



Göteborgs
Stad

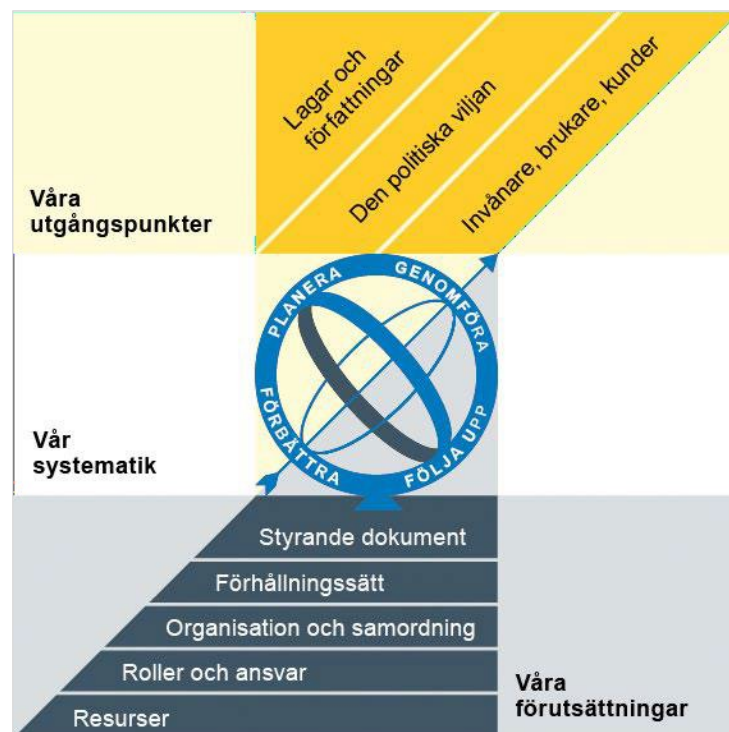
Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap

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 styrelser	Diarienummer: 1617/18 (SLK-2025-01132)	Datum och paragraf för beslutet: KF 2020-01-23 § 14
Dokumentsort: Policy	Giltighetstid: Tillsvidare	Senast reviderad: 2025-12-17	Dokumentansvarig: Avdelningschef Arbetsgivarfrågor, Stadsledningskontoret
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 2023:1) ska det finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsmiljöförhållandena ska vara i arbetsgivarens verksamhet, för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt uppnå 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, som från januari 2025 har ersatts av Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om planering och organisering av arbetsmiljöarbete (AFS 2023:2), 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 plan för kompetensförsörjning 2024-2026	Syftet med planen är att skapa förutsättningar och en gemensam riktning för hur Göteborgs Stad ska möta kompetensförsörjningsutmaningarna utifrån ett förändrat arbetsliv och en förändrad demografi
Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program 2022–2026	Syftet med Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program är att samla och tydliggöra stadens gemensamma arbete för att öka tryggheten och minska brottslighetens påverkan.
Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer 2023–2025	Handlingsplanens syfte är att skapa förutsättningar för nämnder och styrelser att genomföra och utveckla insatser som krävs för att motverka tystnadskulturer i stadens verksamheter
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.

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, varken anställda eller de vi är till för, 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.