

Tilläggsyrkande



2024-06-04

Ärende nr: SLK-2023-01047

Yrkande angående – Redovisning av uppdrag att ta fram en doftpolicy för Göteborgs Stads anställda i brukarnära verksamheter

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Revideringen av doftpolicyn utökas till att även omfatta nagellack och röklukt, vilket inkluderar doft från tobaksrök, e-cigarett och andra liknande produkter.
2. Respektive förvaltning återkommer med en beskrivning av hur omsorgspersonalens doftanvändning hanteras och följs i dagsläget, samt hur berörda förvaltningar kommer att arbeta vidare med frågan.

Yrkandet

Det är relevant att följa upp hur man arbetar med riktlinjer vid användning av nagellack, lösnaglar och röklukt inom brukarnära verksamheter. Långa målade naglar i vård- och omsorg är ohygieniskt, men förekommer både inom äldreomsorg funktionsstöd och förskola. En doftpolicy rör många gånger utsatta grupper som inte alltid klarar av att föra egen talan. Allergier blir allt vanligare och triggas ofta av syntetiskt framställda dofter och lösningsmedel.

En doft kan handla om exempelvis lukt från kemikalier, röklukt och doft från blommor. Det gör att området till viss del är svårt att reglera. I ärendets beredning tolkas doft som anställdas doft av parfymer eller parfymerade hygienprodukter. Det anser vi vara för lite.

Röklukt från tobaksrök, e-cigarett och andra liknande produkter som sitter fast i anställdas kläder behöver ingå i en doftpolicy för Göteborgs Stads anställda i brukarnära verksamheter. Röklukt kan vara lika påträngande och skadlig för personer med doftöverkänslighet och allergier som parfymer och andra kemikalier. Enligt Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram är målet att göteborgarna ska ha en hälsosam livsmiljö. Röklukt bidrar till en ohälsosam miljö och kan orsaka liknande hälsoproblem som andra skadliga kemikalier, inklusive allergiska reaktioner och andningssvårigheter.

Röklukt kan utgöra en betydande barriär för personer med doftöverkänslighet och andra relaterade hälsoproblem. Genom att inkludera röklukt i doftpolicyn säkerställer vi att alla medarbetare och brukare får en jämlik tillgång till stadens verksamheter och arbetsmiljöer utan att riskera sin hälsa.

Den föreslagna utökningen av doftpolicyn bedöms inte medföra några betydande ekonomiska kostnader, eftersom den kan kommuniceras och implementeras genom befintliga kanaler och rutiner. Vid behov kan kompletterande lokala anvisningar tas fram för specifika verksamheter.

Yrkande
2024-06-05

(Vänsterpartiet, Socialdemokraterna, Miljöpartiet)

Ärende 4

Yrkande angående – Redovisning av uppdrag att ta fram en doftpolicy för Göteborgs Stads anställda i brukarnära verksamheter

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

Ärendet remitteras till Göteborgs Stads råd för funktionsrätt för att inhämta synpunkter.

Yrkandet

Astma- och allergiförbundet har genom Göteborgs Stads råd för funktionsrätt under många år drivit frågan om att Göteborgs Stad ska ta fram en doftpolicy. Sedan beslutet om att ta fram en policy fattades har funktionsrättsrörelsen efterfrågat information om processen. Nu finns ett färdigt förslag från stadsledningskontoret och då bör rådet få möjlighet att komma med synpunkter innan beslut fattas. Rådet ska ges tillräckligt med tid för att skriftligen komma med synpunkter om så önskas.



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2024-05-20

Ärendenummer SLK-2023-01047

Handläggare

Stina Flodén

Telefon: 031-368 01 05

E-post: stina.floden@stadshuset.goteborg.se

Redovisning av uppdrag att ta fram en doftpolicy för Göteborgs Stads anställda i brukarnära verksamheter

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Redovisning av kommunfullmäktiges uppdrag givet i budget 2024, att ta fram en doftpolicy för Göteborgs Stads anställda i brukarnära verksamheter, antecknas och förklaras fullgjort.
2. Reviderad version av Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap, i enlighet med bilaga 2 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, antas.
3. Reviderad version av Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap, i enlighet med bilaga 3 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, antas.

Sammanfattning

I kommunfullmäktiges budget för 2024 tilldelades kommunstyrelsen uppdraget att ta fram en doftpolicy för Göteborgs Stads anställda i brukarnära verksamheter.

I beredningen av ärendet har stadsledningskontoret genomfört en omvärldsbevakning av vilka offentliga organisationer som på central nivå har styrande dokument som omnämner dofter. Stadsledningskontoret har även tagit del av Astma och allergiförbundets rekommendationer. Synpunkter samt information i ärendet har inhämtats från samtliga förvaltningar och bolag. Samverkan har skett med Central samverkansgrupp och information har getts till koncernfackliga rådet.

Stadsledningskontoret föreslår att uppdraget omhändertas genom en revidering av befintlig policy samt riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap.

Revideringarna ligger i linje med Göteborgs Stads riktlinje för styrande dokument där det framkommer att staden inte ska ha fler styrande dokument än vad som behövs samt med kommunfullmäktiges uppdrag att minska administrationen. Revideringen i policyn består av att införliva meningen; Vi tar också ansvar för att inte utsätta någon annan för påträngande dofter. I riktlinjen har det även gjorts ett tillägg som förtydligar skrivningen i policyn.

Kommunikation av förändringen kommer att ske genom befintliga kanaler och innehålla rekommendationer om att regelbundet föra samtal på APT. Den centrala styrningen kan vid behov kompletteras med lokala anvisningar som kan anpassas utifrån respektive verksamhet.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur ekologisk dimension

I Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram finns målet ”Göteborgarna har en hälsosam livsmiljö”. Det handlar bland annat om att ”genom att minska användningen av de ämnen som är utpekade av Kemikalieinspektionen som särskilt skadliga, minskar risken att människor får hälsoproblem i form av exempelvis hormonstörningar, cancer och allergier”. De föreslagna tilläggen i policy samt riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap bedöms bidra till att uppfylla detta.

Bedömning ur social dimension

Enligt Astma och allergiförbundet rapporterar var tredje vuxen att de skulle uppleva besvär om de utsätts för dofter/kemikalier. Det finns idag inte någon medicinering eller behandling för personer med doftöverkänslighet. I stället blir dessa personer hänvisade till att undvika sådant de inte tål, varvid det är viktigt att omgivningen visar hänsyn och har förståelse när det gäller att avstå från till exempel parfym och parfymerade produkter.

För personer med doftöverkänslighet kan mycket låga halter av dofter, doftämnen och kemikalier utlösa besvär. Detta kan innebära att personer med doftöverkänslighet upplever en begränsad tillgänglighet till offentliga miljöer. Även vid kort exponering kan besvären hålla i sig i flera dagar, vilket också kan leda till sjukfrånvaro.

En stadenövergripande styrning att inte utsätta någon annan för dofter bedöms ge personer med doftöverkänslighet ökad möjlighet att ta del av stadens verksamheter. Det bedöms också ges möjlighet till en bättre arbetsmiljö för anställda som idag kan uppleva besvär.

Samverkan

Information i Central samverkansgrupp (CSG) 18 april 2024, dialog i CSG har skett 2 maj 2024 och samverkan i CSG har skett 16 maj 2024. Information i Koncernfackliga rådet (KFR) har skett 24 april 2024.

