

Handläggare: Lena Moen
Tel: 031-368 43 09
E-post: lena.moen@gotevent.se

Årsrapport systematiskt arbetsmiljöarbete

- uppföljning 2017

Innehåll

1. Inledning.....	2
2. Bolagsövergripande arbetsmiljöfrågor 2017.....	3
2.1 Medarbetar- och chefsenkäten 2016.....	3
2.2 Arbetsmiljökartläggning kontorslokaler Ullevi.....	4
2.3 Uppföljning sjukfrånvaron och rehabilitering	4
2.4 Arbetsskador, tillbud och åtgärder 2017.....	5
2.5 Företagshälsovård	5
3. Sammanställning Systematiska ArbetsMiljöarbete 2017.....	6
4. Reflektioner	6

1. Inledning

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.

Got Event ägs av Göteborgs stad och har därmed antagit stadens ”Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy samt riktlinje för Göteborgs Stad”. Policyn anger bland annat att ”*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*”.

Göteborgs Stad har även en riktlinje som omfattar arbetsmiljö - Göteborgs Stads riktlinje för personsäkerhet. Denna anger att ”*Personsäkerhetsarbetet ska, liksom övrigt säkerhetsarbete i Staden, bedrivas inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet med tyngdpunkt på förebyggande aktiviteter för att skapa en trygg miljö. Regelbundna riskbedömningar skall göras och dokumenteras. Alla förvaltningar och bolag ska för personsäkerhetsområdet årligen gå igenom alla inträffade händelser, latent hot och nuvarande rutiner*”.

Arbetsmiljö är ett prioriterat område inom Got Events verksamhet. Det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp löpande och rapporteras till BLG och BSG månadsvis och styrelsen i samband med styrelsemöten.

En årlig uppföljning görs i januari vilken återrapporteras till styrelse, BSG och BLG. Uppföljningen sker genom sammanställning av statistik samt ett urval av intervjuer med chefer som har personal- och arbetsmiljöansvar. En viktig del i arbetsmiljöarbetet är att säkerställa att alla förstått sin delegation, sitt ansvar, sina befogenheter och att resurser finns för att kunna nå målen.

Från och med 2016 görs en skriftlig återrapportering i form av detta dokument till styrelsen varje år. Följande mätvariabler ingår:

- Frisknärvaron (%)
- Sjukfrånvaron (%)
- Könsfördelning (%)
- Tillbuds/arbetsskaderapportering (%)
- HMI från Stadens medarbetar- och chefsenkät (%)
- Medarbetarsamtal (%)
- Antal genomförda arbetsmiljöronder (%)
- Antal genomförda LSG respektive BSG (%)
- Antal genomförda APT (%)

2. Bolagsövergripande arbetsmiljöfrågor 2017

2.1 Medarbetar- och chefsenkäten 2016

Resultatet ifrån enkäterna redovisades i början av 2017. Resultatet visade på en nedgång i medarbetarenkäten medan chefsenkäten ökade utifrån en redan hög nivå. Då utvecklingen gått åt olika håll för medarbetare och chefer beslutades att en fördjupad medarbetarintervju skulle göras inom bolaget för att få tillgång till mer bakomliggande fakta. Med hjälp av en extern HR-konsult genomfördes djupintervjuer med en tredjedel av alla medarbetare.

Sammanställningen presenterades för ledningsgruppen och BSG med fokus på vad som fungerar bra samt områden för förbättring. Ledningsgruppen har därefter arbetat fram ett förslag till handlingsplan kring vilken dialog förts på BSG, Ledarforum respektive på APT.

Prioriterade områden är:

Bolagsövergripande insatser

- Skapa en bolagsövergripande verksamhetsplan som stöd för gemensamma prioriteringar
- Ökat fokus på övergripande mål och uppföljning
- Interna prioriteringar 2017 kvarstår som fortsatta prioriteringar 2018
- Gemensam kommunikation från BLG

Chefsutveckling på alla nivåer

- Ledarforum renodlas till chefsforum
- Verktyg och stöd till chefer i deras ledarskap (kommunikativt ledarskap med fokus på APT för ökad dialog och delaktighet)
- Utvecklingsprogram för chefer

Gemensam organisations- och medarbetarutveckling

- Tydliggjord mötes- & kommunikationsstruktur (BLG, chefsforum/avdelningsledning, APT)
- Inrätta ett Evenemangsforum
- Tillvarata och utveckla ledarskap och medarbetarskap genom våra ledord

Ovanstående mål bryts ner till aktiviteter, från ledningen samt från respektive avdelning, och inkluderas i bolagets verksamhetsplan för 2018.

