



Handling 2024 nr 141

Redovisning av uppdrag gällande arbetsmiljöfrågor som berör fler än en nämnd eller styrelse

Till Göteborgs kommunfullmäktige

Kommunstyrelsens förslag

Kommunstyrelsen tillstyrker stadsledningskontorets förslag i tjänsteutlåtande den 20 juni 2024 och föreslår att kommunfullmäktige beslutar:

1. Redovisning av kommunfullmäktiges uppdrag 2023-11-23 § 55 punkt 1, ta fram en rutin för hur arbetsmiljöfrågor som rör fler än en nämnd eller styrelse ska hanteras, antecknas och förklaras fullgjort.
2. Redovisning av kommunfullmäktiges uppdrag 2023-11-23 § 55 punkt 2, inom ramen för den systematiska uppföljningen till kommunfullmäktige inkludera och synliggöra brister i arbetsmiljön som rör fler än en nämnd eller styrelse, antecknas och förklaras fullgjort.
3. Redovisning av kommunfullmäktiges uppdrag 2023-11-23 § 55 punkt 3, ta fram en rutin och hanteringsordning för hur chefers arbetsmiljöansvar och befogenheter inom en nämnd eller styrelse ska fungera när en annan nämnd eller styrelse har huvudansvaret för en specifik fråga, antecknas och förklaras fullgjort.

Vid behandling av ärendet i kommunstyrelsen antecknade representanterna från V, S och MP som yttrande en skrivelse från den 26 augusti 2024.

Göteborg den 28 augusti 2024
Göteborgs kommunstyrelse

Jonas Attenius

Lina Isaksson

Yttrande

(Vänsterpartiet, Socialdemokraterna, Miljöpartiet)

2024-08-26

4

Yttrande angående Redovisning av uppdrag gällande arbetsmiljöfrågor som berör fler än en nämnd eller styrelse.

Det är positivt att frågan om hur strukturerna kring det systematiska arbetsmiljöarbetet i Göteborgs stad uppmärksammas mer och att förbättringar sker utifrån den inspektion som Arbetsmiljöverket tidigare gjort i staden. Exempelvis att rutinen för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder har vidareutvecklats och kompletterats.

Chefers organisatoriska förutsättningar är fortsatt en central pusselbit för arbetsmiljön. Precis som representanterna för CSG lyfter i underlaget är det väldigt viktigt att fortsätta arbeta med en kultur som ger förutsättningar för chefer att kunna returnera arbetsmiljöuppgifter när befogenheter, resurser, kunskap eller kompetens för att åtgärda problem i arbetsmiljö inte är tillräckliga.



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2024-06-20

Ärendenummer SLK-2023-01106

Ärendenummer SLK-2023-01107

Ärendenummer SLK-2023-01108

Handläggare

Roger Edsand, Karin Magnusson

Telefon: 031- 368 02 32, 031-368 05 80

E-post: roger.edsand@stadshuset.goteborg.se

E-post: karin.magnusson@stadshuset.goteborg.se

Redovisning av uppdrag gällande arbetsmiljöfrågor som berör fler än en nämnd eller styrelse

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Redovisning av kommunfullmäktiges uppdrag 2023-11-23 § 55 punkt 1, ta fram en rutin för hur arbetsmiljöfrågor som rör fler än en nämnd eller styrelse ska hanteras, antecknas och förklaras fullgjort.
2. Redovisning av kommunfullmäktiges uppdrag 2023-11-23 § 55 punkt 2, inom ramen för den systematiska uppföljningen till kommunfullmäktige inkludera och synliggöra brister i arbetsmiljön som rör fler än en nämnd eller styrelse, antecknas och förklaras fullgjort.
3. Redovisning av kommunfullmäktiges uppdrag 2023-11-23 § 55 punkt 3, ta fram en rutin och hanteringsordning för hur chefers arbetsmiljöansvar och befogenheter inom en nämnd eller styrelse ska fungera när en annan nämnd eller styrelse har huvudansvaret för en specifik fråga, antecknas och förklaras fullgjort.

Sammanfattning

Kommunfullmäktige beslutade 2023-11-23 § 55 om tre uppdrag till kommunstyrelsen som rör arbetsmiljö i förhållande till att flera nämnder alternativt styrelser är involverade.

Stadsledningskontoret har reviderat Göteborgs Stads rutin för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder. Utöver systematiken ska uppföljningen beskriva nämnders eller styrelsernas tre största risker eller hinder och hur de påverkar arbetsmiljön negativt. Nämnder och styrelsen har för första gången i delårsrapport mars rapporterat i enlighet med den reviderade rutinen. Det är ett fåtal nämnder som lyfter risker kopplade till arbetsmiljöproblematik där fler än en nämnd är involverade. Precis som exemplet i yrkandet som låg till grund för kommunfullmäktiges beslut är det lokaler och IT-system som lyfts fram i delårsuppföljningen.