Bilagor

1. Protokoll från samverkan i Central samverkansgrupp 2024-05-16
2. Förslag till Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap
3. Förslag till Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap

Ärendet

Ärendet är en redovisning av kommunfullmäktiges uppdrag i Göteborgs Stads budget 2024 till kommunstyrelsen att ta fram en doftpolicy för Göteborgs Stads anställda i brukarnära verksamheter.

Beskrivning av ärendet

I Göteborgs Stads budget 2024 gav kommunfullmäktige kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram en doftpolicy för Göteborgs Stads anställda i brukarnära verksamheter.

Uppdraget och ärendets beredning

I arbetet har facklig samverkan genomförts genom information, dialog och samverkan med Central samverkansgrupp (CSG) samt information till koncernfackliga rådet. Samtliga HR-chefer i stadens förvaltningar och bolag har getts möjlighet att komma med synpunkter på den tilltänkta lösningen. Stadsledningskontoret har tagit särskild kontakt med Äldre samt vård och omsorgsförvaltningen, funktionsstödsförvaltningen samt Inköp och upphandlingsförvaltningen. I arbetet har också Astma och allergiförbundets rekommendationer beaktats.

Uppdraget utgår från anställda i brukarnära verksamheter, vilket kan tolkas som att det främst är brukare som ska skyddas från anställdas användning av dofter.

I arbetsmiljölagen (AML) finns regler om skyldigheter för arbetsgivare och andra skyddsansvariga om att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetstagare ska inte behöva utsättas för sådant som skapar ohälsa på arbetsplatsen. Av 3 kap, 2 § AML framkommer att "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". Mot denna bakgrund har stadsledningskontoret valt en bredare ansats till uppdraget som inkluderar hela staden såväl ur ett brukarperspektiv som ett arbetsmiljöperspektiv.

Vad som menas med en doft är en subjektiv upplevelse och kan vara svårt att definiera. En doft kan handla om exempelvis lukt från kemikalier, röklukt och doft från blommor. Det gör att området till viss del är svårt att reglera. I ärendets beredning tolkas doft som anställdas doft av parfymer eller parfymerade hygienprodukter.

Angränsande uppdrag

Kommunstyrelsen gav 2021-05-19 § 422 Stadsledningskontoret i uppdrag av att se över möjligheterna att harmonisera stadens riktlinjer för vård- och omsorgspersonal med Västra Götalandsregionens, gällande doftanvändning, i linje med uppmaningen från Sahlgrenska sjukhusets etiska råd och återkomma till kommunstyrelsen med en beskrivning av detta, samt hur stadens organisation kommer att arbeta vidare med frågan framgent. I översynen skulle befintliga rutiner och riktlinjer tas i beaktande.

Uppdraget återrapporterades 2022-10-19 § 712 punkt 8 i samband med delårsrapport augusti 2022 för kommunstyrelsen. Stadsledningskontoret konstaterade att det "i Tobakslagen finns förbud mot rökning i lokaler för gemensamt bruk inom vård- och omsorg, framför entréer samt regel om en rökfri arbetsmiljö för medarbetare. Det ger en tydlighet gällande tillämpning för medarbetare i vård- och omsorgsverksamheter. När det gäller den kommunala vård- och omsorgen skiljer den sig åt jämfört med hälso- och sjukvård genom att boende i stadens verksamheter befinner sig i sina egna hem, till

skillnad från vårdtagare och besökare på sjukvårdens vårdinrättningar. Generellt är också genomströmningen av människor betydligt större i hälso- och sjukvårdens vårdinrättningar än i kommunens verksamheter.”

Vidare rapporterade stadsledningskontoret att företrädare för äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen samt förvaltningen för funktionsstöd, efter förfrågan konstaterar att det inte finns någon gemensam riktlinje för förvaltningen eller vård- och omsorgsverksamheten i staden. Vid behov hos brukare/boende och medarbetare hanteras information respektive instruktion till medarbetare utifrån det aktuella behovet och förutsättningarna. Det finns även andra allergier och överkänslighet som är angelägna att beakta när det finns behov hos brukare/boende eller personal. Exempel som ges är vissa livsmedel samt blommor. I dagsläget uppfattas möjligheten till situationsanpassade åtgärder som väl fungerande och något som är befintliga arbetssätt. Förvaltningarna har uppmärksammats på frågan och följer utvecklingen.

Redovisning av ärendet

Omvärldsbevakning

I beredningen av ärendet har stadsledningskontoret genomfört en omvärldsbevakning av vilka offentliga organisationer som på central nivå har styrande dokument som omnämner dofter. Stadsledningskontoret har även tagit del av Astma och allergiförbundets rekommendationer.

Styrande dokument i kommunala organisationer

Stadsledningskontoret har varit i kontakt med Stockholm Stad och Malmö Stad. Ingen av de två organisationerna har en doftpolicy eller annat reglerande dokument som behandlar dofter på övergripande nivå. Stadsledningskontoret har i sin omvärldsbevakning enbart funnit en kommun som har kommunövergripande styrande dokument som behandlar doft. Detta är Linköpings kommun som har en doftpolicy. Av denna framgår att kommunens målsättning är att ingen som vistas i, arbetar i eller besöker lokaler där kommunal verksamhet bedrivs ska drabbas av symtom på grund av starka dofter. Kommunens doftpolicy innefattar bland annat att:

- Personal, brukare, förtroendevalda och allmänhet ska informeras om vikten av att visa hänsyn och inte använda parfym, eller andra starkt doftande hygienprodukter vid arbete i eller besök i kommunala lokaler.
- Verksamheterna ska kontinuerligt arbeta med attitydförändringar när det gäller rökning och användandet av produkter som kan orsaka doftöverkänslighet.
- Tydlig skyltning skall ske i kommunala lokaler om att starka dofter kan ge besvär, och undanbeds.
- Verksamheterna i första hand ska använda sig av de doftfria kemiska produkter som ingår i kommunens upphandlingar.

Styrande dokument i andra offentliga organisationer

Stadsledningskontoret har, utöver Linköpings kommun, även funnit två andra offentliga organisationer som har organisationsövergripande styrande dokument som behandlar dofter. Dessa organisationer är Uppsala universitet och Västra Götalandsregionen (VGR). Uppsala universitets doftpolicy hanterar både rökning och dofter. När det gäller dofter finns en uppmaning om att undvika starka dofter. Den uppmanar till att undvika parfym, rakvatten och starkt doftande blommor, då det kan skapa allergiska reaktioner.

I VGR beslutade regionstyrelsen 2008 att påträngande dofter från produkter, personer eller cigarettök inte får utgöra ett hinder för besök, vistelse eller arbete i VGRs hälso- och sjukvårds miljöer. I riktlinjen framkommer att ”samtliga medarbetare har ett ansvar att inte utsätta någon annan för påträngande dofter. Personal bör endast använda parfymfria produkter (parfym, rakvatten, deodoranter, kroppslotion och hårvårdsprodukter). Det är inte tillåtet att utsätta någon för röklukt”. I riktlinjen framgår även att vårdtagare och besökare på vårdinrättning genom information ska uppmärksammas på problemet med doftöverkänslighet.

Astma och allergiförbundet

På Astma och allergiförbundets hemsida finns flera tips när det gäller att ta fram en doftpolicy, bland annat tipsar de om att ta fram en policy om parfym-/doftfri arbetsplats i samverkan mellan arbetstagare (arbetsmiljöombud och ev. fackklubb), arbetsgivare och ev. företagshälsovård. Enligt förbundet bör policyn omfatta att visa hänsyn genom att arbetstagare och arbetsgivare uppmanas att inte använda parfymerade/doftande produkter under arbetstid. Inköp av parfym-/doftfria produkter som tvål och rengöringsmedel bör också ingå i policyn, i samråd med ansvariga för städning.

