

2016-04-15

**TJÄNSTESKRIVELSE**  
KFKS 2016/74-029

Kommunstyrelsen

## **Inrättande av arbetsmiljöråd i Nacka**

Motion den 1 februari 2016 av Khashayar Farmanbar, Espen Bjordal, Maria Raner, Majvie Swärd och Ella Tegsten (S)

### **Förslag till beslut**

Kommunstyrelsen föreslår kommunfullmäktige fatta följande beslut.

Kommunfullmäktige avslår förslaget i motionen om att skapa ett arbetsmiljöråd i Nacka kommun, då förslaget inte är förenligt med kommunens samverkanssystem. Kommunen har ett samverkansavtal med personalorganisationerna som definierar hur chefer, skyddsombud och andra medarbetare samverkar för att skapa goda arbetsförutsättningar.

### **Sammanfattning**

Motionärerna Khashayar Farmanbar (S) Espen Bjordal (S) Maria Raner (S) Majvie Swärd (S) och Ella Tegsten (S) vill inrätta ett samrådsorgan, Arbetsmiljöråd/ Arbetsmiljökommitté där förtroendevalda och företrädare för personalorganisationerna, tillsammans bevakar att arbetsmiljöaspekterna tillgodoses vid större förändringar, följer de åtgärder som görs för att förbättra arbetsmiljön i kommunen, följer upp de insatser som gjorts och vid behov föreslår förbättringar. Motionärerna vill stärka insatserna för att Nacka kommun som arbetsgivare skall erbjuda en attraktiv arbetsmiljö.

Stadsledningskontoret föreslår att kommunfullmäktige avslår förslaget då det inte är förenligt med kommunens samverkanssystem där ett samverkansavtal med facken definierar hur chefer, skyddsombud och andra medarbetare samverkar för att skapa goda arbetsförutsättningar. Inom ramen för samverkanssystemet och det systematiska arbetsmiljöarbetet är det ytterst stadsdirektören som samverkar med fackliga företrädare vid större förändringar.

### **Förslagen i motionen**

Khashayar Farmanbar (S) Espen Bjordal (S) Maria Raner (S) Majvie Swärd (S) Ella Tegsten (S) har i motionen yrkat att kommunfullmäktige ger i uppdrag åt kommunstyrelsen att

inrätta ett samrådsorgan för att säkerhetsställa en god arbetsmiljö för de anställda i Nacka kommun. Motionen inleds med att ”Varje arbetsgivare som erbjuder god arbetsmiljö ökar förutsättningarna för att arbetsmarknaden fungerar. Det är arbetsmarknadens parter som tillsammans skall sträva efter bästa möjliga lösningar på arbetsmiljöproblem.”

Motionärerna vill stärka insatserna för att Nacka kommun som arbetsgivare skall erbjuda en attraktiv arbetsmiljö. Motionärerna vill därför inrätta ett samrådsorgan, Arbetsmiljöråd/ Arbetsmiljökommitté där förtroendevalda och företrädare för personalorganisationerna, tillsammans bevakar att arbetsmiljöaspekterna tillgodoses vid större förändringar, följer de åtgärder som görs för att förbättra arbetsmiljön i kommunen, följer upp de insatser som gjorts och vid behov föreslår förbättringar. Rådet skulle vara ett komplement i det ordinarie arbetsmiljöarbetet i kommunen och bör årligen redovisa sina iakttagelser i ett arbetsmiljöbokslut framhåller motionärerna.

## **Stadsledningskontorets utredning och bedömning**

Förslaget att ge kommunstyrelsen i uppdrag att inrätta ett samrådsorgan för att säkerhetsställa en god arbetsmiljö för kommunens anställda där förtroendevalda och företrädare för personalorganisationerna tillsammans bevakar att arbetsmiljöaspekterna tillgodoses vid större förändringar och följer de åtgärder som görs för att förbättra arbetsmiljön i kommunen är inte förenligt med samverkanssystemet och kommunstyrelsens instruktion KSKF 2016/163-003. Samverkanssystemet innebär att arbetsmiljöfrågor ska vara levande och ingå i såväl enhetens arbetsplatsträffar, i alla samverkansgrupper där arbetsgivaren samverkar med fackliga organisationer (SAMK) samt i utvecklingssamtal och andra medarbetarsamtal. Medbestämmandelagen och arbetsmiljölagen utgör den rättsliga grunden för samverkan.

Kommunstyrelsen utövar sitt personal- och arbetsmiljöansvar genom kommunstyrelsens instruktion för verksamhets-, personal- och arbetsmiljöansvar där kommunstyrelsens delegering av beslutanderätt framgår. Nacka kommuns grundläggande värdering om förtroende och respekt för människors kunskap och egen förmåga – samt för deras vilja att ta ansvar och styrprincipen att delegera ansvar och befogenheter till lägsta effektiva nivå är utgångspunkter för hur kommunstyrelsen utövar sitt personal- och arbetsmiljöansvar. Den som är enhetschef/ verksamhetschef/ rektor har inom ramen för gällande lagar, förordningar, föreskrifter, avtal, kommunala mål, beslutade budgetramar och styrdokument antagna inom Nacka kommun fullständigt ansvar för enhetens/ verksamhetsområdets inriktning, mål, organisation, ekonomi, resultat, personal, arbetsmiljö och utveckling enligt kommunstyrelsens instruktion och delegationsordning.