De två kommunfullmäktigeuppdragen som handlar om att ta fram rutiner/hanteringsordning gällande hur arbetsmiljöfrågor som rör fler än en nämnd eller styrelse ska hanteras samt hur chefers arbetsmiljöansvar och befogenheter inom en nämnd eller styrelse ska fungera när en annan nämnd eller styrelse har huvudansvaret för en specifik fråga är nära sammankopplade.

Stadsledningskontoret ger i ärendet en beskrivning av lagstiftning och Göteborgs Stads styrande dokument inom arbetsmiljöområdet. Vidare har stadsledningskontoret genomfört en fördjupning inom IT- och lokalområdet.

Stadsledningskontorets sammantagna bedömning är att det inte behövs ytterligare rutiner eller hanteringsordningar på en staden-övergripande nivå när det gäller arbetsmiljöfrågor som rör fler än en nämnd eller styrelse. Samma gäller avseende hur chefers arbetsmiljöansvar och befogenheter inom en nämnd eller styrelse ska fungera när en annan nämnd eller styrelse har huvudansvaret för en specifik fråga ska hanteras. De styrande dokument som redan finns bedöms vara tillräckliga för att reglera ansvarsfrågorna och gränslandet däremellan.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Brister i arbetsmiljön kan leda till ökad personalomsättning och sjukfrånvaro som ger nämnder/styrelser ökade kostnader i form av rehabiliteringskostnader, ersättningsrekryteringar och anskaffning av vikarier. Att uppfylla sitt förebyggande arbetsmiljöansvar kan också leda till kostnader för åtgärder och insatser som behövs för att skapa en god arbetsmiljö där verksamhet och hälsa utvecklas.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

Ärendet tydliggör lagstiftning, stadens styrning samt processer i förhållande till arbetsmiljöfrågor och där flera nämnder/styrelser är involverade. En god arbetsmiljö bidrar till trivsel och arbetsglädje på arbetsplatsen och för att fler ska vilja och orka arbeta ett helt yrkesliv. Hälsosamma arbetsplatser är viktigt för att kunna behålla och rekrytera medarbetare och för att Göteborgs Stad ska vara attraktiv som arbetsgivare. Medarbetare som arbetar i en organisation med ett systematiskt hållbart arbetsmiljöarbete minskar som regel sin sjukfrånvaro.

Samverkan

Information till central samverkansgrupp (CSG) 2024-03-21 och 2024-06-13.

Information till koncernfackliga rådet 2024-05-29.

Bilaga

Kommunfullmäktiges protokollsutdrag 2023-11-23 § 55

Ärendet

Ärendet avser redovisning av uppdrag från kommunfullmäktige 2023-11-23 § 55 gällande arbetsmiljöfrågor som berör fler än en nämnd eller styrelse.

Beskrivning av ärendet

Uppdraget avser tre delar:

1. Ta fram en rutin för hur arbetsmiljöfrågor som rör fler än en nämnd eller styrelse ska hanteras.
2. Inom ramen för den systematiska uppföljningen till kommunfullmäktige inkludera och synliggöra brister i arbetsmiljön som rör fler än en nämnd eller styrelse.
3. Ta fram en rutin och hanteringsordning för hur chefers arbetsmiljöansvar och befogenheter inom en nämnd eller styrelse ska fungera när en annan nämnd eller styrelse har huvudansvaret för en specifik fråga.

Stadsledningskontorets utredning

Lagstiftning och föreskrifter inom arbetsmiljöområdet

Arbetsmiljölagen (1977:1160), AML, är i huvudsak den lag som reglerar arbetsmiljön. Syftet med lagstiftningen är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och att skapa en god arbetsmiljö.

Mer detaljerade regler gällande arbetsmiljön finns i föreskrifter som utfärdas av Arbetsmiljöverket. Arbetsgivaren är ytterst ansvarig för arbetsmiljön och ska leda arbetet mot en bättre arbetsmiljö. Systematiskt arbetsmiljöarbetet (SAM) är en metod för att bedriva arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1) och således en viktig del i arbetsgivarens ansvar.

