

Dokumentansvarig: HR-direktör, HR-strategiska avdelningen

Upprättad av: Stadsledningskontoret, HR-strategiska avdelningen

Beslutad av: Kommunfullmäktige

Gäller för: Förvaltningar, bolag och stiftelser inom Göteborgs Stad

Senast uppdaterad: 2014-01-30

Giltighetstid: Tills vidare



**Göteborgs Stad**  
Stadsledningskontoret

## Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy samt riktlinje för Göteborgs Stad

### Göteborg – en stad för alla

Vi som arbetar i Göteborgs Stad har ett gemensamt uppdrag, att tillgodose göteborgarnas behov och rättigheter. Vårt arbete utgår från de mänskliga rättigheterna och principen om alla människors lika värde. Vi arbetar för att ge likvärdig service med hög kvalitet till alla som bor, arbetar eller besöker vår stad. Våra verksamheter är olika men vi representerar alla samma organisation, Göteborgs Stad.

Vi har ett demokratiskt, lagstyrt uppdrag och vi förverkligar de mål och ambitioner politikerna har beslutat. Allmänhetens förtroende är av största betydelse. Det är en självklarhet för oss att vara korrekta, att följa regelverk samt agera med omtanke och god moral. Vårt arbete utförs i öppenhet och i dialog med göteborgarna. Det vi gör betyder mycket för många människor.

Med stolthet, engagemang och nytänkande gör vi bra insatser tillsammans med dem vi är till för.

Till stöd för vårt arbete har vi enats om fyra förhållningssätt. Förhållningssätten är gemensamma och gäller alla medarbetare i Göteborgs Stads förvaltningar och bolag.

Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till  
för Vi bryr oss  
Vi arbetar  
tillsammans Vi  
tänker nytt

**Vi som är medarbetare** bidrar till att göteborgarnas rättigheter tillgodoses och att verksamheten når sina mål.

**Vi som också är chefer** leder och kommunicerar verksamhetens uppdrag och mål, så att vi uppnår förväntade resultat.

## Arbetsmiljö och hälsa

Göteborgs Stad har som arbetsgivare huvudansvaret för arbetsmiljön. Vi är alla delaktiga i att skapa arbetsplatser som genomsyras av respekt, jämställdhet, medinflytande, arbetsglädje och utveckling. Vi medverkar till en säker och hälsofrämjande arbetsmiljö och vi har en viktig roll i att motverka diskriminering och trakasserier. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en självklar och integrerad del av våra verksamheter. En god arbetsmiljö är en förutsättning för väl fungerande arbetsplatser. Den innebär också att vi får bra förutsättningar att vilja och kunna arbeta ett helt yrkesliv.

Vi som är medarbetare bidrar till en god arbetsmiljö och tar ansvar för vår hälsa och säkerhet i arbetet. Vardagen är viktig - vi är varandras arbetsmiljö.

Vi som också är chefer ansvarar för en god och säker arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv samt skapar förutsättningar för detta.

## Jobb och utveckling

Göteborgs Stad är en stor organisation med mängder av uppdrag, yrken och befattningar. Det finns stora möjligheter att utvecklas i arbetet samt att gå vidare inom organisationen. Våra verksamheter präglas av samarbete, effektivitet, engagemang, nyfikenhet, utvecklingsanda och ger utrymme för olikheter.

Vi som är medarbetare bidrar aktivt till att hitta nya lösningar för att förbättra verksamheten. Vi tar ansvar för att hålla oss informerade och för att behålla samt utveckla vår kompetens. Genom egna initiativ skapar vi vår karriär.

Vi som också är chefer driver utvecklingen av verksamheten. Vi skapar förutsättningar för våra medarbetare att utvecklas i sitt nuvarande arbete, men även för att gå vidare till nya uppdrag.

## Lön

I Göteborgs Stad är lönen individuell och avspeglar arbetets svårighetsgrad samt medarbetarens kompetens och resultat. Löner och anställningsvillkor ska vara jämställda och förmåner likvärdiga, för att göra det möjligt att rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med rätt kompetens.

