

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2024-05-15

Diarienummer 0192/24

Handläggare

Charlotta Öh Brorsson

Telefon: 031-367 83 50

E-post:

charlotta.oh.brorsson@intraservice.goteborg.se

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt aktiva åtgärder för att motverka diskriminering

Förslag till beslut

I nämnden för Intraservice:

Förvaltningens uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder för att motverka diskriminering godkänns

Sammanfattning

Nämnden för Intraservice har att ta del av och godkänna förvaltningens uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering. Ärendet kommer att vidarerapporteras till stadsledningskontoret.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Förvaltningen eftersträvar en god arbetsmiljö och bra arbetsvillkor. Det är en strategisk viktig fråga för staden som attraktiv arbetsgivare eftersom det skapar förutsättningar för framtida kompetensförsörjning och ett hållbart arbetsliv. En god arbetsmiljö är även ett viktigt konkurrensmedel och en effektivitetsfråga för att kunna möta förväntningarna på vad vi ska leverera i våra uppdrag. Ohälsa och sjukfrånvaro leder utöver lidande för den enskilde även till kostnader och produktionsbortfall för arbetsgivaren. Det kan också leda till att medarbetare väljer att sluta varpå personalomsättningen ökar. Att i stor omfattning rekrytera och introducera ny personal innebär stora kostnader.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

En god arbetsmiljö är en förutsättning för väl fungerande arbetsplatser. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska alltid vara en självklar och integrerad del i vår verksamhet. Genom att på alla sätt ta ansvar för arbetsmiljöområdet som helhet skapar vi förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Syftet med att systematiskt arbeta med arbetsmiljöfrågor är att främja medarbetares hälsa och minimera risken för ohälsa och olycksfall. Arbetet innefattar även ett aktivt arbete med arbetsanpassning och rehabilitering. Rehabilitering ska alltid göras tidigt och aktivt.

Intraservice ska vara en inkluderande arbetsplats, fri från alla former av diskriminering, trakasserier, inklusive sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling.

För att skapa, behålla och utveckla en arbetsplats med olikheter krävs ett inkluderande förhållningssätt och aktivt arbete som utgår från alla diskrimineringsgrunderna. En arbetsplats med avsaknad av systematik och metoder för att arbeta med arbetsmiljö, rehabilitering och ickediskriminering är en arbetsplats där medarbetare och chefer inte kommer att må bra. Risken är att medarbetare blir sjuka eller väljer att avsluta sin anställning.

Samverkan

Ärendet är hanterat och partssamverkan har skett med de fackliga organisationerna i Förvaltningens samverkansgrupp (FSG) 2024-04-17.

Ärendet

Nämnden för Intraservice har att ta del av och godkänna förvaltningens uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt aktiva åtgärder för att förhindra diskriminering. Ärendet kommer att vidarerapporteras till stadsledningskontoret.

Bakgrund

Av kommunfullmäktiges fastställda reglemente för nämnden för Intraservice (kap 3 § 4) framgår att:

Nämnden har personalansvaret inom sitt verksamhetsområde och svarar därmed för personalpolitiska och personaladministrativa beslut för sina arbetstagare.

Som ytterst personalansvarig betraktas nämnden för Intraservice som arbetsgivare i förhållande till myndighetens anställda.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Av 11 § i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) framgår att varje arbetsgivare varje år ska göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppmärksammade avvikelser eller brister ska åtgärdas. Målet med uppföljningen är att synliggöra hur arbetsmiljöarbetet har fungerat samt om, och på vilket sätt, arbetsmiljöarbetet behöver förbättras. Uppföljningen avgränsas till att fokusera på metodiken i verksamhetens arbetsmiljöarbete, och behandlar inte eventuella faktiska brister i organisationens arbetsmiljö. Enligt föreskriften ska arbetsgivaren ge arbetstagare och skyddsombud möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Aktiva åtgärder för att motverka diskriminering

Enligt 3 kap. Diskrimineringslag (2008:567) ska varje arbetsgivare vidta aktiva åtgärder med syfte att verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Arbetet med dessa aktiva åtgärder ska ske fortlöpande och i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering ska också dokumenteras och följas upp.

Uppföljning

Som arbetsgivare finns alltså en skyldighet att följa upp verksamhetens systematiska arbetsmiljöarbete och arbete med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering.

Arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen reglerar var för sig krav som handlar om att undersöka brister och risker samt att arbeta förebyggande med dessa.

Enligt Göteborgs Stads övergripande uppföljningsprocess ska uppföljning av arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder mot diskriminering ske i samband med nämndernas första delårsrapport för kalenderåret. Nämnders och styrelser delårsrapporter anmäls sedan till uppföljning hos kommunstyrelse och kommunfullmäktige, samt till Göteborgs Stads centrala samverkansgrupp (CSG).

Nämnden för Intraservice beslutade om delårsrapport för mars 2024-04-24 § 73. I denna delårsrapport ingick aldrig förvaltningens arbetsmiljöarbete och vidtagna aktiva åtgärder mot diskriminering. Skälet till denna avvikelse var att underlaget vid tillfället visserligen var färdigt men samtidigt inte samverkat med förvaltningens fackliga representanter i

FSG. Samverkan av ärendet har nu skett (FSG 2024-04-17) och förvaltningen kan därmed lämna över uppföljningsunderlaget till nämnden för godkännande.

Resultat av uppföljningen

Efter förvaltningens utförda uppföljningsarbete har det genom samverkan med förvaltningens fackliga representanter lyfts två områden där det krävs åtgärder.

Det första området handlar om det verktyg som finns för Göteborgs Stads medarbetarundersökningar. Förvaltningens fackliga representanter ser behov av att enklare kunna ta del av medarbetarundersökningarnas resultat. Detta för att kunna bidra till och ta ansvar för sina medlemmars intressen. Både utifrån fackliga representanters roll som skyddsombud och som medverkande i Samverkansforum. Detta behov är dock inte isolerat till Intraservice utan är något som identifierats på en stadenövergripande nivå. Förvaltningen kommer att driva denna fråga vidare med ambitionen att nå en nivå av åtkomst till enkätresultat som gynnar alla parter.

Det andra området berör förvaltningens fackliga representanters medverkan i riskbedömningar vid förändringar i verksamheten. Förvaltningens fackliga representanter har lyft att de ibland bjuds in med kort varsel och att det inte alltid är nödvändigt att de medverkar utan kan ta del av dokumentation i efterhand. I samråd mellan förvaltning och fackliga representanter har beslut fattats om att det ska tas fram en dokumenterad rutin om hur arbetsgivare och fackliga representanter ska samverka i samband med organisatoriska och verksamhetsmässiga förändringar.

Förvaltningens bedömning

Förvaltningen har genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder för att motverka diskriminering. Uppföljningen visar att förvaltningen efterlever fastställd systematik och metodik.

Efter samverkan och samråd med förvaltningens fackliga representanter har två utvecklingsområden identifierats. Förvaltningen bedömer att framtagna förbättringsåtgärder kommer att omhänderta bristerna i identifierade utvecklingsområden.

Utöver ovan nämnda utvecklingsområden ser inte förvaltningen att det finns något ytterligare att följa upp eller rapportera.

Peter Söderström
Förvaltningsdirektör