Om arbetsmiljöansvar

Arbetsmiljöansvaret för kommunen som arbetsgivare framgår av AML och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Det är fråga om insatser som arbetsgivaren är skyldig att genomföra för att förebygga att arbetstagare inte drabbas av ohälsa eller olycksfall. Därtill tillkommer den styrning inom området som är beslutad av Göteborgs Stad. Verksamheten regleras i olika lagar, exempelvis lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade, hälso- och sjukvårdslagen (2017:30), skollagen (2010:800) och socialtjänstlagen (2001:453). Arbetsmiljölagen är juridiskt likställd med övriga lagar. Ingen lag tar alltså över någon annan. Arbetsgivaren måste i en konkret situation förena arbetstagarnas, brukarnas, elevernas, patienternas och klienternas intressen.

Politiker i kommunfullmäktige, styrelse och nämnd är kommunens yttersta representant som arbetsgivare. Kommunfullmäktige fördelar ansvarsområden inklusive personal och arbetsmiljöansvar till nämnder/styrelser genom reglementen och ägardirektiv av vilka det bland annat framgår att verksamheten ska bedrivas i enlighet med arbetsmiljölagen och föreskrifterna för arbetsmiljön. Genom att fastställa en skriftlig arbetsmiljöpolicy samt ge nämnder/styrelser ekonomiska resurser för arbetsmiljöarbetet skapar kommunfullmäktige förutsättningar för arbetsmiljöarbetet.

Nämnder/styrelse ska följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet minst en gång per år och rapportera till kommunfullmäktige för att säkerställa att det fungerar som avsett.

Vidare ska nämnder och styrelser fördela uppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet till förvaltningsdirektör/bolags- vd och tillse att tillräckliga befogenheter, resurser,

kunskaper och kompetens för att kunna bedriva arbetsmiljöarbetet följer med fördelningen.

I förvaltningsdirektör/bolags- vd:s befogenheter ingår rätten att vidarefördela uppgifter till underställda chefer inom organisationen så att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs inom hela verksamheten.

Arbetsgivaren företräds således av personer i chefsställning eller i arbetsledande funktioner. I arbetsledande roller ingår ansvaret att i den direkta arbetsledningen säkerställa att arbete utförs på ett säkert och tryggt sätt. I chefsroller där det finns ett uttalat ansvar för verksamhet, ekonomi och personal ingår även ansvar för arbetsuppgifter i det lagstadgade förbyggande arbetsmiljöarbetet och för det rehabiliterande arbetet. Ansvaret för dessa arbetsuppgifter ska förtydligas genom en uppgiftsfördelning om det inte är uppenbart obehövligt. En fördelning av arbetsmiljöuppgifter handlar enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), (från 1 januari 2025 AFS 2023:1). Personen som tar emot en uppgiftsfördelning får en intern skyldighet att inom ramen för sin chefsroll själv utföra eller se till att uppgifter i arbetsmiljöarbetet utförs. Göteborgs Stad har sedan hösten 2018 mallar för uppgiftsfördelning. Mallarna är anpassningsbara för att möta de behov av eventuella ändringar som förvaltningar och bolag kan behöva göra utifrån sina specifika verksamhetsbehov.

För en fungerande uppgiftsfördelning till chefer inom en förvaltning eller ett bolag ska några kriterier vara uppfyllda. Det handlar exempelvis om tillräckliga beslutsbefogenheter och resurser. Befogenhet rör rätten att fatta beslut och vidta åtgärder. Resurser är, förutom ekonomiska medel, tillgång till personal, utrustning, lokaler och tid. Utöver det krävs tillräckliga kunskaper om bestämmelser som har betydelse för arbetsmiljön och kunskaper om fysiska, organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön som kan innebära risker för ohälsa eller olycksfall. Kunskaperna ska också omfatta åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall samt uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Om det inte finns tillräckliga förutsättningar kan den som har tagit emot en uppgiftsfördelning vända sig till sin chef och begära förändring. Är förändring av förutsättningarna inte möjligt kan det bli nödvändigt att arbetstagaren fransäger sig – i dagligt tal returnerar – uppgiften. Det innebär inte att man säger upp sin anställning eller chefsuppgift, och ansvaret för övriga arbetsmiljöuppgifter kvarstår som vanligt. Med otillräckliga förutsättningar menas i detta sammanhang att ansvaret upplevs otydligt eller att det saknas delar av det som beskrivs ovan i form av befogenheter, resurser eller kunskap. Det är endast specifika uppgifter som kan returneras. Uppgiftsfördelningen följer verksamhetens organisationsstruktur.

I det systematiska arbetsmiljöarbetets centrala aktiviteter med att undersöka, riskbedöma, åtgärda och kontrollera, beskrivs att för åtgärder som inte genomförs omedelbart, ska en handlingsplan upprättas. Av handlingsplanen ska framgå åtgärd, vem som ansvarar för genomförandet och när åtgärden ska vara klar samt när den ska kontrolleras. Inom ramen för sitt mandat kan chefens åtgärd bestå av att kontakta annan förvaltning eller annan utförare för att få åtgärden genomförd enligt de rutiner för felanmälan eller via supportfunktioner som bör finnas avtalade eller överenskommet.

