

Styrelsehandling 13

Utfärdat 2017-11-13
Diarienummer 0324-17

Administrativa avdelningen
Susanne Nilsson
Telefon 031-774 37 54
E-post: susanne.nilsson@p-bolaget.goteborg.se

Rapport systematiskt arbetsmiljöarbete 2017

Förslag till beslut

I styrelsen för Göteborgs Stads Parkering AB

1. Förslag till "Rapport systematiskt arbetsmiljöarbete 2017" godkänns i enlighet med bilaga 1.

Sammanfattning

Genom Rapport Systematiskt arbetsmiljöarbete 2017 sammanfattas en uppföljning av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivits på Göteborgs Stads Parkering AB.

Ekonomiska konsekvenser

Göteborgs Stads Parkering AB har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån detta perspektiv

Barnperspektivet

Göteborgs stad Parkering AB har inte funnit några särskilda aspekter i frågan utifrån detta perspektiv.

Jämställdhetsperspektivet

Jämställdhetsperspektivet beaktas i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Mångfaldsperspektivet

Mångfaldsperspektivet beaktas i det systematiska arbetsmiljöarbetet bland annat genom rutiner för att beakta mångfaldsperspektivet och att motverka diskriminering

Miljöperspektivet

Göteborgs Stads Parkering AB har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån detta perspektiv.

Omvärldsperspektivet

Göteborgs Stads Parkering AB har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån detta perspektiv.

Bilaga 1

Rapport systematiskt arbetsmiljöarbete 2017

Bakgrund

Det systematiska arbetsmiljöarbetet på Göteborgs Stads Parkering AB följer AFS 2001:1 systematiskt arbetsmiljöarbete och är certifierat enligt OHSAS 18001:2007. Arbetsmiljöarbetet följer upp vid ett flertal tillfällen under året, genom ledningens genomgång, interna och externa revisorer. En årlig uppföljning och sammanfattning görs årligen och beslutas av styrelsen.

Ärendet

Rapport systematiskt arbetsmiljöarbete är en uppföljning och sammanfattning av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivits under året på Göteborgs Stads Parkering AB. Krav på att göra årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet finns bland annat i AFS 2001:1 systematiskt arbetsmiljöarbete.

Göteborgs Stads Parkering AB

Susanne Nilsson
HR-specialist

Maria Stenström
VD

Rapport systematiskt arbetsmiljöarbete 2017

Organisation och ansvar

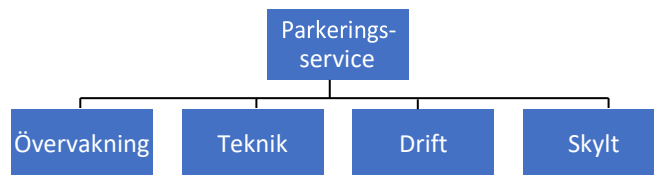
Strategisk kompetensförsörjning

Bolaget arbetar systematiskt med strategisk kompetensförsörjning. Syftet med att arbeta med strategisk kompetensförsörjning är att kunna utföra vårt uppdrag och nå våra mål, att stärka vårt varumärke och uppfylla vårt kundlöfte, att vara en attraktiv arbetsgivare och att öka beredskap och förmåga att effektivt hantera förändringar. Strategisk kompetensförsörjning är en del i bolagets affärsplan och är integrerat i bolagets ledningssystem för kvalitet/miljö/arbetsmiljö.

Organisation

Att bygga kapacitet och förmåga för att klara av den framtida leveransen ligger på en strukturell likväl som på en kulturell nivå. Bolaget måste säkerställa försörjningen av affärskritiska kompetenser men också forma en kultur som ligger i linje med den organisationen vi vill och, och på en ständigt föränderlig omvärld, behöver vara.

Organisationen behöver ständigt anpassas och utvecklas för att skapa mesta möjliga värde i vår dagliga leverans ut mot kund. För att nå framgång i att uppfylla bolagets kundlöfte har det under året skapats avdelningen Parkering Göteborg där all verksamhet samlats i ett gemensamt gränssnitt gentemot kund. Förändringen har inneburit att fastighetsrelaterade underhållsfrågor har flyttats till Byggavdelningen och en ny enhet Parkeringservice har skapats under avdelning Parkering Göteborg. Den nya enheten är indelad i 4 funktionsområden och har en enhetschef samt teamledare för varje funktionsområde.



Under hösten har avdelning Marknad och Affärsutveckling och avdelning Strategisk Utveckling skapats. Tidigare var de båda avdelningarna en och samma avdelning med VD som avdelningschef. Till de nya avdelningarna har två nya chefer rekryterats. Bildandet av de två avdelningarna är viktiga för bolagets fortsatta utveckling inom t ex kunder och erbjudanden, hållbarhet, omvärldsbevakning.

Under hösten har också en VD-stab bildats för att bättre stödja bolagets verksamheter i process- och utvecklingsfrågor. Till staben har rekryterats en bolagsjurist.