Göteborgs Stads policy samt riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap

Enligt Göteborgs Stads riktlinje för styrande dokument ska en policy vara ett kortfattat och översiktligt dokument som ska ange värderingar och grundprinciper för att styra organisationens agerande inom ett visst område. En policy ska inte ge några fasta regler utan principer som ska tjäna som vägledning inom det aktuella området. En riktlinje ger mer konkret stöd för ett visst handlande än en policy. Riktlinjer ska visa hur uppgifter ska utföras men lämnar visst utrymme för verksamheten att själva utforma detaljerna i arbetet. Riktlinjer ska reglera handlandet i den befintliga verksamheten så att den bedrivs effektivt, rättssäkert och med kvalitet och även säkrar en likvärdig och icke-diskriminerande verksamhet.

Göteborgs Stads policy samt riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap gäller tillsvidare för alla nämnder och bolagsstyrelser i Göteborgs Stad. Syftet med policyn är att bland annat att beskriva stadens generella principer kopplat till organisationskultur, medarbetarskap, chef- och ledarskap, arbetsmiljö och arbetsvillkor. Syftet med riktlinjen är att fastställa gemensamma ramar för att stödja efterlevnaden av Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap.

Förslag till revidering av Göteborgs Stads policy samt riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap

Stadsledningskontoret föreslår att uppdraget med att ta fram en doftpolicy omhändertas genom en revidering av befintlig policy samt riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap, utifrån medarbetares och chefers ansvar. På så sätt omfattas alla nämnder och bolagsstyrelser och staden följer även riktlinjerna om att inte ha fler styrande dokument än vad som behövs.

Förslag till revidering av Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap

Revideringen medför att staden får en gemensam styrning för att tydliggöra medarbetares ansvar att inte utsätta brukare eller andra som vi är till för, för påträngande dofter. Det inkluderar även kollegor utifrån arbetsmiljöperspektivet.

Förslaget till justering av policyn innebär att det på sidan 7 i policyn görs ett tillägg i enlighet med bilaga. Den föreslagna förändringen är understruken i stycket nedan. Meningen har formulerats för att harmonisera med VGR:s riktlinje.

”Så bidrar vi som medarbetare och chefer”

Vi som är medarbetare bidrar till att göteborgarnas rättigheter tillgodoses, att målgruppens behov tas tillvara och att verksamheten når sin mål. Tillsammans med chefer och kollegor är vi aktiva i att hitta nya lösningar och utvecklar arbetet och verksamheten till det bättre. Genom egna initiativ utvecklar vi vår kompetens och karriär. Vi har en viktig roll i att främja lika rättigheter och möjligheter och att motverka diskriminering och alla former av trakasserier samt repressalier. Vi tar ansvar för vår hälsa och säkerhet i arbetet och medverkar till en säker och hälsofrämjande arbetsmiljö. Vi tar också ansvar för att inte utsätta någon annan för påträngande dofter.”

Förslag till revidering av Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap

I Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap föreslås att styrningens intentioner förtydligas genom ett tillägg i enlighet med bilaga. Nedan föreslagna skrivning harmoniserar med VGR:s riktlinje. Den möter även de synpunkter som inkommit av förvaltningar, bolag samt under facklig samverkan. I riktlinjen föreslås följande tillägg på sidan 6:

”Du ansvarar för att inte utsätta någon annan för påträngande dofter, eftersom det kan leda till allergiska reaktioner eller obehag för doftkänsliga personer, och du bör då till exempel använda parfymfria produkter.”

Kommunikation och implementering

Kommunikation av förändringarna i policy samt riktlinje kommer att ske genom kommunikation i befintliga kanaler. Information kommer bland annat att genomföras i HR-chefsnätverk, genom nyhetsbrevet HR i staden samt genom en nyhet på stadens interna webbplats, digitala navet, där också material till skyltning i stadens lokaler ska finnas tillgängligt. Vidare kommer kommunikationen innehålla rekommendationer om att regelbundet samtala på APT om vad påträngande dofter och dess effekter har för betydelse på den enskilda arbetsplatsen och verksamheten samt att den centrala styrningen kan behöva kompletteras med lokala anvisningar som kan anpassas utifrån respektive verksamhet.

Synpunkter från förvaltningar och bolag

Synpunkter på den föreslagna revideringen av Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap har inhämtats från samtliga förvaltningar och bolag. Stadsledningskontoret har tagit särskild kontakt med Äldre samt vård och omsorgsförvaltningen, funktionsstödsförvaltningen samt Inköp och upphandlingsförvaltningen.

HR-chefer i samtliga förvaltningar och bolag

Då samtliga stadens verksamheter föreslås omfattas av de föreslagna skrivningarna i policy samt riktlinje kring dofter har stadsledningskontoret via e-post bett samtliga förvaltnings och bolags HR-chefer inkomma med synpunkter samt eventuella konsekvenser av förslaget. 14 förvaltningar, ett bolag och en bolagskoncern svarade på förfrågan. Av dessa såg alla utom en positivt på tillägget i policyn och har inga medskick.

Synpunkter som inkommit är att det behöver förtydligas vad en påträngande doft betyder, att meningen skulle vara lite tydligare samt att det är svårt att avgöra när detta efterlevs eller inte. Förskoleförvaltningen tycker att det är positivt att doftpolicy enligt förslag ska gälla för alla verksamheter inom Göteborgs Stad och att det kan göra det enklare för chef att ta upp frågan om doft i personalgrupp och att, vid behov, följa upp på individnivå med stöd i stadenövergripande policy.

Det finns inom några förvaltningar och bolag redan lokala bestämmelser som förbjuder eller avråder från doft. Till exempel finns redan inom förskoleförvaltningen och grundskoleförvaltningen följande skrivning på det gemensamma mötescentret på Gamlestads Torg ”Med hänsyn till personer med astma eller doftkänslighet så behöver vi minimera användandet av parfym”. På förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning finns redan förbud mot starka dofter och de ser positivt på att detta harmoniserar med stadens policy. Socialförvaltning Hisingen uppmanar genom skyltning till att undvika parfymerade produkter i förvaltningens samtliga lokaler.

Förskoleförvaltningen är den enda förvaltningen som inte förordar den föreslagna lösningen med revidering av policyn, med motiveringen att frågan om doft är på en underordnad eller mer finstilt nivå än de mer övergripande skrivningarna i policyn. De ser att det av ovan anledning inte passar in i sammanhanget. Genom att, enligt förslag, endast lägga till doftpolicyn som en extra mening utan medföljande förklaring kan det bli sämre förståelse för varför det är viktigt.

Äldre samt vård och omsorgsförvaltningen samt Funktionsstödsförvaltningen

Uppdraget att ta fram en doftpolicy utgår från brukarnära verksamheter, vilket stadsledningskontoret bedömt avser framför allt Äldre samt vård och omsorgsförvaltningen samt Funktionsstödsförvaltningen. Stadsledningskontoret har därför gett dessa förvaltningar särskild möjlighet att lämna synpunkter under ärendets beredning. Äldre samt vård och omsorgsförvaltningen har idag förvaltningsspecifika regler för att reglera doftanvändning, till exempel parfym, i arbetet med brukare genom till exempel trivselregler. Förvaltningarna har inte inkommit med några synpunkter på förslaget.