Det finns situationer/områden där olika nämnder eller styrelser inom Göteborgs Stad har beröringspunkter med varandra. Det kan handla om att flera verksamheter är

samlökaliserade inom samma fastighet, då behöver verksamheterna ha en tydlighet kring samordningsansvaret avseende gemensamma ytor som exempelvis personalutrymmen. Andra exempel är då stadsfastighetsnämnden är hyresvärd och en nämnd med verksamhetsansvar, ex, grundskolenämnden, är hyresgäst.

Göteborgs Stads styrning inom arbetsmiljöområdet

Som framgår tidigare i tjänstutlåtandet har kommunfullmäktige genom reglemente för nämnderna fördelat personalansvaret för medarbetare. Genom personalansvaret inom sitt verksamhetsområde svarar nämnden för personalpolitiska och personaladministrativa beslut för sina arbetstagare. Nämnderna ska se till att en instruktion för förvaltningschefen upprättas och antas. På motsvarande sätt regleras styrelsers ansvar genom ägardirektiven.

I tabellen återfinns Göteborgs Stads styrande dokument inom arbetsmiljöområdet relevanta för ärendet.

Styrande dokument	Beskrivning	Beslut
Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap	Policyn beskriver stadens generella principer kopplat till organisationskultur, medarbetarskap, chef- och ledarskap, arbetsmiljö och arbetsvillkor. Syftet är att tillgodose krav i arbetsmiljölagstiftningen (1977:1160) samt diskrimineringslagen (2008:567).	KF 2020-01-23 § 14
Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap	Reglerar arbetsgivaransvaret för arbetsmiljö och arbetsvillkor.	KF 2020-01-23 § 14
Göteborgs Stads rutin för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder	Syftet med rutinen är att beskriva hur uppföljning och rapportering av det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet samt arbetet med aktiva åtgärder ska ske.	Stadsdirektör på vidaredelegation 2024-03-21
Göteborgs Stads riktlinje för styrning, uppföljning och kontroll	Tydliggör krav på att nämnderna och bolagsstyrelserna har ett effektivt system för styrning, uppföljning och kontroll som är dokumenterat i de delar där så bedöms verkningsfullt. Här regleras också att nämnd/bolagsstyrelse ska bedriva en ändamålsenlig och effektiv verksamhet med fokus på kvalitet för den verksamheten riktar sig till. Till	KF 2016-09-08 § 17

Styrande dokument	Beskrivning	Beslut
	detta hör att aktivt följa och agera på förändring och utveckling kopplat till ansvarsområdet, i syfte att förbättra verksamhet, arbetsformer samt därmed säkra kompetensförsörjningen	
Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer 2023-2025	För att kunna behålla och ta vara på den kompetens som staden har i verksamheten idag, ska hot och våld inte förekomma på arbetsplatser. Åtgärder för att minska hot, våld och otillåten påverkan finns i planen för att motverka tystnadskulturer. I planen finns också åtgärder för att stärka chefers organisatoriska förutsättningar, vilket också är en viktig del för att stärka stadens kompetensförsörjning av såväl chefer som medarbetare. I planen finns även insatsen att säkerställa följsamhet och utveckla Göteborgs Stads rekryteringsprocess som bland annat innefattar att det behöver bli tydligt vad och hur man kan göra för att kontrollera en persons bakgrund. Detta är viktigt att förhålla sig till även när det gäller aktiviteter i Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning när det gäller bland annat strategier som att bredda rekryteringen.	KF 2023-05-25 § 5

Samverkan

En viktig del i arbetsmiljöarbetet är samverkan med fackliga organisationer och skyddsombud. Utgångspunkten för samverkan är AML och lag om medbestämmande i arbetslivet (MBL) som gäller för samtliga förvaltningar och bolag men ersätts i vissa delar där det finns kollektivavtal som reglerar samverkan. För förvaltningarnas del gäller kollektivavtalet Samverkan Göteborg som reglerar hur samverkan ska ske.

Av avtalet framgår att den centrala samverkansgruppen (CSG) har en roll som skyddskommitté i stadengemensamma frågor. CSG har även inrättat särskilda samverkansgrupper (SSG) varav ett fungerar som SSG för digitaliseringsfrågor.

Motsvarande gemensamma samverkansforum finns inte för bolagen eftersom varje bolag är egna juridiska personer. Dock finns ett koncernfackligt råd (KFR) som sammankallas av Göteborgs Stadshus AB.

