska arbetsmiljöarbete. Arbetsgivaren hänvisar till de enskilda nämnders uppföljning av förvaltningarnas arbete med arbetsmiljön och menar att uppföljning sker centralt i olika organ som bl.a. ”Dialog PA”.

Den 18 juni 2008 tecknade Stockholms stad med fackliga organisationerna ett nytt samverkansavtal FAS 05 i Stockholm. Avtalet har sin grund i det centrala FAS 05 avtalet och lyfter fram vikten av att arbetsmiljöarbete ska ske i samverkan med medarbetare, skyddsombud och fackliga företrädare. Det innebär att varje samverkansgrupp utgör även en skyddskommitté vars uppgifter regleras i AML Kap 6 § 9.

SKTF Stockholms stad anser att stadens systematiska arbetsmiljöarbete inte sker enligt Arbetsmiljölagen i den stadscentrala nivån och bristerna gäller främst rutiner för uppföljning och kontroll av förvaltningarnas arbetsmiljöarbete. Enligt vår bedömning finns stora brister i bl.a. riskbedömningar vid verksamhetsförändringar och där riskbedömningar ändå görs sker det i en oroande stor omfattning utan samverkan med skyddsombud.

I Stockholms stad är Kommunfullmäktige yttersta representant som arbetsgivare och ger förutsättningarna för arbetsmiljöarbetet samt ska se till att arbetsmiljölagen följs i stadens verksamhet. Fullmäktiges och enskilda nämnders uppgifter gällande arbetsmiljön beskrivs bl.a. i Arbetsmiljöverkets skrift ”Så kan du som politiker hantera arbetsmiljöfrågor” (skriften bifogas remissvaret).

SKTF Stockholms stad anser att motionären lyfter en för staden strategiskt viktig fråga då god arbetsmiljö är en förutsättning för att Stockholms stad ska uppfattas som attraktiv arbetsgivare.

SKTF Stockholms stad ställer sig bakom motionen och anser att den ska bifallas.

RESERVATIONER M.M.

**Rinkeby-Kista stadsdelsnämnd**

*Särskilt uttalande* gjordes av ledamot Jakob Dencker (mp) och tjänstgörande ersättare Eshag Najmeddin (v), enligt följande.

Vänsterpartiet och miljöpartiet stödjer motionären Ann-Margrethe Livhs (v) intentioner med motionen.



## KOMMUNFULLMÄKTIGE

Motioner

2008:70

2008:70

**Motion av Ann-Margarethe Livh (v) om stadens arbete med riskbedömningar i samband med ändring av verksamheten**

*Dnr 224-2412/2008*

I varje arbetsgivares systematiska arbetsmiljöarbete ingår att bedöma om verksamheten medför risk för ohälsa eller olycksfall. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter ska även planerade ändringar i verksamheten riskbedömas. Det är arbetsgivarens skyldigheter att bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall. Det är arbetsgivarens bedömning men den ska göras i samverkan med skyddsombud och arbetstagarare.

Typiska förändringar som föreskrifterna handlar om är de personalförändringar, omorganisationer, utförsäljningar, avknoppningar etc. som pågår runt om i Stockholms stad. Det är arbetsgivarens ansvar att se till att alla faktorer i arbetsmiljön vägs in vid riskbedömningen. Följande krav ställs på arbetsgivaren:

- Riskbedömningen ska göras i planeringsstadiet
- Resultatet ska dokumenteras och beskriva vilka risker för ohälsa och olycksfall som ändringen kan leda till för arbetstagararna och om riskerna är allvarliga eller inte
- Arbetsgivaren ska skriftligt dokumentera vilka ändringarna är, var ändringarna ska genomföras samt vilka som kommer att påverkas av ändringarna
- Om arbetsgivaren bedömer att ändringarna medför risk för ohälsa eller olycksfall för arbetstagararna ska åtgärder vidtas omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt. Åtgärder som inte genomförs omedelbart ska föras upp i en handlingsplan.

- Handlingsplanen ska vara skriftlig och beskriva vilka åtgärder som ska vidtas, när åtgärderna ska vara genomföras, vem som ska se till att de blir genomförda.
- Genomförda åtgärder ska kontrolleras
- Arbetstagare och skyddsombud som berörs av den planerade ändringar ska ges möjlighet till medverkan. Skyddsombud har rätt att delta inför planerade ändringar och rätt att delta vid upprättande av handlingsplaner.

Arbetsmiljöverket kan förelägga arbetsgivaren att göra en riskbedömning innan förändringen genomförs.

Mot bakgrund av de omfattande förändringar som kommunfullmäktige beslutar om är det angeläget att kommunfullmäktige får en återkoppling om hur arbetet med riskbedömningar fungerar i förvaltningar och bolag, vilka risker som förändringarna har bedömts medföra samt vilka typer av åtgärder som vidtagits för att motverka riskerna.

Det är också av vikt att veta om riskbedömningarna inbegriper både den fysiska, psykiska arbetsmiljön och sociala arbetsmiljön.

I den mån som arbetet inte motsvarar Arbetsmiljöverkets föreskrifter bör kommunfullmäktige få återkoppling om vilka åtgärder som staden vidtar i egenskap av arbetsgivare. Har exempelvis alla chefer tillräcklig utbildning?

Jag föreslår att kommunfullmäktige beslutar

att inventera hur arbetet med riskbedömning fungerar i enlighet med motionens intentioner och frågeställningar.

Stockholm den 13 oktober 2008

*Ann-Margarethe Livh*