Inköp- och upphandlingsförvaltningen

Enligt inköp och upphandlingsförvaltningen ställer staden redan idag, i de upphandlingar där det är relevant, krav på att produkter som upphandlas ska vara doft/parfymfria. Särskilt sker detta utifrån upphandlingsmyndighetens riktlinjer och krav, bland annat gällande Hållbarhetskrav för Parfym | Upphandlingsmyndigheten, samt Hållbarhetskrav för Sensibiliserande (allergiframkallande) produkt | Upphandlingsmyndigheten, vilket innebär att doftämnen begränsas.

Där det är relevant ställs utifrån inköps- och upphandlingsprocessen dels krav på doftfria produkter, dels krav på begränsning av ämnen som kan framkalla allergier och irritationer. För de produkter där det finns oparfymerade alternativ krävs detta. Samtliga produkter på avtalet för kemitekniska produkter, där rengöringsartiklar ingår, ska antingen vara miljömärkta eller uppfylla omfattande kemikaliekrav. Majoriteten av rengöringsartiklarna ska vara märkta med Svanen, Bra miljöval eller EU Ecolabel vilket till viss del innebär att produkterna inte innehåller doftämnen, eller åtminstone att de begränsas. Varje förvaltning och bolag ansvarar för att köpa in de produkter som finns upphandlade.

Som styrning i frågan hänvisar förvaltningen till miljö- och klimatprogrammets mål ”Göteborgarna har en hälsosam livsmiljö”, med delmål 1; ”Göteborgs Stad minskar användningen av skadliga ämnen”. Där står bland annat att ”genom att minska användningen av de ämnen som är utpekade av Kemikalieinspektionen som särskilt skadliga, minskar risken att människor får hälsoproblem i form av exempelvis hormonstörningar, cancer och allergier” samt ” Vi behöver utveckla arbetet kontinuerligt, eftersom både nya kemiska ämnen och ny kunskap om ämnens effekter på människors hälsa och miljön ständigt tillkommer.” Stadsledningskontoret kan också se att det i stadens riktlinje för inköp och upphandling står att nämnder och styrelser ansvarar för att ”relevanta tillgänglighetskrav ställs vid upphandlingar av produkter och tjänster som ska användas av fysiska personer”, där påträngande doft skulle kunna tänkas ingå.

Facklig samverkan

Central samverkansgrupp (CSG) har fått information om uppdraget 2024-04-18, dialog har skett 2024-05-02 och samverkan har skett 2024-05-16. CSG framförde bland annat vikten av att en styrning kring dofter även bör gälla mellan arbetskamrater. Frågan lyfts också om hur den föreslagna skrivningen kring doft kan användas för att förhindra att en anställd doftar. CSG har också lyft problematiken att det är svårt att avgöra var gränsen går för vad som är en doft samt att det finns många andra allergier som också påverkar stadens anställda och de vi möter i våra verksamheter. För att möta detta, tydliggörs intentionen i riktlinjen. Samverkan kring uppdraget fullgjordes vid CSG 2024-05-16. För specifika synpunkter se bilaga för protokollsutdrag från CSG.

Koncernfackliga rådet (KFR) har fått information om uppdraget 2024-04-24. KFR framförde bland annat att det är bra med en central styrning och förordar att använda ordet starka dofter istället för påträngande och lyfter fram vikten av att tydliggöra att det gäller just dofter som är allergiframkallande.

Stadsledningskontorets bedömning

Det finns idag ingen stadengemensam styrning av användningen av dofter, även om det inom vissa förvaltningar finns lokalt utformade regler. Flera förvaltningar välkomnar en central styrning i frågan.

Uppdraget att ta fram en doftpolicy utgår från de brukarnära verksamheterna. Stadsledningskontoret har valt att vidga perspektivet till att omfatta samtliga anställda i stadens förvaltningar och bolag. Även CSG har framfört önskemål om att en reglering av dofter också ska gälla mellan arbetskamrater. Detta stämmer väl överens med arbetsmiljölagens ändamål att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.

Av Göteborgs Stads riktlinje för styrande dokument framkommer att staden inte ska ha fler styrande dokument än vad som behövs. Stadsledningskontoret bedömer därför att det lämpligaste sättet att omhänderta uppdraget är att inkludera skrivningar om påträngande dofter i befintlig policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap. För att tydliggöra intentionerna och styrningen ytterligare, revideras också den tillhörande riktlinjen. Förvaltningar och bolag ser i huvudsak positivt på den föreslagna förändringen.

Utifrån lokala behov finns det möjlighet för förvaltningar och bolag att komplettera med lokala anvisningar. Förslaget bedöms harmonisera med VGR:s riktlinje samt med Astma och allergiförbundets rekommendationer.

Lotta Sjöberg

Direktör HR och kommunikation

Eva Hessman

Stadsdirektör



Göteborgs Stad

Stadsledningskontoret

Central Samverkansgrupp
(Ordinarie CSG)

Protokoll 9/2024
Sammanträdesdatum
2024-05-16

Ärendenr:SLK-2024-00058

Utdrag ur protokoll

§ 5 Samverkan före beslut

a) Budgetuppdrag Doftpolicy SLK-2023-01047 (underlag utsänt 2024-05-08)

Stina Flodén och Carina Kuhl föredrar ärendet. Hänvisning görs till utsänd presentation. Tidplan samt kommunikationsplan beskrivs. Ärendet ska upp till KS 12 juni. Under mötet betonas att vikten av implementering och att dialog sker på arbetsplatsen.

CSG har dialog i ärendet.

Utifrån synpunkter från CSG ändras den föreslagna meningen i riktlinjen.

Punkten förklaras omedelbart justerad.

Samverkan förklaras fullgjord

Vid protokollet

.....
Anna Wilsson

Protokollet justeras

.....
Eva Hessman, Arbetsgivare

.....
Eva Karlefjärd, Sacorådet.

.....
Martha Zoura, Kommunal

.....
Elin Pellegrino, Vision



Göteborgs
Stad

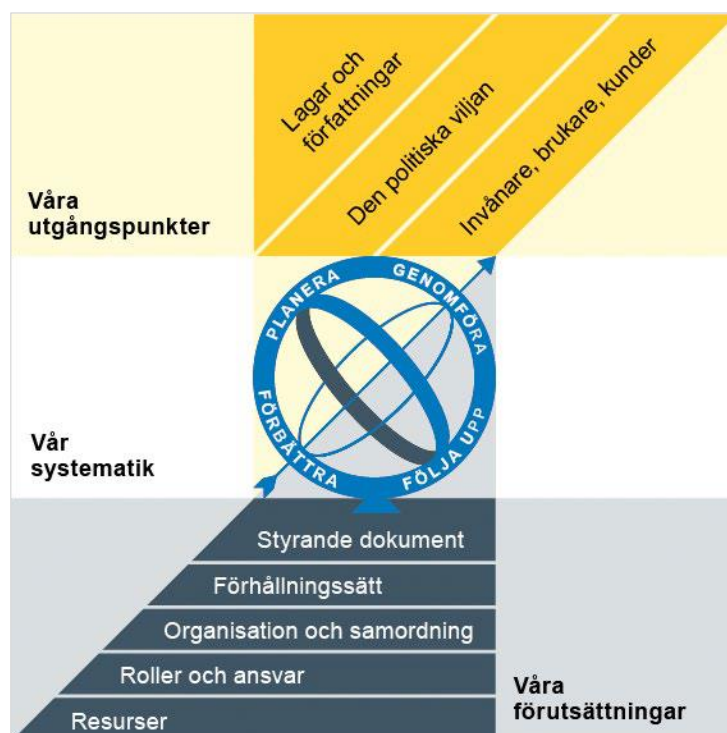
Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap

Reglerande styrande dokument

► Policy
Riktlinje
Regel
Anvisning
Rutin
Instruktion

Göteborgs Stads styrsystem

Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.



Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument är våra förutsättningar för att vi ska göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.

Styrande dokument			
Kommunala föreskrifter		Planerande och reglerande styrande dokument	
Normgivning mot enskild	Riktade styrande dokument	Planerande styrande dokument	Reglerande styrande dokument

Dokumentnamn: Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap			
Beslutad av: Kommunfullmäktige	Gäller för: Nämnder och bolag	Diarienummer: 1617/18	Datum och paragraf för beslutet: KF 2020-01-23 § 14
Dokumentsort: Policy	Giltighetstid: Tillsvidare	Senast reviderad:	Dokumentansvarig: Avdelningschef HR
Bilagor:			

Innehåll

Inledning	3
Syftet med denna policy	3
Vem omfattas av policyn	3
Bakgrund	3
Koppling till andra styrande dokument	3
Stödjande dokument	5
Policy	6
Så ser vi på vårt uppdrag	6
Så stärker vi organisationskulturen	6
Så bidrar vi som medarbetare och chefer	7
Så formar vi arbetsmiljön och arbetsvillkoren	7

Inledning

Syftet med denna policy

Syftet med denna policy är att beskriva stadens generella principer kopplat till organisationskultur, medarbetarskap, chef- och ledarskap, arbetsmiljö och arbetsvillkor. Policyn ska tillsammans med den tillhörande riktlinjen förtydliga förväntningarna på stadens chefer och medarbetare. Den ska också förtydliga vad medarbetare och chefer kan förvänta sig av Göteborg Stad i form av arbetsvillkor och arbetsmiljö (för att ytterst tillgodose boendes, besökares och näringslivs behov och rättigheter).

Syftet är också att denna policy tillsammans med riktlinjen ska tillgodose arbetsmiljölagstiftningens krav på arbetsmiljöpolicy samt diskrimineringslagens krav på riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §.

Vem omfattas av policyn

Denna policy gäller tillsvdare för alla nämnder och bolagsstyrelser i Göteborgs Stad och reglerar även inriktningen på det övergripande arbetet i staden.

Bakgrund

Enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) ska det finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena ska vara för en tillfredsställande arbetsmiljö.

Göteborg Stad har sedan flera år tillbaka haft ambitionen att sammanföra styrande dokument som tjänar på att förklaras i ett sammanhang så att antalet styrande dokument kan hållas nere. Tidigare arbetsmiljöpolicy, personalidé, ledarskapsidé och lönepolitik regleras numer sammantaget i ett policydokument med tillhörande riktlinje.

Förändringar i diskrimineringslagen 2017 samt inom arbetsmiljöområdet där föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) trädde i kraft 2016, medförde att Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy som antogs 2014 behövde justeras. I samband med att programmet för attraktiv arbetsgivare beslutades (dnr 0955/17) gav kommunstyrelsen i uppdrag åt stadsledningskontoret att göra en översyn av hela policyn och dess riktlinje.

Koppling till andra styrande dokument

Ett systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete där medarbetare och chefer är medskapare är kopplat till en rad andra befintliga styrande dokument:

Planerande styrande dokument	Koppling
Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019–2023	Anger mål och strategier som alla påverkar intentionerna i policyn om hur medarbetare och chefer bidrar i respektive uppdrag samt hur arbetsmiljö och arbetsvillkor formas.
Göteborgs Stads plan för att förbättra arbetsmiljön och sänka sjuktalen 2018–2019	Anger aktiviteter för att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet i Göteborgs Stad. Kopplar an till målet om ett hållbart arbetsliv där hälsa och verksamhet utvecklas.
Kompetensförsörjningsplaner för olika verksamhetsområden	Planer finns för äldreomsorg, hälso- och sjukvård, individ- och familjeomsorg/funktionshinder, förskola, grundskola och måltidsverksamhet. Planerna utgör en grund för att stärka och styra arbetet med kompetensförsörjning och samordning av verksamhetsområden i enlighet med program för attraktiv arbetsgivare.
Göteborgs Stads plan för att förbättra hbtq-personers livsvillkor 2017–2021 samt Göteborgs Stads plan för jämställdhet 2019–2023	Knyter an till de delar som rör inkluderande arbetsplats fri från diskriminering.
Innovationsprogram/-plan	Syftar till att stärka innovationskulturen vilket stödjer programmets strategier om att erbjuda arbetsplatser med fokus på utveckling och medskapande medarbetare.

Reglerande styrande dokument	Koppling
Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner	Stödjer policyns intentioner om hur medarbetare och chefer bidrar i respektive uppdrag.
Göteborgs Stads regel för rekrytering	Stödjer policyns intentioner om hur arbetsmiljö och arbetsvillkor formas.
Göteborgs Stads anvisning för alkohol- och drogfria arbetsplatser	Stödjer policyns övergripande mål om ett hållbart arbetsliv där hälsa och verksamhet utvecklas.
Göteborgs Stads riktlinje för personsäkerhet	Stödjer policyns intentioner om hur arbetsmiljö och arbetsvillkor formas.
Riktlinje för styrning, uppföljning och kontroll	Stödjer policyn när det gäller systematiskt planering, analys och uppföljning av policyns mål.
Styrande dokument inom intern kommunikation	Stödjer intentionerna i policyn om vad som krävs av chefs- och medarbetarskapet för att Göteborgs Stad ska vara en attraktiv arbetsgivare och erbjuda hållbara arbetsvillkor.

Stödjande dokument

Stödjande dokument för det främjande och förebyggande arbetsmiljöarbetet, arbetet med rehabilitering och arbetsanpassning, kompetensförsörjning och lönebildning samt hur man kan arbeta med aktiva åtgärder för att undanröja diskriminering, kränkningar och trakasserier (inklusive sexuella trakasserier) finns i stadens gemensamma HR-processer som finns på stadens intranät.

Policy

Så ser vi på vårt uppdrag

Vi som arbetar i Göteborgs Stad representerar många olika verksamheter. Vi förenas i vårt gemensamma uppdrag att ge likvärdig service med hög kvalitet till boende, besökare, näringsliv och att tillgodose målgruppens behov och rättigheter. Tillsammans gör vi Göteborg till en hållbar stad öppen för världen!

Vi har ett demokratiskt, lagstyrt uppdrag och vi förverkligar de mål och ambitioner politikerna har beslutat. I vårt arbete utgår vi från de mänskliga rättigheterna och principen om alla människors lika värde. Allmänhetens förtroende är av största betydelse. Det är en självklarhet för oss att vara korrekta, att följa regelverk och samtidigt agera etiskt försvarbart och med omtanke om dem vi är till för. Vårt arbete utförs i öppenhet och i dialog med vår omgivning. Det vi gör betyder mycket för många människor. Med stolthet, engagemang och nytänkande gör vi bra insatser tillsammans med dem vi är till för.

Så stärker vi organisationskulturen

Kulturen och sammanhållningen på arbetsplatsen formas av vårt beteende mot varandra och dem vi möter i vårt arbete. Till vår hjälp har vi gemensamma förhållningssätt som vägleder oss i våra uppdrag och hur vi agerar mot varandra och våra målgrupper boende, besökare och näringsliv. Att stärka organisationskulturen syftar i grunden till att stärka kvalitet och resultat i verksamheten.

Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för

Vi har ett demokratiskt samhällsuppdrag reglerat i lag. Vi sätter målgruppens behov och rättigheter i centrum. Likställighetsprincipen ska gälla oavsett målgruppens bakgrund eller i vilken del av staden de bor.

Vi bryr oss

Vi sätter oss in i målgruppens livssituation, engagerar oss i vårt uppdrag. Vi är aktiva och tar ansvar för det vi gör. Vi informerar internt och framförallt externt till målgruppen.

Vi arbetar tillsammans

Människan har sammansatta behov och rättigheter vilket kräver helhetssyn men också att vi samarbetar med andra aktörer för att på bästa sätt svara mot målgruppens alla behov och rättigheter. Det ska också vara självklart att dem vi är till för är med, påverkar och medskapar.

Vi tänker nytt

Samhället och människorna förändras. Våra etablerade lösningar räcker inte alltid till. Därför är utveckling en ständig närvarande fråga i verksamheten. Vi ska hitta nya lösningar inom ramen för de resurser och de uppdrag vi har. Nytänkande och innovation kräver öppenhet och utrymme för olikheter.

Vi har alla ett ansvar för att genom vårt agerande föregå med gott exempel och i ord och handling värna våra gemensamma förhållningssätt – vad som är rätt, fel och angeläget att arbeta för.

Så bidrar vi som medarbetare och chefer

Vi som är **medarbetare** bidrar till att göteborgarnas rättigheter tillgodoses, att målgruppens behov tas tillvara och att verksamheten når sin mål. Tillsammans med chefer och kollegor är vi aktiva i att hitta nya lösningar och utvecklar arbetet och verksamheten till det bättre. Genom egna initiativ utvecklar vi vår kompetens och karriär. Vi har en viktig roll i att främja lika rättigheter och möjligheter och att motverka diskriminering och alla former av trakasserier samt repressalier. Vi tar ansvar för vår hälsa och säkerhet i arbetet och medverkar till en säker och hälsofrämjande arbetsmiljö. Vi tar också ansvar för att inte utsätta någon annan för påträngande dofter.

I uppdraget som **chef** ingår tre roller: ledare, verksamhetsföreträdare och arbetsgivarföreträdare. Som *ledare* är vi förebilder och föredömen. Vår organisationskultur präglas av hur vi efterlever förhållningssätten. Vårt ledarskap präglas av att möta medarbetarna med respekt, lyhördhet och tillit. Vi inspirerar till lärande, utveckling och förändring samt låter medarbetarna ta ansvar efter sin kunskap och kompetens. Vi använder kommunikation för att utveckla organisationen samt ger medarbetarna en bra återkoppling i verksamheten.

Som *verksamhetsföreträdare* tar vi ansvar för att utveckla verksamheten mot uppställda mål. I vår roll ingår att ansvara för att vi och våra medarbetare kan företräda såväl den egna organisationen som hela Göteborg Stad. Vi har hög kompetens och god kunskap om verksamheten, dess lagar, avtal och styrande dokument. Vi sätter in den egna verksamhetens betydelse i ett större sammanhang och fattar beslut baserade på analys av orsakssamband. Vi har ansvar för att prioritera, hantera problem samt för att fatta beslut, verkställa och följa upp dessa.

Som *arbetsgivarföreträdare* representerar vi Göteborg Stad i förhållande till medarbetarna. Vi har god kunskap om aktuella lagar, avtal, policyer och andra styrdokument, ansvar för att ge våra medarbetare lika rättigheter och möjligheter i arbetet samt klargöra deras skyldigheter. Vi formulerar tydliga förväntningar och krav samt följer upp och återkopplar arbetsresultat, så att sambandet mellan resultat och lön blir tydligt. Vi skapar förutsättningar för våra medarbetare att utvecklas i nuvarande arbete men även för att gå vidare till nya uppdrag.

Så formar vi arbetsmiljön och arbetsvillkoren

Göteborgs Stads övergripande arbetsmiljömål är att alla medarbetare ska ha ett hållbart arbetsliv där hälsa och verksamhet utvecklas. Det ska finnas flera karriärvägar och möjlighet till utveckling i sin yrkesroll. Medarbetare och chefer ska vara stolta över nyttan vi gör för dem vi är till för. På så vis attraherar, utvecklar och behåller vi medarbetare.

En god arbetsmiljö är en förutsättning för väl fungerande arbetsplatser. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en självklar och integrerad del av våra verksamheter. Vi som är chefer tar ansvar för arbetsmiljön, har kunskap om hantering av arbetsbelastning och återhämtning och skapar förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Vi ser till att arbetets krav är i balans med de resurser som finns till förfogande för att utföra uppdraget.

Göteborgs Stad ska vara en inkluderande arbetsplats, fri från alla former av diskriminering, trakasserier, inklusive sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling. Det gäller vid rekrytering så väl som vid arbetsfördelning, lönesättning, karriär- och utvecklingsmöjligheter och andra anställningsvillkor. Alla medarbetare och chefer ska ha möjligheter att kombinera förvärvsarbete med föräldraskap.

I Göteborgs Stad är normen att erbjuda heltids- och tillsvidareanställning. Lönen är individuell och avspeglar arbetets svårighetsgrad samt medarbetarens kompetens och resultat. Som arbetsgivare ansvarar Göteborgs Stad för att skapa förutsättningar att vilja och kunna arbeta ett helt yrkesliv.



Göteborgs
Stad

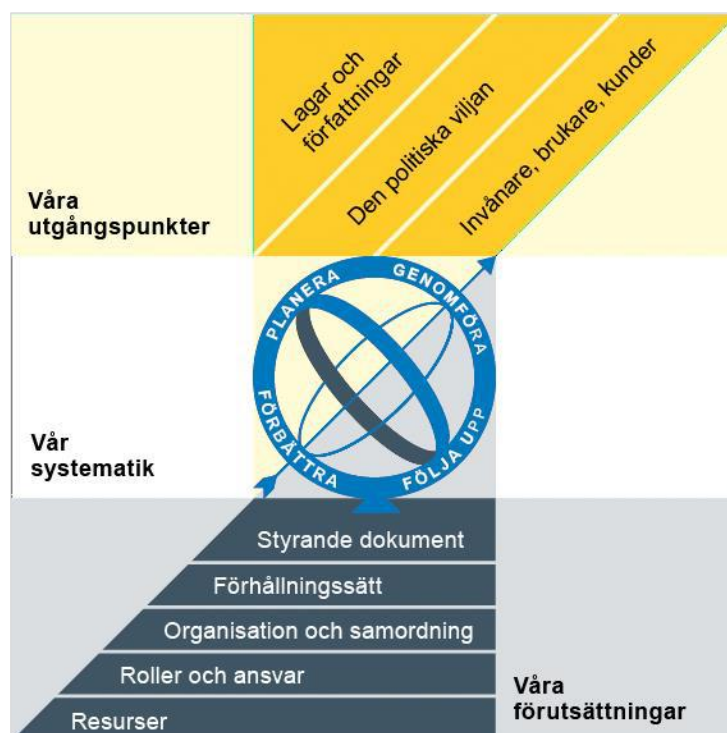
Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap

Reglerande styrande dokument

Policy
► Riktlinje
Regel
Anvisning
Rutin
Instruktion

Göteborgs Stads styrsystem

Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.



Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument är våra förutsättningar för att vi ska göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.