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Göteborgs Stads rutin för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med aktiva åtgärder, beskriver hur uppföljning och rapportering av det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet samt arbetet med aktiva åtgärder ska ske. Rutinen gäller för stadens nämnder samt att bolag kan anta rutinen efter beslut i bolagsstyrelsen.

Uppföljningen ger nämnder, och i de fall styrelser beslutat om rutinen, och ytterst kommunfullmäktige väsentlig information och möjlighet att styra, stödja och följa upp det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet och arbetet med aktiva åtgärder. Syftet är att undersöka om arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete. Målet är att synliggöra hur arbetsmiljöarbetet har fungerat samt om och på vilket sätt systematiken i hälso- och arbetsmiljöarbetet behöver förbättras.

Rutinen är nyligen reviderad. Det som är nytt är att uppföljningen utöver systematiken även omfattar beskrivning av nämndens eller styrelsers tre största risker eller hinder och hur de påverkar arbetsmiljön negativt. Rapporteringen ska också innehålla en kort beskrivning om vilka åtgärder som planeras samt om åtgärderna kan hanteras inom egna nämnden/styrelsen eller om det krävs beslut kring åtgärden av annan nämnd eller styrelse. Den reviderade rutinen är svar på kommunfullmäktiges uppdrag att inom ramen för den systematiska uppföljningen till kommunfullmäktige inkludera och synliggöra brister i arbetsmiljön som rör fler än en nämnd eller styrelse.

Särskilt om lokaler och IT-system

I yrkandet som ligger till grund för kommunfullmäktiges uppdrag anges lokaler och IT-system som sådana frågor där ansvar finns på flera nämnder/styrelser och kan leda till arbetsmiljöproblem. I förhållande till att nämnderna skulle lyfta sina tre största arbetsmiljörisker är inte risker, kopplade till arbetsmiljöproblematik där fler än en nämnd är involverade, omfattande. Av nämndernas rapportering av det systematiska arbetsmiljöarbetet är det också främst lokaler och IT-system som lyfts i förhållande till att flera nämnder/styrelser är involverade. Stadsledningskontoret har därför fördjupat utredningen utifrån dessa förhållanden.

Inför händelser som exempelvis nyansaffning eller uppdatering av digitala hjälpmedel alternativt flytt till andra eller nybyggda lokaler så hanteras detta av de involverade nämnderna och i viss mån bolag. Händelser av detta slag är i regel planeringsbara och bygger till del på tidigare beslut som ska effektueras. Att arbetsmiljöfrågan ska hanteras redan i denna fas finns reglerat i arbetsmiljölagen med förtydligande i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Lokaler

Kommunfullmäktige har beslutat om ett flertal styrande dokument inom lokalförsörjningsområdet, vilka bland annat tydliggör ansvar och gränssnitt mellan nämnder.

Styrande dokument	Beskrivning	Beslut
Göteborgs Stads riktlinje för stadens lokalförsörjningsplan och nämnders lokalbehovsplaner.	Syftet med denna riktlinje är att ange ramarna för kommunstyrelsens och nämnders ansvar, arbete och handlingsutrymme gällande framtagande av stadens lokalförsörjningsplan och nämnders lokalbehovsplaner samt beskriver gränssnittet mellan lokalförsörjningsplan och lokalbehovsplan.	KS 2023-12-13 § 901
Göteborgs Stads riktlinje för styrande nyckeltal för kommunala verksamhetslokaler samt inriktning för samnyttjan och samlokalisering avseende kommunala verksamhetslokaler	De styrande nyckeltalen anger de ytmässiga ramarna för de lokalförsörjningsuppdrag som beställs. Vid beställning av lokalförsörjningsuppdrag ska frågan om samnyttjan och samlokalisering alltid beaktas.	KF 2024-02-01 § 27
Göteborgs Stads riktlinje för beslutsnivåer vid investering i och inhyrning av samt inriktning för att äga eller hyra - kommunala verksamhetslokaler.	Beslutsnivåer och ansvarsfördelning vid investering i och inhyrning av kommunala verksamhetslokaler. Riktlinjen omfattar nyinvesteringar såväl som de investeringar som krävs för att säkra befintliga fastigheters långsiktiga värde och funktion. I riktlinjen anges också inriktning för när staden bör äga eller hyra kommunala verksamhetslokaler.	KF 2023-01-26 § 22