Utveckling av verksamhetens lokaler

Bolagets transformation har inneburit organisatoriska förändringar, ökat antalet anställda, förändrat arbetssätt mm, varför översyn pågår med att vidareutveckla och anpassa befintliga lokaler. Åtgärd som hittills är gjord är att Bygg-avdelningen flyttat till nya lokaler på plan 1 och att IT-avdelningen anpassat sina lokaler på plan 2.

Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Under första halvåret 2015 gjordes en omarbetning av dokumentet för fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Den fördelning av arbetsmiljöuppgifter som gjordes då anses fungera väl. Under 2017 har ny fördelning gjorts till enhetschefen för Kundtjänst och enhetschefen för Parkeringsservice.

Samverkan

Under året har fyra samverkansmöten planerats varav tre stycken genomförts hittills. Samverkansrådet fungerar enligt samverkansavtalet också som skyddskommitté och ett syfte med detta är att frågor om arbetsmiljö skall integreras med verksamhetsfrågor. Samverkansrådet består av HR-chef, HR-specialist, fackliga representanter samt skyddsombud.

Förutom samverkansmöten har bolaget löpande samverkan med fackliga representanter vid viktiga händelser.

Under 2015 utvecklades en gemensam metodik för arbetsplatsträffar. Avdelningarna genomför regelbundet arbetsplatsträffar och därigenom säkerställer vi samverkan på avdelningsnivå. Under 2017 fick vi en avvikelse i internrevisionen, att en avdelning inte haft APT på ett år.

Alla medarbetare har haft medarbetarsamtal och lönesamtal med sin närmsta chef under året. Samtalen sker enligt bolagets årshjul. Bolaget har gemensamma mallar som stöd för samtalen.

Lagar och andra krav

Lagefterlevnad

I juni genomfördes en lagefterlevnadsrevision utifrån de lagar och krav som vi identifierat berör verksamheten inom arbetsmiljöområdet. Lagrevisionerna gentemot lagkraven resulterade i inga avvikelser.

Ny eller förändrad lagstiftning

Ny elsäkerhetslag, gäller från 1 juli 2017. Lagen förtydligar ansvarsförhållanden. Elsäkerhetsverket får en stärkt roll som tillsynsmyndighet. Framtagning av ett egenkontrollprogram och en tydlig kravställning vid upphandling av elarbeten har arbetats fram.

Första hjälpen och krisberedskap

Utbildning i hjärt- och lungräddning och användning av hjärtstartare samt brandsläckningsutbildning har inte gjorts under 2017. Brukligt har varit att ha utbildningarna i november-december, men på grund av organisatoriska förändringar och flertalet nyanställd planeras istället utbildningarna till början av 2018 för att få med samtliga nyanställda.

Under 2017 har övning av överfallslarmet i receptionen skett en gång per kvartal.

Under 2017 har bolagets krisledningsgrupp sammanträffats två gånger och haft krisledningsövning två gånger. Bolagets krisledningsarbete följer Göteborgs Stads riktlinjer för krisberedskap och krishantering.

Certifiering av arbetsmiljöarbetet

Sedan 2015 har bolaget ett certifierat arbetsmiljöarbete enligt kraven i standarden OHSAS 18001. Genom att följa kraven i OHSAS 18001 uppfylls också kraven i AFS 2001: Systematiskt arbetsmiljöarbete. Certifikatet gäller i tre år och 4 uppföljande revisioner har hittills genomförts. Vid internrevision som genomfördes i juni i år fanns det avvikelser på arbetsmiljön. Avvikelserna gällde att det inte fanns protokoll från skyddsronder våren 2017, i stället fanns en sammanfattning. Inte heller fanns någon konkret handlingsplan utifrån åtgärder som framkommit under skyddsronderna. Vidare har en avdelning inte haft APT, och en annan avdelning har haft APT men inte fört protokoll. För åtgärd och uppföljning finns avvikelserna registrerade i bolagets avvikelshanteringssystem C2.

Riskbedömning, åtgärder och uppföljning

Riskbedömning

En bolagsövergripande riskbedömning av arbetsmiljön genomför årligen i slutet av året då samtliga chefer, skyddsombud samt arbetsmiljösamordnare deltar.

Aktuella riskfaktorer för 2017 är inom områdena, arbete på parkeringsytor, användning av arbetsutrustning, arbetsplatsens utformning, elsäkerhet, trafik och bilkörning/cykling, psykosocial arbetsmiljö, ensamarbete, arbetsbelastning, arbetstid, mobbning/kränkande särbehandling, konflikter på arbetsplatsen samt hot och våld.

Konkreta åtgärder som vidtagits under året för att motverka riskerna är t ex:

- I år har en ny anvisning antagits när det gäller användning av arbets-/skyddskläder och övrig skyddsutrustning.
- Rutin har tagits fram när det gäller manuell hantering av nya Parkeons betalautomater.
- Översyn av elansvaret har skett i samband med ny lagstiftning och uppdatering av rutiner har gjorts.
- Ökad uppmärksamhet på att göra riskbedömningar inför ändringar i verksamheten t ex omorganisationer.
- Kontinuerlig uppföljning av arbetsbelastning t ex kundtjänst.
- Utredning om nåbarhet utanför arbetstid som kan medföra stress, finns med som fråga vid årets utvecklingssamtal.
- Förnyad rutin kring överfallslarm i receptionen, handlingsplan för agerande för hot och våld finns i krispärm.
-

Arbetsmiljö och nyckeltal.