Vi som är medarbetare bidrar till att de gemensamma målen nås genom att vi tar ansvar för att utföra våra arbetsuppgifter väl och för att nå våra individuella mål. Genom våra prestationer påverkar vi vår lön.

Vi som också är chefer sätter lön och formulerar tydliga förväntningar och krav samt följer upp och återkopplar arbetsresultat, så att sambandet mellan resultat och lön blir tydligt.

## Vill du veta mer

I de kompletterande riktlinjerna kan du läsa mer. Riktlinjerna hittar du på [www.goteborg.se](http://www.goteborg.se) och stadens intranät under Styrande dokument.

## Riktlinje till Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy för Göteborgs Stad

### 1. Inledning

Denna riktlinje syftar till att konkretisera policyn.

### 2. Omfattning

Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy samt riktlinje är gemensamma för Göteborgs Stads samtliga förvaltningar och de bolag och stiftelser där Göteborgs Stad är förvaltare eller, direkt eller indirekt, utser en majoritet av styrelsen eller motsvarande.

#### 2.1 Bakgrund

Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy samt riktlinje ersätter Personalidé för Göteborgs Stad, Ledarskapsidé för Göteborgs Stad, Arbetsmiljöpolicy för Göteborgs Stad och Lönepolitik för Göteborgs Stad. Den del av den tidigare Jämställdhetspolicyn för Göteborgs Stad som avser stadens arbetsgivarroll är inkluderad i denna policy.

#### 2.2 Lagbestämmelser

En arbetsgivare som har minst tio arbetstagare i verksamheten är skyldig att ha en skriftlig arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet skall vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet ska förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås, 5 § AFS 2001:1.

#### 2.3 Riktlinjerna

##### 2.3.1 Göteborg – en stad för alla

Göteborg ska vara en öppen och attraktiv stad fri från alla sorter av diskriminering. Vi som arbetar i staden har olika uppdrag men ett gemensamt ansvar för att skapa de bästa möjliga förutsättningarna för alla som bor, arbetar, verkar i eller besöker Göteborg.

##### Våra fyra förhållningssätt

Stadens gemensamma förhållningssätt är en utfästelse gentemot dem vi är till för. Vi ska leverera jämställd och likvärdig service och tjänster till alla som bor i eller besöker staden. För att uppfylla detta uppdrag krävs också ett aktivt och processinriktat arbete med likabehandlingsplaner.

##### Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för

Vi har ett demokratiskt samhällsuppdrag reglerat i lag. Vi sätter göteborgarnas behov och rättigheter i centrum. Likabehandlingsprincipen ska gälla oavsett göteborgarens bakgrund eller stadsdel.

##### Vi bryr oss

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

### 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 göteborgarens alla behov och rättigheter. Det ska också vara självklart att dem vi är till för är med, påverkar och samskapar.

### 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. Nytankande är inte att göra saker svårare men kräver öppenhet och utrymme för olikheter.

### Staden som arbetsplats

Hur vi behandlar varandra i egenskap av arbetskamrater, medarbetare och chefer avspeglar sig också på vår arbetsplatskultur, och har en direkt påverkan på vår arbetsmiljö och ytterst på hur vi utför vårt uppdrag. Det vill säga att erbjuda jämställd och likvärdig service med hög kvalitet till dem vi är till för.

Göteborgs Stad som arbetsplats ska avspegla befolkningssammansättningen. För att skapa, behålla och utveckla en arbetsplats med olikheter som strävar efter gemensamma mål krävs ett inkluderande förhållningssätt med ett aktivt, planmässigt och processinriktat arbete som utgår ifrån alla diskrimineringsgrunderna. Det gäller så väl vid rekrytering som vid lönesättning, arbetsfördelning, föräldraledighet, delaktighet, utvecklingsmöjligheter etc.

#### *2.3.2 Arbetsmiljö och hälsa*

För oss i Göteborgs Stad är god arbetsmiljö en viktig effektivitetsfråga och ett viktigt konkurrensmedel. God arbetsmiljö är en strategisk fråga för Göteborgs Stad.