Styrande dokument			
Kommunala föreskrifter		Planerande och reglerande styrande dokument	
Normgivning mot enskild	Riktade styrande dokument	Planerande styrande dokument	Reglerande styrande dokument

Dokumentnamn: Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap			
Beslutad av: Kommunfullmäktige	Gäller för: Nämnder och bolag	Diarienummer: 1617/18	Datum och paragraf för beslutet: KF 2020-01-23 § 14
Dokumentsort: Riktlinje	Giltighetstid: Tills vidare	Senast reviderad:	Dokumentansvarig: Avdelningschef HR
Bilagor:			

Innehåll

Inledning	3
Syftet med denna riktlinje	3
Vem omfattas av riktlinjen	3
Bakgrund	3
Lagbestämmelser	3
Koppling till andra styrande dokument	3
Stödjande dokument	4
Riktlinje	5
Gemensamma arbetsformer	5
Processer	5
Samverkan och dialog	5
Medarbetares och chefers ansvar och roller	5
Arbetsgivaransvaret för arbetsmiljö och arbetsvillkor	6
Systematisk hälso- och arbetsmiljöarbete	6
En inkluderande arbetsplats fri från diskriminering	6
Kompetensförsörjning	7
Lönebildning och lönesättning	7

Inledning

Syftet med denna riktlinje

Syftet är att fastställa gemensamma ramar för att stödja efterlevnaden av Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap. Syftet är också att denna riktlinje tillsammans med policyn ska tillgodose arbetsmiljölagstiftningens krav på arbetsmiljöpolicyn samt diskrimineringslagens krav på riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §.

Vem omfattas av riktlinjen

Denna riktlinje gäller tillsvidare för alla nämnder och bolagsstyrelser i Göteborgs Stad och reglerar även inriktningen på det övergripande arbetet i staden.

Bakgrund

Förändringar i diskrimineringslagen 2017 samt inom arbetsmiljöområdet där föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) trädde i kraft 2016, medförde att Medarbetar- och arbetsmiljöpolicyn som antogs 2014 behövde justeras. I samband med att programmet för attraktiv arbetsgivare beslutades av kommunstyrelsen (dnr 0955/17) fick stadsledningskontoret i uppdrag att göra en översyn av policyn och dess riktlinje.

Lagbestämmelser

Grunden för hälso- och arbetsmiljöarbetet finns huvudsakligen i arbetsmiljölagen, i Arbetsmiljöverkets föreskrifter samt i diskrimineringslagen. Reglerna om skyddsombud, skyddskommittéer samt föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete är centrala för arbetsmiljöarbetet i staden vilket bland annat tydliggörs i kollektivavtal om samverkan. Förutom detta är Socialförsäkringsbalken styrande för arbetet med rehabilitering.

Diskrimineringslagens syfte är att motverka diskriminering och främja god arbetsmiljö för alla. Lagen ställer krav på aktiva åtgärder för att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier. Lagar och Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS) samt diskrimineringslagen och dess innehåll anger lägsta godtagbara standard. Göteborg Stad eftersträvar högre standard än minimikraven för god arbetsmiljö.

Koppling till andra styrande dokument

Ett systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete där medarbetare och chefer är medskapare är kopplat till en rad andra befintliga styrande dokument:

Planerande styrande dokument	Koppling
Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019–2023	Anger mål och strategier som är relaterade till hur medarbetare, chefer och Göteborgs Stad som

	arbetsgivare bidrar till utformning av arbetsmiljö och arbetsvillkor.
Göteborgs Stads plan för att förbättra arbetsmiljön och sänka sjuktalen 2018–2019	Anger aktiviteter för att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet i Göteborgs Stad. Knyter an till riktlinjens ramar för styrning och ledning av det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet.
Kompetensförsörjningsplaner för vissa verksamheter inom välfärdsområdet	Planerna utgör en grund för att stärka och styra arbetet med kompetensförsörjning och samordning av verksamhetsområden.
Göteborgs Stads plan för att förbättra hbtq-personers livsvillkor 2017–2021	Knyter an till de delar som rör inkluderande arbetsplats fri från diskriminering.
Göteborgs Stads plan för jämställdhet 2019–2023	Knyter an till de delar som rör inkluderande arbetsplats fri från diskriminering.
Reglerande styrande dokument	Koppling
Göteborgs Stads riktlinje för personalförmåner	Resurs i hur medarbetare och chefer bidrar i respektive uppdrag.
Göteborgs Stads regel för rekrytering	Stödjer nämnder och bolagsstyrelser i kompetensförsörjningsarbetet
Göteborgs Stads anvisning för alkohol- och drogfria arbetsplatser	Stödjer nämnder och bolagsstyrelser i det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet.
Göteborgs Stads riktlinje för personsäkerhet	Stödjer riktlinjen i det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet.
Riktlinje för styrning, uppföljning och kontroll	Stödjer riktlinjen när det gäller systematiskt planering, analys och uppföljning av arbetsmiljöarbetet.
Styrande dokument inom intern kommunikation	Stödjer intentionerna i riktlinjen om vad som krävs av chefs- och medarbetarskapet för att Göteborgs stad ska vara en attraktiv arbetsgivare och erbjuda hållbara arbetsvillkor

Stödjande dokument

Stödjande dokument för det främjande och förebyggande arbetsmiljöarbetet, arbetet med rehabilitering och arbetsanpassning, kompetensförsörjning och lönebildning samt hur man kan arbeta med aktiva åtgärder för att undanröja diskriminering, kränkningar och trakasserier (inklusive sexuella trakasserier) finns i stadens gemensamma HR-processer som finns på stadens intranät.

Riktlinje

I denna riktlinje förtydligas arbetsformer, roller och ansvar fördelat på medarbetare, chefer och Göteborg Stad som arbetsgivare för att leva upp till Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap.

Gemensamma arbetsformer

Processer

Göteborgs Stad har tagit fram gemensamma och kvalitetssäkrade processer för ett antal viktiga arbetsflöden och moment inom HR. De utgör stöd för hur vi arbetar enhetligt som en arbetsgivare med hälsa och arbetsmiljö, chefs- och kompetensförsörjning i alla stadens verksamheter.

Samverkan och dialog

Göteborgs Stad eftersträvar ett konstruktivt och förtroendefullt samarbete med de fackliga organisationerna. Inom ramen för skyddskommittéorganisationen och kollektivavtal som reglerar samverkan eller medbestämmandelagen möts arbetsgivaren och de fackliga organisationerna som parter för en tidig och fördjupad dialog i en process som om möjligt leder till enighet. Medarbetarens inflytande och dialogen på arbetsplatsen är basen för samverkanssystemet.

Vid **arbetsplatsträffen** eller arbetsplatsmötet ska arbetsgruppen involveras i arbetet med utveckling, planering och uppföljning av den egna verksamheten. Dessa möten ska också ge förutsättningar för personlig och yrkesmässig utveckling samt stimulera till ökad delaktighet och ansvarstagande för alla medarbetare.

Utvecklingssamtal är ett individuellt samtal mellan medarbetare och närmaste chef. Syftet är att med viss frekvens få en mer fördjupad dialog mellan chef och medarbetare. Utvecklingssamtalet ska, enligt kollektivavtalet Samverkan Göteborg, leda fram till en skriftlig individuell utvecklingsplan utifrån medarbetarens och verksamhetens behov och förutsättningar. För bolag i Göteborgs Stad gäller motsvarande, dock med beaktande av de egna kollektivavtalen.