Årets arbetsmiljöplan innehåller två mål, här redovisas status för genomförandet:

God trivsel på arbetsplatsen

En ergonom har anlåtats för individuell genomgång av alla medarbetares arbetsplatser.

Förbättra arbetsplatsen! Är ett projekt som pågår för att se över bolagets lokaler för att uppnå en bättre arbetsmiljö utifrån nya organisatoriska förutsättningar. Projektets tidsplan är att ta fram ett förslag till årsskiftet.

Undvika arbetsrelaterade sjukskrivningar

Fysisk friskvårdaktivitet är genomförd under hösten, alla anställda erbjudits medverka i en stegtävling över 30 dagar. Antal anställda som medverkat har varit 39 st.

En planerad föreläsning i friskvård har senarelagts till våren 2018.

Alla anställda har under hösten erbjudits hälsoundersökning. Antal anställda som gjort hälsoundersökning 2017 är 56 st.

Skyddsron

Bolaget har under året 2017 gjort två skyddsroner på den nybildade avdelningen Parkering Göteborg. Många av de åtgärder som förslogs vid skyddsronen 2016 har i årets skyddsron följts upp t ex installera solskydd, minskad stressig arbetsmiljö i kundtjänst. Det kan konstateras att arbetsmiljön klar förbättrats.

En extra skyddsron gjordes i verkstaden Ävägen för enheten Teknik, gällande manuella lyft av nya parkeringsautomater Parkeon. Åtgärden blev en skriftlig rutin för tunga lyft. Innan året är slut kommer också en skyddsron att genomföras i ett parkeringshus, i servicebilarna och i verkstad/förråd.

Skyddsroner för resterande 4 avdelningar är inplanerade i november-december. När samtliga skyddsroner är genomförda görs en sammanställning med en riskbedömning och åtgärdsplan.

Inrapporterade tillbud och olyckor

I år har vi haft ett tillbud i receptionen vilket lett till att man gjort en rutin kring Säkerhet i receptionen och att befintligt överfallslarm övas varje kvartal.

Det har skett två olyckor på arbetstid, en fallolycka i trappan till bolagets kontorslokaler och en cykelolycka på väg till externt möte. Båda olycksfallen är anmälda till Försäkringskassan och AFA försäkring.

Medarbetarenkät

Bolaget använder Göteborgs Stads medarbetarenkät, vilken genomförs i slutet av november. Enkäten ger oss jämförelsetal med tidigare år och övriga organisationer i staden. Enkäten redovisas per avdelning varför det blir ett bra underlag för avdelningarnas arbetsmiljöarbete. Enkäten undersöker också förekomsten av trakasserier och diskriminering som är ett viktigt underlag för arbetet med bolagets likabehandlingsplan.

Företagshälsovård

Feelgood är bolaget leverantör av företagshälsovård. I år erbjuds medarbetarna en hälsoprofilsbedömning vilket hittills skett vart annat år. Utöver hälsoprofilsbedömningen ingår även provtagning PSA och THS. Genom företagshälsovården erbjuder bolaget också kris och samtalsstöd.

GÖTEBORGS STADS PARKERING AB

Nyckeltal	2014	2015	2016	2017
MMI/NMI 2013, 2014 MMI Framtidens. Fr o m 2015 NMI Göteborgs Stad. Detta gör att siffrorna inte är jämförbara mellan 2014 och 2015.	71	65 (Gbg Stad 55)	64 (Gbg Stad 55)	
Ledarskap Ledarskapsindex (2014,2015), Ledarskap- närmaste chef (2015) ej jämförbara siffror, se ovan	81	72 (Gbg Stad 69)	75 (Gbg Stad 63)	
Kränkande särbehandling/mobbing, trakasserier utdrag ur MMI/NMI 2013, 2014: Procent som svarat aldrig/någon enstaka gång, på frågan Upplever du att du i arbetet blivit utsatt för någon form av kränkande särbehandling av chefer eller arbetskamrater under det senaste året? 2015: Har du, under det senaste året, varit utsatt för kränkande särbehandling/mobbing i arbetet? Nej/Ja av kollega/Ja, av chef/Ja, av annan (flera svarsalternativ är möjliga).	89/9	94/8	98/4	
Sjukfrånvaro	2,68%	2,46 %	1,6%	2,6 (t o m sep)
Frisknärvaro (Max 4 dagars frånvaro delat med antal anställda)	78%	80%	85%	78% (t o m sep)
Personalomsättning tillsvidareanställda	9 st började. 7 st slutade	16 st började 4 st slutade	8 st började 5 st slutade	6 st slutade 17 st började (t o m okt)
Inrapporterade tillbud	1	1	4	1
Inrapporterade olyckor	0	0	4	2