I vårt arbetsmiljöarbete och genom de andra delarna i medarbetar- och arbetsmiljöpolicyen gör vi våra grundläggande personalpolitiska värderingar tydliga. Värderingarna kommer också till uttryck i avtalet Samverkan Göteborg.

God arbetsmiljö ska prägla Göteborgs Stad i dess tjänster, i sättet att leda och organisera arbetet, i samverkan människor emellan, i utrustningar, lokaler och anläggningar. Lagar och Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS) anger lägsta godtagbara standard. Göteborg Stad eftersträvar högre standard än minimikraven för god arbetsmiljö.

#### **En god arbetsmiljö förutsätter**

- för varje verksamhet tydliga mål och resultatkrav med uppföljning och utvärdering
- en väl fungerande arbetsorganisation
- motiverade medarbetare och motiverad ledning på alla nivåer
- samverkan mellan ledning och medarbetare
- delaktighet för medarbetarna
- jämställdhet på arbetsplatsen.

**Varje medarbetare ska**

- förstå sin arbetsuppgift och roll
- ha kompetens och befogenheter för sina uppgifter
- få och ta ansvar
- utveckla sin kompetens
- ha möjlighet att påverka den egna arbetssituationen och medverka i förändrings- och utvecklingsarbete.

Staden har som arbetsgivare huvudansvaret för arbetsmiljön. Arbetsmiljöarbetet ska ske i samverkan enligt Arbetsmiljölagen och Samverkan Göteborg.

Grunden för hälso- och arbetsmiljöarbetet finns i arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter samt Samverkan Göteborg. Reglerna om skyddsombud, skyddskommittéer samt föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete är centrala för arbetsmiljöarbetet i staden.

**Mål och handlingsplaner**

Samtliga nämnder och bolagsstyrelser ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete och sätta mål för arbetsmiljön. Risker i arbetsmiljön ska dokumenteras och handlingsplaner upprättas enligt AFS 2001:1. Personalekonomiska konsekvenser av sjukfrånvaro, personalomsättning, arbetsskador med mera ska beräknas och beaktas.

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. Långtidssjuk är den som är sjukfrånvarande mer än två veckor.

Företagshälsovården är en viktig expertfunktion för oss såväl i det förebyggande arbetsmiljöarbetet som i rehabiliteringsarbetet.

Alla förvaltningar/bolag ska upphandla och anlita företagshälsovård som fyller nedanstående kriterier. Företagshälsovården ska

- ha god kännedom om verksamhetens förutsättningar och villkor
- i sin yrkesroll vara oberoende av arbetsgivaren, medarbetarna och de fackliga organisationerna
- ha ett etiskt och konsultativt förhållningssätt samt sätta kvalitet i fokus
- erbjuda kontinuitet i kontakterna samt vara tillgänglig lokalt och tidsmässigt
- vara införstådda med sambandet individ och arbetsmiljö.

**Förbud mot diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier**

En god arbetsmiljö innebär att alla medarbetare oberoende av ålder, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck

- behandlas med full respekt och med hänsyn till den personliga integriteten
- kan arbeta under förhållanden, där hen inte blir ofredad eller utsatt för obehag i sitt arbete
- kan anmäla diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier och få detta sakligt utrett och åtgärdat.

Vi ska planera och organisera arbetet så att diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier förebyggs.

Vi ska i våra handlingsplaner för arbetsmiljön

- kartlägga förekomsten av diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier
- planera åtgärder för att förebygga så att arbetstagare inte utsätts för sådana handlingar
- vidta åtgärder av stödjande och/eller arbetsrättslig natur, om arbetstagare har utsatts för sådana handlingar.

Som stöd för arbetet finns gemensamma processer för arbetsmiljö och hälsa samt rehabilitering.

### *2.3.3 Jobb och utveckling*

Målet med Göteborgs Stads kompetensförsörjning är att rätt kompetens finns på rätt plats vid rätt tidpunkt. Kompetensutveckling är aktiviteter för att höja och bredda individers och gruppers kompetens för att det ska leda till kvalitetsförbättringar och utveckling av verksamheten.