Stadsledningskontoret har tagit fram riktlinjer och rutiner för hur chefer medvetandegörs om det ansvar för arbetsmiljöuppgifter som följer av chefsuppdraget, allt i syfte att säkerställa att ansvar för arbetsmiljöuppgifter delegeras enligt arbetsmiljölagens krav.

I Nacka kommun drivs ett systematiskt arbete för att skapa goda arbetsförutsättningar utifrån medarbetarpolicyn som även är arbetsmiljöpolicy. Medarbetarpolicyn beskriver vårt förhållningssätt som arbetsgivare, chefer och medarbetare för att skapa attraktiva arbetsplatser som kännetecknas av arbetsglädje, effektivitet och kontinuerlig utveckling. Stadsledningskontoret genomför uppföljningar via exempelvis regelbundna medarbetarundersökningar för att ge chefer underlag för det systematiska arbetsmiljöarbetet och för att följa och följa upp arbetsmiljöaspekterna. Varje år genomförs en medarbetarundersökning där medarbetarpolicyns förhållningssätt följs upp. Olika kartläggningar och analyser presenterats och diskuterats vid ledningsgrupper och i samverkan med fackliga företrädare. Chefer och medarbetare arbetar i samverkan fram handlingsplaner för de områden som prioriteras för utveckling vid varje arbetsplats. Ledningsgruppen med kommunens direktörer gör också en särskild analys av styrkor och förbättringsområden i kommunens olika verksamheter och enheter. Detta som ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet och kvalitetsutvecklingen.

### **Samverkan i Nacka kommun**

Kommunens samverkansavtal ligger till grund för hur chefer, skyddsombud och andra medarbetare ska samverka för att skapa goda arbetsförutsättningar. Motionärerna lyfter fram att det är arbetsmarknadens parter som tillsammans skall sträva efter bästa möjliga lösningar på arbetsmiljöproblem. Stadsledningskontoret instämmer i denna vägledande princip för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska drivas, följas upp och utvecklas i kommunen – dvs. inom ramen för kommunens samverkanssystem där chefer, skyddsombud och medarbetare samverkar för att skapa goda arbetsförutsättningar.

Samverkansavtalets utgångspunkt är att arbetsmiljöfrågor ska vara levande och ingå i såväl enhetens arbetsplatsträffar (APT), i alla samverkansgrupper (SAMK) samt i utvecklings-samtal och andra medarbetarsamtal. Medbestämmandelagen (MBL) och arbetsmiljölagen (AML) utgör den rättsliga grunden för samverkan.

Stadsledningskontoret föreslår således att förslaget i motionen då förslaget inte är förenligt med kommunens samverkanssystem där samverkansavtalet definierar hur chefer, skyddsombud och andra medarbetare samverkar för att skapa goda arbetsförutsättningar. Inom ramen för samverkanssystemet och det systematiska arbetsmiljöarbetet är det ytterst stadsdirektören som samverkar med fackliga företrädare vid större förändringar. Samverkansavtalet genomsyrar alla beslutsnivåer i kommunen och reglerar samverkan mellan chefer/arbetsgivarföreträdare och fackliga företrädare.

Kommunstyrelsen utövar sitt personal- och arbetsmiljöansvar genom att följa läget i tertialbokslut och årsredovisningen. Redovisningen av vad som görs och analyser av arbetsmiljöområdet kommer att utvecklas undre året. Stadsledningskontoret från och med i år nya utbildningsåtgärder med ett tydligt fokus på att främja hälsa och motverka ohälsa utifrån de intentioner som ligger bakom den nya arbetsmiljöföreskriften om organisatorisk



och social miljö samt kommunens nya övergripande mål. Från och med hösten 2016 intensifieras arbetsmiljösatsningen genom att stadsledningskontoret initierar utbildning som planeras och genomförs i samverkan med kommunens större arbetsgivarorganisationer. Det utbildningsupplägg som genomförs av arbetsgivarföreträdare och fackliga företrädare utgår från det upplägg som arbetsmarknadens parter har arbetat fram för kommuner och landsting.

### **Förslagets ekonomiska konsekvenser**

Förslaget att kommunstyrelsen skulle inrätta ett samrådsorgan Arbetsmiljöråd /Arbetsmiljökommitté där förtroendevalda och företrädare för personalorganisationerna skulle utgöra ett komplement till det ordinarie arbetsmiljöarbetet skulle medföra ökad administration och ökade politiska kostnader.

### **Konsekvenser för barn**

Förslag till beslut att avslå förslaget i motionen att skapa ett arbetsmiljöråd i Nacka kommun medför inga konsekvenser för barn. Det är genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete för utveckling av den organisatoriska och sociala miljön på varje arbetsplats som ett hållbart medarbetarengagemang och en god arbetsmiljö skapas i dialog mellan chefer, medarbetare och skyddsombud.

Elisabeth Carle  
Personaldirektör  
Stadsledningskontoret