Medarbetares och chefers ansvar och roller

Som **medarbetare** ansvarar du för att utföra de arbetsuppgifter som finns i ditt uppdrag. Du signalerar till chef när något inte fungerar, visar på förbättringsmöjligheter och engagerar dig i att hitta nya lösningar för att förbättra verksamheten och öka nyttan för de verksamheten riktar sig till.

Du tar initiativ till att utveckla din kompetens så att den överensstämmer med arbetsuppgifternas krav och verksamhetens behov. Du medverkar aktivt i arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal och kommunikation med kollegor och bidrar till verksamhetens utveckling.

Du följer säkerhets- och ordningsföreskrifter och signalerar till närmaste chef om du upplever långvarig obalans mellan arbetets krav och de resurser som finns till förfogande. Om du uppmärksammar att någon utsätts för diskriminering eller kränkande särbehandling så följer du de riktlinjer och rutiner som finns kring hantering.

Du ansvarar för att inte utsätta någon annan för påträngande dofter, eftersom det kan leda till allergiska reaktioner eller obehag för doftkänsliga personer, och du bör då till exempel använda parfymfria produkter.

Som **chef** ansvarar du för att omvandla politiskt fastställda mål och uppdrag till effektiv verksamhet. Du arbetar genom andra och litar till dina medarbetares kompetens och engagemang för att lösa uppgifter. Du är tydlig med vad uppdraget är och tillsammans med medarbetarna lägger du upp arbetet på ett bra sätt och skapar goda arbetsförutsättningar.

Du är lyhörd för behov hos de verksamheten är till för och engagerar dina medarbetare i kvalitetsarbete och den nytta som görs för målgruppen. Du är öppen för förändringar, tar aktivt tillvara de möjligheter utveckling ger och undanröjer hinder för medarbetarna att tänka nytt. Du utvecklar kontinuerligt det egna chef- och ledarskapet.

Du visar med ditt personliga agerande att det är en självklarhet att följa förhållningssätt, regelverk och överenskomna arbetssätt. Du formar en arbetsplats fri från diskriminering och främjar kompetensutveckling, samarbete och tillitsfulla relationer, hållbara arbetsförutsättningar och en god arbetsmiljö.

Arbetsgivaransvaret för arbetsmiljö och arbetsvillkor

Göteborgs Stad eftersträvar en god arbetsmiljö och bra arbetsvillkor. Det är en strategisk viktig fråga för staden som attraktiv arbetsgivare eftersom det skapar förutsättningar för den framtida kompetensförsörjningen och ett hållbart arbetsliv. Det är även ett viktigt konkurrensmedel och en effektivitetsfråga för att kunna möta förväntningarna på vad vi ska leverera i våra uppdrag.

Systematisk hälso- och arbetsmiljöarbete

Samtliga nämnder och bolagsstyrelser ska sätta mål för arbetsmiljön och bedriva ett systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete. Det omfattar kartläggning, analys, åtgärder och uppföljning av såväl fysiska som organisatoriska och sociala förhållanden på organisations-, grupp-, och individnivå. Syftet är att främja medarbetares hälsa och minimera risken för ohälsa och olycksfall. Arbetet innefattar även ett aktivt arbete med arbetsanpassning och rehabilitering. Chef och medarbetare ska ha kännedom om rutiner och ansvar ifall arbetsmiljön brister och vart man ska vända sig.

Nämnder och bolagsstyrelser ska göra en strategisk behovsanalys och efter dessa behov anlita företagshälsovård som har ramavtal med Göteborgs Stad. Företagshälsovården är en viktig expertfunktion i såväl det förebyggande arbetsmiljöarbetet som i rehabiliteringsarbetet.

Rehabilitering ska göras tidigt och aktivt. Detta ska ske i samverkan mellan chef, medarbetare och arbetsmarknadens olika företrädare. Närmaste chef ska hålla kontinuerlig kontakt med den långtidssjuka. Denna uppgift kan inte delegeras.

En inkluderande arbetsplats fri från diskriminering

För att skapa, behålla och utveckla en arbetsplats med olikheter som strävar efter gemensamma mål krävs ett inkluderande förhållningssätt och aktivt arbete som utgår från alla diskrimineringsgrunderna. Alla på arbetsplatsen, inklusive vikarier, praktikanter, inhyrda och nyanställda, ska känna till att Göteborgs Stad som arbetsgivare inte

accepterar kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier eller att medarbetare som anmäler eller deltar i utredning inte får utsättas för repressalier.

Nämnder och bolagsstyrelser ska planera och organisera arbetet så att diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier förebyggs. Rutiner för hur kränkande särbehandling och trakasserier (inklusive sexuella) hanteras ska finnas och vara kända bland medarbetarna.

Kompetensförsörjning

Kompetens är medarbetares förmåga, motivation och förutsättning att utföra en konkret arbetsuppgift, genom att tillämpa sina kunskaper och färdigheter. Kompetensförsörjning handlar om att försörja verksamheten med den kompetens som krävs för att klara grunduppdraget utifrån rådande förutsättningar. Verksamhetens förmåga att attrahera, rekrytera, introducera, utveckla och behålla medarbetare och samtidigt anpassa arbetsorganisation och arbetssätt är avgörande för vår förmåga att använda kompetensen ändamålsenligt. Nämnder och bolagsstyrelser ska systematiskt planera och följa upp att verksamheten försörjs med rätt kompetens i relation till verksamhetens utveckling.

Lönebildning och lönesättning

Göteborgs Stads löner ska vara sakliga, jämställda och konkurrenskraftiga, som grund för långsiktig kompetensförsörjning. Ändamålsenlig lönespridning inom en yrkesgrupp avspeglar att goda prestationer över tid ger löneutveckling. Lönen ska vara individuell och differentieras med hänsyn till arbetets svårighetsgrad (enligt arbetsvärderingen), hur väl medarbetaren uppfyller arbetets krav på utbildning, erfarenhet och personlig lämplighet, medarbetarens resultat och prestation samt behov av anpassning till marknadslöneläget för svårrekryterade och/eller konkurrensutsatta yrkesgrupper.

Kommunfullmäktige och kommunstyrelsen anger den långsiktiga och övergripande lönepolitiken samt förutsättningar för Göteborgs Stads lönebildning. Detta sker bland annat genom kommunfullmäktiges budgetbeslut och för nämnderna också genom tecknande av kollektivavtal.

Nämnder och bolagsstyrelser tillämpar lönepolitiken och gör strategiska ställningstaganden kring förutsättningarna för lokal lönebildning med utgångspunkt från sina respektive kollektivavtal. I nämnderna och bolagsstyrelser tas även beslut om budgetförutsättningar för lönebildningen.

Lönesättande chef ansvarar för den individuella lönesättningen för sina medarbetare samt är delaktig i och bidrar till förvaltningens/bolagets övergripande ställningstaganden i samband med den lokala lönebildningen.

En förutsättning för en väl fungerande individuell lönesättning är att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav och uppnådda resultat. Grunden för arbetsgivarens bedömning av medarbetarens prestation tydliggörs genom väl kända och verksamhetsanpassade bedömningskriterier. Återkoppling görs utifrån verksamhetsanpassade bedömningskriterier kopplat till individuella mål och utvecklingsplaner som bestämdes vid utvecklingssamtalet. Dialogen mellan chef och medarbetare ska ligga till grund för ny lön. Lönesättningen är ett styrmedel som bekräftar dialogen, genom att lönen speglar uppnådda mål och resultat.