



PM 2011: RI (Dnr 222-1948/2010)

Mobbning på arbetsplatserna

Skrivelse av Ann-Margarethe Livh (V)

Borgarrådsberedningen föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande
Skrivelse av Ann-Margarethe Livh (V) om ”Mobbning på arbetsplatserna”
anses besvarad med vad som sägs i denna promemoria.

Föredragande borgarrådet Sten Nordin anför följande.

Ärendet

Ann-Margarethe Livh (V) föreslår i en skrivelse den 25 augusti 2010 att kommunstyrelsen ger stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram en plan för ett brett utvecklingsarbete syftande till att motverka mobbning på arbetsplatserna. Ann-Margarethe Livh föreslår att detta arbete ska ske skyndsamt och i samverkan med de fackliga organisationerna.

Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret, Kommunal, SACO och SKTF.

Stadsledningskontoret anser att arbete och insatser för att motverka mobbning på stadens arbetsplatser är mycket viktigt. Genom att arbeta med områden som ledarskap, kommunikation och värdegrund kan organisationens förmåga att hantera och förebygga problemen med mobbning utvecklas och stärkas.

Kommunal, SACO och SKTF har ej inkommit med några svar.

Mina synpunkter

Mobbning på Stockholms stads arbetsplatser är i alla lägen oacceptabelt och det är bra att Ann-Margarethe Livh tar upp denna viktiga fråga. I stadens personalpolicy slås krav på respekt för alla människors lika värde fast och i stadens riktlinjer för arbetet med jämställdhet och mångfald anges att varje förvaltning ska ta fram rutiner för att motverka kränkande behandling. Detta borde vara självklarheter men de kan aldrig nog betonas.

För att motverka mobbning inom stadens verksamheter arbetas det kontinuerligt med ledarskap och värdegrundsfrågor. Alla stadens chefer måste vara experter på att upptäcka och motverka mobbning och diskriminering på sina arbetsplatser. Verktyg för att upptäcka oegentligheter ingår därför i stadens ledarskapsutbildningar. Det är viktigt att vi i arbetet mot mobbning använder oss av aktuell forskning på området och arbetar med evidensbaserade metoder.

Detta är ett pågående arbete som hela tiden står i fokus. Det finns dock begränsningar, något som jag är medveten om. Genom chefsutbildningar och aktivt arbete med stadens medarbetarenkät jobbar vi dock för att alla ska känna sig förväntansfulla och glada när de går till jobbet i stadens verksamheter.

Jag föreslår att borgarrådsberedningen föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande

Skrivelse av Ann-Margarethe Livh (V) om ”Mobbning på arbetsplatserna” anses besvarad med vad som sägs i denna promemoria.

Stockholm den 27 januari 2011

STEN NORDIN

Bilaga

Skrivelse av Ann-Margarethe Livh (V) om mobbning på arbetsplatserna.

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

Reservation anfördes av borgarrådet *Per Bolund* (MP) enligt följande.

Jag föreslår borgarrådsberedningen föreslå kommunstyrelsen besluta att

1. Delvis bifalla skrivelsen.
2. Uppdra till Personal- och jämställdhetsutskottet att ta fram en plan för att motverka mobbing av anställda i Stockholms stad.
3. Anföra följande

Mobbning på arbetsplatser är ett allvarligt problem som kräver särskilda åtgärder. Att arbeta med värdegrunder är bra, men räcker inte. Enligt forskning från Örebro Universitet upplever 9% av de som arbetar i Sverige att de utsatts för mobbing på sin arbetsplats. Stockholms stad är en av Sveriges största arbetsgivare och för oss är det självklart att staden ska ha ett eget program för att motverka mobbing.

ÄRENDET

Ann-Margarethe Livh (V) föreslår i en skrivelse den 25 augusti 2010 att kommunstyrelsen ger stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram en plan för ett brett utvecklingsarbete syftande till att motverka mobbning på arbetsplatserna. Ann-Margarethe Livh föreslår att detta arbete ska ske skyndsamt och i samverkan med de fackliga organisationerna.

BEREDNING

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

Stadsledningskontoret

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 4 oktober 2010 har i huvudsak följande lydelse.

Stadsledningskontoret anser att arbete och insatser för att motverka mobbning på stadens arbetsplatser är mycket viktigt. Inom ramen för samverkan, i stadens systematiska arbetsmiljöarbete lika väl som i olika ledarutvecklingsinsatser och i stadens partnersamverkan med företagshälsovården finns några av de sammanhang där risker för mobbning och diskriminering ofta är fokuserade problemområden.

De forskningsresultat och resonemang som tas upp i skrivelsen ger betydelsefulla underlag och tillför kunskap till detta arbete.

Regelverk och rutiner ger grund och ett ramverk som är nödvändigt för arbetet med att komma åt och motverka mobbning. I Personalpolicyn för Stockholms stad läggs fast krav på att respektera alla människors lika värde och i stadens riktlinjer för arbetet med jämställdhet och mångfald anges att varje förvaltning ska ta fram rutiner för att motverka kränkande behandling.

Staden ser också positivt på *samverkan med de fackliga organisationerna* utifrån de olika roller man har som arbetsgivare och personalföreträdare. Stadens samverkanssystem ger redan idag goda förutsättningar för samverkan även i sammanhang som gäller arbete runt mobbnings- och diskrimineringsfrågor.