Vi som medarbetare är skyldiga att utföra våra arbetsuppgifter och följa säkerhets- och ordningsföreskrifter. Vi följer lagar och regler och tar ansvar för verksamheten och vår egen utveckling. Arbetsgivaren är skyldig att betala ut lön och se till att medarbetarna kan ta del av de anställningsförmåner som finns i lag och avtal.

Göteborgs Stad eftersträvar ett konstruktivt och förtroendefullt samarbete med de fackliga organisationerna. Inom ramen för samverkan möts arbetsgivaren och facken 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. Parternas gemensamma syn på samverkan kommer till uttryck i kollektivavtalet Samverkan Göteborg.

Vid arbetsplatsträffen ska arbetsgruppen arbeta med utveckling, planering och uppföljning av den egna verksamheten inom berörd chefs ansvarsområde. Arbetsplatsträffarna 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 leda fram till en skriftlig individuell utvecklingsplan utifrån medarbetarens och verksamhetens behov och förutsättningar.

Att utveckla chefs- och ledarskapet är en strategisk fråga för att klara dagens och framtidens utmaningar.

#### **Chefens tre roller**

Som ledare är vi förebilder och föredömen. Vårt ledarskap präglas av att möta medarbetarna med respekt, lyhördhet och intresse. Vi inspirerar till lärande, utveckling och förändring samt låter medarbetarna ta ansvar efter sin kunskap och kompetens. Vi är skickliga på att kommunicera och att utveckla arbetsorganisationen samt att ge 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. 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 för att informera dem om deras skyldigheter
- ansvar för att samverka med andra arbetsgivarföreträdare samt med de fackliga organisationerna och deras företrädare.

Chefer och ledare i Göteborgs Stad ska omvandla politiskt fastställda mål och styrande dokument till effektiv verksamhet genom att

- arbeta genom andra, det vill säga att på ett positivt sätt ta tillvara och utveckla medarbetarnas kompetens och arbetsvilja samt göra dem delaktiga och medansvariga i verksamheten
- tillsammans med medarbetarna strukturera arbetet på ett bra sätt och skapa goda arbetsförutsättningar
- driva ett kvalitetsarbete i syfte att förbättra verksamhetens innehåll, resultat och konkurrenskraft
- vara öppna och lyhörda för förändringar och aktivt ta tillvara de möjligheter utveckling ger
- utveckla en positiv samverkan och skapa goda relationer
- vara tydliga och konsekventa i ledningsarbetet
- kontinuerligt utveckla chefs- och ledarskapet med utgångspunkt i stadens kompetenskriterier för chefer
- delta aktivt i det systematiska kompetensförsörjningsarbetet avseende medarbetare och chefer
- utveckla en lärande organisation och en bra arbetsmiljö.

Som stöd finns gemensamma processer för kompetens- och chefsförsörjning.

#### 2.3.4 Lön

##### **Lönebildning och lönesättning**

Stadens löner ska vara jämställda och konkurrenskraftiga, som grund för långsiktig kompetensförsörjning. Löneskillnader får inte vara diskriminerande. Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.

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
- behov av anpassning till marknadslöneläget för svårrekryterade och/eller konkurrensutsatta yrkesgrupper.

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 verksamhetsanpassade bedömningskriterier. Ändamålsenlig lönespridning inom en yrkesgrupp avspeglar att goda prestationer över tid ger löneutveckling.

Lönesättningen ska balanseras så att den varken blir ett konkurrensmedel eller ett hinder för rörlighet inom Göteborgs Stad.

#### **Ansvar och befogenheter**

Kommunstyrelsen anger den långsiktiga och övergripande lönepolitiken samt förutsättningar för stadens lönebildning, bland annat genom budgetbeslut och tecknande av kollektivavtal. Nämnder och styrelser tillämpar lönepolitiken och gör strategiska ställningstaganden kring förutsättningarna för lokal lönebildning, bland annat genom budgetbeslut.

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.

Inför löneöversyn utfärdar kommunledningen arbetsgivaranvisningar.

Som stöd finns en gemensam lönebildningsprocess.