Stadsfastighetsnämnden har enligt sitt reglemente ansvar för att ur ett hela staden-perspektiv, förvalta, bygga och utveckla ändamålsenliga och kostnadseffektiva verksamhetslokaler som bedöms ha ett långsiktigt strategiskt värde för staden. Verksamhetsansvariga nämnder är som regel hyresgäster i förhållande till stadsfastighetsnämnden. När det gäller verksamheternas långsiktiga lokalbehov så framgår dessa av nämndernas lokalbehovsplaner. I planen redovisar nämnden sin prognos och analys avseende kommande lokalbehov. Planen ligger sedan till grund för nämndens beställningar gentemot stadsfastighetsnämnden. Göteborgs Stads lokalförsörjningsplan ska ge en tydlig bild av Göteborgs Stads lokalförsörjning av kommunal service. Vidare ska planen belysa stadens primära utmaningar och möjligheter kopplat till lokalförsörjning samt rama in var i staden de huvudsakliga behoven finns och när i tiden de bedöms uppstå och var i staden de huvudsakliga behoven finns. Planen syftar till att skapa en överblick och tillhandahålla en analys av Göteborgs Stads samlade lokalförsörjning samt en nämndspecifik lokalförsörjningsanalys. Det finns text i planen som har bäring på arbetsmiljön. *"För att säkerställa ändamålsenligheten i befintliga*

lokaler krävs kontinuerliga åtgärder. Behov av åtgärder och förändringar drivs antingen av hyresvärdens ansvar för att säkerställa skick och status eller av verksamhetens behov av nya eller ändrade funktioner i befintliga byggnader”.

Dokumentet Ansvarsfördelning i fastighetsförvaltningen, även kallad X-listan, är framtagen och beslutad av stadsfastighetsnämnden. X-listan beskriver gränsdragning mellan stadsfastighetsförvaltningen och dess hyresgäster i de kommuninterna upplåtelseerna avseende underhåll och drift. Förändringar i dokumentet görs i samverkan med verksamhetsförvaltningarna.

Inte sällan uppstår frågor av ekonomisk eller teknisk art i förhållande till identifierade verksamhetsbehov. Bland annat kan eventuella krav på bygglov eller reglering gällande detaljplan påverka genomförbarheten vad avser identifierade behov. Gällande kostnader kopplat till lokalförändringar så hanteras dessa vanligtvis, antingen genom justerade hyresnivåer eller via tillfälliga tilläggsavtal, med hyreseffekt för berörda verksamheter.

Stadens verksamhetstunga nämnder såsom äldre samt vård- och omsorgsnämnden, grundskolenämnden, utbildningsnämnden, förskolenämnden och nämnden för funktionsstöd har egna organisationer för lokalfrågor. De lokala organisationerna bistår verksamheterna vad avser hantering av interna lokalbehov såväl som vid kontakt med stadsfastighetsförvaltningen.

IT-system

Göteborgs Stads gemensamma digitala tjänster levereras av nämnden för intraservice, nämnden för inköp och upphandling respektive nämnden för demokrati och medborgarservice medan ansvaret för verksamhetsspecifika system åvilar den/de nämnder som nyttjar systemen.

Det finns två styrande dokument inom IT som är relevanta för uppdraget.

Styrande dokument	Beskrivning	Beslut
Göteborgs Stads policy för digitalisering och IT	Policyn beskriver styrande principer för Göteborgs Stads arbete med verksamhetsutveckling med stöd av digitalisering och dess grundläggande möjliggörare, IT. Policyn ska bidra till att säkerställa stadens förmåga att realisera nyttorna av digitalisering och öka den digitala mognaden	KF 2020-09-20 § 19
Göteborgs Stads plan för digitalisering 2023 - 2026	Syftet med planen är att tydliggöra den inriktning som utpekats för att uppnå kommunkoncernens mål och nyttor med digitaliseringsarbetet.	KF 2022-12-08 § 7
Göteborgs Stads riktlinje för styrning, samordning och finansiering av digital utveckling och förvaltning	Denna riktlinje anger nämnders och bolagsstyrelserns ansvar i det arbete som ska ske inom ramen för styrning, samordning och finansiering av stadens digitala utveckling och förvaltning.	KF 2021-11-25 § 29

Av Göteborgs Stads policy för digitalisering och IT framgår att staden ska ha ändamålsenlig styrning av digitalisering och IT som leder till att rätt prioriteringar görs, säkerheten upprätthålls, nya kompetenser utvecklas och att användarna involveras i förändringsarbetet. Vidare att Göteborgs Stad ska tillhandahålla en digital arbetsmiljö som är användarvänlig.

Dialog med förvaltningar

Stadsledningskontoret har haft dialog med representanter från äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen och utbildningsförvaltningen. Dessa förvaltningar har inom ramen för uppföljningen lyft att det finns arbetsmiljöfrågor inom IT och/eller lokaler de inte själva har mandat att hantera.