Genom att arbeta med områden som ledarskap, kommunikation och värdegrund kan organisationens förmåga att hantera och förebygga problemen med mobbning utvecklas och stärkas.

I samtliga centrala insatser för *chefs- och ledarutveckling* tas frågor om diskriminering och trakasserier upp. I ledarutvecklingsprogrammet är stort fokus på det egna ledarskapet. Syftet är bland annat att öka ledarens förmåga till dialog, öka förståelsen av grupper och grupprocesser samt att förbättra arbetet med och ledningen i förändring och vid konflikter och kriser.

I den återkoppling på *kommunikativt ledarskap* som lämnas till stadens chefer görs medarbetarnas uppfattning av chefers kommunikation tydlig. Återkopplingen ökar möjligheten för organisationen att stödja och vidareutveckla förmågor hos cheferna. När chefernas trygghet i och förståelse av den egna rollen och det egna ledarskapet ökar så ökar också möjlighet och förmåga att hantera konflikter och problem i arbetsgruppen. Att förebygga och motverka mobbning är i många sammanhang en fråga om att ”våga se och konfrontera”. Den förmågan ökar med egen mognad och trygghet i ledarrollen.

Stadsledningskontoret vill dock betona de begränsningar som finns i möjligheterna att komma åt pågående mobbning från en övergripande nivå. Mobbning handlar om skeenden i de nära sammanhangen. Skeenden som ofta är subtila och svårångade för dem som finns

utanför den närmaste gruppen. Därför är *öppenhet i strukturerna och medvetna chefer* en nödvändighet för att arbetet med att motverka mobbning blir framgångsrikt. Arbetsmiljöarbetet inom stadens förvaltningar och bolag är centralt i dessa sammanhang. Bland annat resultaten från *stadens medarbetarenkät* ger viktig information och underlag för arbetet såväl förvaltningsövergripande som inom de enskilda arbetsenheterna.

Kontoret anser att skrivelsen (222-1948/2010) av Ann-Margarethe Livh (V) om mobbning på arbetsplatserna är besvarad med vad som sagts i stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.



Vänsterpartiet

Bilaga

STOCKHOLMS STAD	
Kommunstyrelsen	
KF:KS Kansli	
Till kommunstyrelsen	2010-08-25
Dnr:	222 - 1948 / 2010
Till:	RI

Till kommunstyrelsen

Skrivelse om mobbning på arbetsplatserna

Det är dags att börja prata klarspråk om mobbning på arbetsplatserna. Ny forskning visar att omorganisationer förorsakar tusentals nya mobbningsfall. I Stockholms stad har stora organisationsförändringar genomförts under den gångna mandatperioden. Om fem veckor är det val till kommunfullmäktige och oavsett hur det går kommer säkert en hel del nya förändringar att beslutas av den politiska majoritet som vinner valet.

Enligt forskarna Gabriel Oxenstierna, Töres Theorell och Stig Elofsson (DN Debatt 7 augusti 2010) tillkommer 10 000 nya mobbningsoffer i Sverige under en tvåårsperiod enbart på grund av omorganisationer - nyanställningar, nedskärningar och omplaceringar - och av dåligt ledarskap. Enligt forskarna kan diktatoriska chefer som ser de anställda som utbytbara badda för mobbningsprocesser. Mobbning på arbetsplatserna och bristen på hjälp till de drabbade har även uppmärksammats i en lång artikelserie i DN av Maciej Zaremba.

Det finns enligt forskarna en hel del att göra för att motverka vuxenmobbingen på arbetsplatserna, till att börja med måste man erkänna att den finns och våga tala om frågan. I artikeln talas om "en samförståndets kultur som gör arbetsgivare, kolleger, företagshälsovård, rättsväsende med flera parter till medverkande i mobbning" på en hel del arbetsplatser.

Enligt medarbetarenkäten 2009 finns det största utrymmet för förbättringar när det gäller bland annat ledarskap och chefer. Av de drygt 29 000 medarbetare som svarade på enkäten var det 6 procent eller cirka 1 700 anställda som upplever sig vara diskriminerade. Detta är givetvis oacceptabelt. Staden måste ha en nollvision på detta område. Det är också av största vikt att staden hjälper det stora antal personer som upplever sig vara mobbade.

För att förebygga mobbning krävs att de anställda får vara delaktiga i förändringar i samband med omorganisationer. En skyddsfaktor är att som medarbetare få ta egna beslut och vara ansvarig för dem. Att genomföra ett brett förebyggande arbete kräver medvetenhet och kunskap i hela organisationen. Även fackliga organisationer och personalavdelningar måste vara med i det mobbningsförebyggande arbetet tillsammans med chefer och medarbetare.

Vad som behöver göras är att lägga fast ramarna för ett brett utvecklingsarbete för att motverka mobbning på arbetsplatserna med metoder som bygger på aktuell forskning. Jag föreslår att kommunstyrelsen ger stadsledningskontoret i uppdrag att skyndsamt ta fram en plan för arbetet i samverkan med de fackliga organisationerna.

Stockholm den 25 augusti 2010

Ann-Margarethe Livh (v)
Oppositionsborgarråd