



01.02.2017

Kj/20

## § 66

### Den av ledamoten Tuomo Valokainen väckta motionen om ingripande i arbetsplatsmobbing

HEL 2016-007250 T 00 00 03

#### Beslut

På förslag av ordföranden beslutade stadsfullmäktige bordlägga ärendet.

Föredragande

Stadsstyrelsen

Upplysningar

Asta Enroos, enhetschef, arbetsgivarpolitik, telefon: 310 36420  
asta.enroos(a)hel.fi

#### Sökande av ändring

Förbud mot sökande av ändring, beredning eller verkställighet

#### Beslutsförslag

Stadsfullmäktige beslutar anse den av ledamoten Tuomo Valokainen väckta motionen vara slutligt behandlad.

#### Föredragandens motiveringar

Ledamoten Tuomo Valokainen och 19 andra ledamöter föreslår i sin motion att staden ska utreda möjligheterna att på ett konstruktivt sätt ingripa i fall där en anställd blir mobbad – målet är att ingen ska behöva bli utsatt för arbetsplatsmobbing.

Enligt 22 § 2 mom. i arbetsordningen för stadsfullmäktige ska stadsstyrelsen förelägga fullmäktige en motion som undertecknats av minst 15 ledamöter.

Stadsstyrelsen hänvisar till utlåtanden och betonar att staden har nolltolerans när det gäller mobbing. Staden har redan länge arbetat med att förebygga osakligt bemötande inom organisationen som helhet och med att ge sitt stöd när mobbningsfall på arbetsplatser ska klaras upp och förlikning ske. Arbetet kommer att fortsätta, och situationen kommer att bli bättre om det görs gemensamma ansträngningar.

Staden vill att de anställda ska ha en trygg och sund arbetsmiljö. Alla chefer och alla andra anställda bör veta hur de ska förfara vid osakligt bemötande och trakasserier. Det är verkschefen på en förvaltning eller ett affärsverk som ansvarar för att fallet blir uppklärt och avgjort.



De arbetshälsoenkäter som genomfördes t.o.m. år 2013 visar att stadens arbetsgemenskaper fungerar bra även om det är ett faktum att skillnader i synsätt och olika konflikter förekommer på alla arbetsplatser.

Staden är en av de första kommunala arbetsgivare som utarbetade förhållningsregler som skulle följas vid psykiskt våld, mobbning och diskriminering – detta skedde år 1999. Förhållningsreglerna reviderades år 2012 när en handbok om sämja och förlikning utarbetades (Helsingin hengessä – sopua ja sovittelua työyhteisön arkeen). Handboken har fått stor spridning och tryckts i 13 000 exemplar åren 2012–2016. Stadens alla arbetsgemenskaper kan antas ha tillgång till en reviderad handbok. Handboken kan också läsas på stadens intranät.

Ett av målen i stadens verksamhetsprogram för arbetshälsa 2014–2017 är att ledningen ska se till att cheferna känner modellen rörande osakligt bemötande i den ovannämnda handboken och agerar i enlighet med den. Ett annat mål är att arbetsgemenskaperna årligen ska gå igenom handboken under ledning av chefen.

Både i handboken och på den sida på intranätet som handlar om osakligt bemötande och trakasserier finns mycket information om vad som ska göras när en anställd upplever sig bli mobbad, upptäcker mobbning eller blir beskylld för mobbning. Där framgår också var stöd kan fås när saken ska klaras upp på arbetsplatsen: arbetarskyddsfullmäktige och -chefer, förtroendemän, företagshälsan, personalchefer och -experter vid förvaltningar och affärsverk och regionförvaltningsverkets ansvarsområde arbetarskyddet, som är arbetarskyddsmyndighet.

De senaste åren har det för staden som helhet och för de enskilda förvaltningarna gjorts mycket för att minska osakligt bemötande och trakasserier. Frågan om upplevd mobbning och upplevda trakasserier på arbetsplatsen undersöktes år 2014 genom enkäten Kommun10. I Helsingfors hade 16 % av svararna upplevt sig bli mobbade, i andra kommuner (bl.a. Esbo, Vanda, Åbo och Tammerfors) 15 %. Det var första gången som frågor om mobbning ställdes i en enkät i Helsingfors, och svaren tyder eventuellt på uppdämda känslor. Tidpunkten för mobbningen var inte tydligt begränsad till år 2014. De flesta av förvaltningarna och affärsverken reagerade på enkätresultaten genom att vidta olika utvecklingsåtgärder. Resultaten av åtgärderna kommer fram i den nya enkäten hösten 2016. Tack vare att Kommun10 genomförs vartannat år kan förvaltningarna och affärsverken regelbundet följa utvecklingen – den går förhoppningsvis i rätt riktning.

Föredragande

Stadsstyrelsen



01.02.2017

Kj/20

Upplysningar

Asta Enroos, enhetschef, arbetsgivarpolitik, telefon: 310 36420  
asta.enroos(a)hel.fi

Bilagor

1 Valokainen Tuomo ym. valtuustoaloite Kvsto 15.6.2016 asia 13

Sökande av ändring

Förbud mot sökande av ändring, beredning eller verkställighet

Beslutshistoria

Stadsfullmäktige 18.01.2017 § 23

HEL 2016-007250 T 00 00 03

Beslut

På förslag av ordföranden beslutade stadsfullmäktige bordlägga ärendet.

30.11.2016 Bordlades

Föredragande

Stadsstyrelsen

Upplysningar

Asta Enroos, enhetschef, arbetsgivarpolitik, telefon: 310 36420  
asta.enroos(a)hel.fi

Kaupunginhallitus 14.11.2016 § 984

HEL 2016-007250 T 00 00 03

Päätös

Kaupunginhallitus esitti kaupunginvaltuustolle seuraavaa:

Kaupunginvaltuusto päättää katsoa valtuutettu Tuomo Valokaisen aloitteen loppuun käsitellyksi.

Esittelijä

kaupunginjohtaja  
Jussi Pajunen

Lisätiedot

Asta Enroos, yksikön päällikkö, työnantajapolitiikka, puhelin: 310 36420  
asta.enroos(a)hel.fi

Postadress

PB 10  
00099 HELSINGFORS STAD  
kaupunginkanslia@hel.fi

Besöksadress

Norra esplanaden 11-13  
Helsingfors 17  
<http://www.hel.fi/kaupunginkanslia>

Telefon

+358 9 310 1641

Telefax

+358 9 655 783

FO-nummer

0201256-6

Kontonr

FI0680001200062637

Moms nr

FI02012566