De uppger att samarbetet fungerar väl med de förvaltningar som ansvarar för lokaler och IT-system. När frågor uppstår som inte löses fullt ut handlar det oftast om prioriteringar och om föreslagna åtgärder bedöms som nödvändiga. De olika förvaltningarna kan se olika på om åtgärder som lyfts är nödvändiga. Som exempel lyfts vad som är nödvändigt utifrån lagkrav respektive önskvärt utifrån verksamhetsbehov. Därtill kan krav på bygglov eller reglering gällande detaljplan påverka genomförbarheten av föreslagna åtgärder. När det gäller lokaler har båda förvaltningarna lyft ansvar från enhetschefer till förvaltningarnas lokalorganisationer.

Att nämnderna övertagit ansvar för verksamhetssystem från intraservice har gett dem större mandat över utvecklingsdelarna vilket de upplever som positivt.

Förvaltningarnas representanter ser inget behov av ytterligare styrning inom området.

Dialog med CSG som skyddskommitté

CSG som skyddskommitté ser inte behov av fler styrande dokument eller rutiner. Det är viktigt att förvaltningarna arbetar med följsamhet till det som redan finns inom området samt säkerställa att chefer har grundläggande kompetens i arbetsmiljöfrågor. CSG lyfter att det är viktigt med en öppen och tillåtande kultur som ger förutsättningar för att chefer kan returnera ansvar för uppgifter där befogenheter, resurser, kunskap eller kompetens för att åtgärda problem i arbetsmiljö inte är tillräckliga. Fackliga organisationerna/skyddsombuden vill bli involverade i förvaltningarna för att tillsammans med arbetsgivaren verka för lösningar. Det behöver finnas en tydlighet när det ska finnas förvaltningsövergripande samverkan (FÖS) i de fall flera förvaltningar delar lokaler. Det är viktigt att inte ensidigt beakta verksamhets/arbetsgivarperspektivet i hanteringen. CSG lyfter även att det är viktigt att säkerställa att partssamverkan fullgörs gällande alla IT-system samt att säkerställa att IT-stöden är användarvänliga. De IT-stöd som används behöver vara möjliga att anpassa till verksamhetens behov. Det finns annars en risk att IT-stöden i stället för att underlätta blir en administrativ belastning.

Ett observandum är att den samverkan som sker i förhållande till IT är omfattande och kräver stor arbetsinsats av de fackliga organisationerna. Den årliga uppföljningen av arbetsmiljön är viktig såväl lokalt i nämnder som staden-övergripande.

Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontoret föreslår att uppdraget från kommunfullmäktige, att inom ramen för den systematiska uppföljningen till kommunfullmäktige inkludera och synliggöra brister i arbetsmiljön som rör fler än en nämnd eller styrelse, förklaras fullgjort. Göteborgs Stads rutin för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder är

reviderad med att uppföljningen utöver systematiken även omfattar beskrivning av nämnders eller styrelsers tre största risker eller hinder och hur de påverkar arbetsmiljön negativt. Av rutinen framgår att rapporteringen också ska innehålla en kort beskrivning om vilka åtgärder som planeras samt om åtgärderna kan hanteras inom egna nämnden eller om det krävs beslut kring åtgärden av annan nämnd eller utförare. Informationen från delårsrapporten är även ett underlag till det här ärendet vad gäller eventuell arbetsmiljöproblematik där fler än en nämnd/styrelse är involverade.

Nämnder och styrelsen har för första gången i delårsrapport mars rapporterat i enlighet med den reviderade rutinen. Det är ett fåtal nämnder som lyfter risker kopplade till arbetsmiljöproblematik där fler än en nämnd är involverade. Precis som exemplen i yrkandet som låg till grund för kommunfullmäktiges beslut är det lokaler och IT-system som lyfts fram. IT-system lyfts fram av någon enstaka nämnd medan lokaler rapporteras i något större omfattning. Därtill lyfter de fyra nya stadsutvecklande nämnderna att det finns otydligheter gällande ansvar emellan i förhållande den nya nämndsorganisationen som trädde i kraft 2022/2023.

De följande två kommunfullmäktigeuppdragen hänger nära samman med varandra;

- att ta fram rutin för hur arbetsmiljöfrågor som rör fler än en nämnd eller styrelse ska hanteras samt
- att ta fram rutin och hanteringsordning för hur chefers arbetsmiljöansvar och befogenheter inom en nämnd eller styrelse ska fungera när en annan nämnd eller styrelse har huvudansvaret för en specifik fråga

I enlighet med lagstiftning och Göteborgs Stads styrande dokument kopplas arbetsmiljöansvaret generellt till den organisation som har ansvar för den verksamhet som utförs. Göteborgs Stads ansvarsfördelning är i linje med Sveriges Kommuner och Regioners rekommendation¹.

Stadsledningskontoret ser inte behov av ytterligare rutiner eller hanteringsordningar på en staden-övergripande nivå när det gäller arbetsmiljöfrågor som rör fler än en nämnd eller styrelse. Samma gäller avseende hur chefers arbetsmiljöansvar och befogenheter inom en nämnd eller styrelse ska fungera när en annan nämnd eller styrelse har huvudansvaret för en specifik fråga ska hanteras. De styrande dokument som redan finns bedöms vara tillräckliga för att reglera ansvarsfrågorna och gränslandet däremellan. Ett väl utvecklat samarbete mellan arbetsmiljöansvarig organisation och den organisation som ansvarar för exempelvis IT-system och lokaler är en viktig förutsättning för att ansvarig chef ska kunna hantera sådana åtgärder som behövs för att skapa en god arbetsmiljö.

Enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete kan och bör en chef returnera ansvar för uppgifter där befogenheter, resurser, kunskap eller kompetens för att åtgärda problem i arbetsmiljö inte är tillräckliga. Genom returneringen lyfts frågan linjevägen till den nivå inom förvaltningen eller bolaget som har beslutsmandat i frågan. De verksamhetstunga nämnderna har organisationer som omhändertar såväl lokal- som IT-frågor som i sin tur har formaliserad kommunikation med förvaltningen för intraservice och stadsfastigheter.

¹ SKR Cirkulär 19:15 Fördelning av arbetsmiljöuppgifter från fullmäktige

Det finns faktorer som talar för att staden har skapat förutsättningar för att bättre omhänderta frågor som berör flera nämnder eller styrelser. Kommunfullmäktige har beslutat om en ny styrning av digitalisering i staden. Bland annat har ansvar för verksamhetsspecifika IT-system flyttats från nämnden för Intraservice till verksamhetsansvariga nämnder samt att det finns en strategisk samordningsgrupp för digitalisering och IT-frågor. Göteborgs Stads riktlinje för stadens lokalförsörjningsplan och nämnders lokalbehovsplaner anger ramarna för kommunstyrelsens och nämnders ansvar, arbete och handlingsutrymme gällande framtagande av stadens lokalförsörjningsplan och nämnders lokalbehovsplaner samt beskriver gränssnittet mellan lokalförsörjningsplan och lokalbehovsplan. Dokumentet Ansvarsfördelning i fastighetsförvaltningen, även kallad X-listan, är framtagen och beslutad av stadsfastighetsnämnden.

Staden har de senaste åren utvecklat sin organisationskultur och det gemensamma ledarskapet med fokus på att agera tillsammans som en stad och vad som blir bäst för helheten. Därtill finns exempelvis regelbundna mötestillfällen för förvaltnings- och bolagschefer för att arbeta med stadengemensamma frågeställningar.

Även om det inte direkt förändrar något i förhållande till aktuellt uppdrag har stadsledningskontoret i utredningen identifierat att arbetsmiljöansvaret kan förtydligas i förhållande till såväl kommunfullmäktiges fördelning av arbetsmiljöansvar till nämnder som i nämndernas instruktion till förvaltningsdirektör. För visso anser stadsledningskontoret att arbetsmiljöansvaret alltid varit fördelat inom ramen för nuvarande skrivning i reglementen och instruktion till förvaltningsdirektör. Stadsledningskontoret kommer överväga i nästa aktualitetsprövning av styrande dokument angående eventuellt förtydligande av att arbetsmiljöansvaret ingår i personalansvaret i såväl reglementen som instruktion till förvaltningschef.

Lotta Sjöberg

Direktör HR och kommunikation

Eva Hessman

Stadsdirektör



§ 55 Ärendenummer SLK-2023-00837

Styrning av stadens arbetsmiljöarbete

Beslut

Enligt kommunstyrelsens förslag:

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram en rutin för hur arbetsmiljöfrågor som rör fler än en nämnd eller styrelse ska hanteras.
2. Kommunstyrelsen får i uppdrag att inom ramen för den systematiska uppföljningen till kommunfullmäktige inkludera och synliggöra brister i arbetsmiljön som rör fler än en nämnd eller styrelse.
3. Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram en rutin och hanteringsordning för hur chefers arbetsmiljöansvar och befogenheter inom en nämnd eller styrelse ska fungera när en annan nämnd eller styrelse har huvudansvaret för en specifik fråga.

Handling

2023 nr 198.

Protokollsutdrag skickas till

Kommunstyrelsen