2.2 Arbetsmiljökartläggning kontorslokaler Ullevi

Vid en arbetsmiljöronnd på Ullevi uttryckte medarbetare att de upplevde sig inte må bra i kontorslokalerna. Olika symptom var huvudvärk, yrsel, snuva och trötthet. En omfattande undersökning av lokalerna igångsattes vid vilken det konstaterades svartmögel i kontoren på Skånegatan 6 och 10. Till vårt stöd hade vi även en arbetsmiljöingenjör och läkare. All personal, som på något sätt upplevt några symptom eller som var allmänt oroliga, erbjöds att kontakta företagshälsovården för en läkarkontroll och gavs möjligheten att flytta till andra lokaler. Förtagshälsovården kunde konstatera att ett antal personers hälsa troligtvis var påverkade av kontorsmiljön. I samarbete med fastighetsägaren Higab gjordes fortsatta analyser för att bedöma möjliga åtgärder, vilket resulterade i att Higab tidigarelade byte av yttertak för att lokalerna ska kunna åtgärdas invändigt.

Komplikationer som försvårade utflytt och omlokalisering var att Scandinaviumkontoret stängts för ombyggnad till restaurang och att EM-projektet nyttjade stora delar av övriga lokaler. Kontakt togs med Lokalsekretariatet, Higab, Social resurs med flera inklusive externa lokalmäklare men inga temporära lokaler fanns att tillgå. Efter EMs projektgenomförande har provisoriska lokaler inrättats på Ullevi Paradsidan. De renoverade lokalerna beräknas vara klara för tillbakaflytt i maj respektive augusti 2018.

2.3 Uppföljning sjukfrånvaron och rehabilitering

Sjukfrånvaron har under 2017 legat på en högre nivå än tidigare. Från att ha legat runt 3,5% tidigare år har den stigit till 5,1%. Bakomliggande orsaker är ett antal längre rehabiliteringsärenden som vi, i nära samarbete med företagshälsovården, har arbetat intensivt med under 2017 och som kommer kvarstå in i 2018. Sjukskrivningsgraden varierar mellan 25 till 100%.

Långtidssjukskrivningarna (> 14 dagar) fördelar sig enligt följande;

- Fysiska skador 10 stycken varav 1 ej avslutad efter 31/12
- Cancerbehandling 1 medarbetare
- Hjärt- och kärlsjukdom 2 medarbetare
- Psykisk ohälsa, missbruk 5 medarbetare, samtliga kvarstår efter 31/12

Utifrån långtidssjukskrivningar kopplade till fysiska orsaker har alla utom en medarbetare återgått till sin ordinarie tjänst på 100%. Majoriteten av skadorna har inträffat utanför arbetet. För pågående sjukskrivningar för medarbetare med sjukfrånvaro kopplad till psykisk ohälsa pågår rehabilitering med stöd av företagshälsovården samt justering av arbetsuppgifter.

Året har i övrigt präglats av en hög frisknärvaro (ca 63 %) fram till december månad då den sjönk till 58,5 % beroende på ett ökat antal korttidssjukskrivningar (bland annat på grund av vinterkräksjuka).

2.4 Arbetsskador, tillbud och åtgärder 2017

Under året har 16 rapporter inkommit varav 12 arbetsskador och fyra tillbud. Av de inrapporterade arbetsskadorna ledde tre till frånvaro. Samtliga ärenden har följts upp med åtgärd och efterkontrollerats.

Följande åtgärder har vidtagits:

- *Ny utrustning*; förändrad läktarstolslösning på Ullevi, bärbara överfallslarm, nya hjälmar samt broddar till isen
- *Halkskydd*; övertag av snöröjningen och vinterhållning i egen regi
- *Samtalsstöd* vid besvärliga kundmöten eller hög arbetsbelastning
- *Byggnadstekniskt*; åtgärd av trappa och åtgärd av innertak som föll ner i kontoret.

2.5 Företagshälsovård

Under året har vi arbetat med företagshälsovården Pe3 som stöd. Ett nära samarbete är en viktig förutsättning för oss som ett relativt litet bolag där kontakten och bolagskännedomen är avgörande i många personalärenden. Medarbetare har också tillgång till samtalsstöd inom olika områden via Göteborgs

Got Event har beslutat att från och med i år 2017 erbjuda medarbetare hälsoundersökning vart tredje år istället för som tidigare vart fjärde.

3. Sammanställning Systematiskt Arbetsmiljöarbete 2017

	Mål	Utfall 2016	Utfall 2017
Frisknärvaro (%) min	65	61,9	58,5
Sjukfrånvaron (%) max	4,0	3,4	5,1
Könsfördelning, män/kvinnor (inkl tim, %)	60/40	59/41	62/38
Könsfördelning tillsvidare (%)	60/40	62/38	64/36
Åtgärder tillbud & arbetsskaderapporter (%)	100	100	100
HME från stadens medarbetarenkät (%)	77	63	67
HME från stadens chefsenkät (%)	85	82	82
Genomförda medarbetarsamtal	100	95	98
Antal genomförda arbetsmiljöronder, min 1 per gruppering (%)	100	100	91
Antal genomförda LSG, min 4 per år (%)	100	100	100
Antal genomförda BSG, min 10 per år (%)	100	100	100
Antal APT per avdelningsgrupp, min 8-10 (%)	100	77	91

4. Reflektioner

Utifrån kartläggningen 2014 (GAP-analys) konstaterades att det saknades en överblick av bolagets gemensamma arbetsmiljöarbete. Därtill fanns behov av att öka kunskapen och skapa en tydlighet inom arbetsmiljö på olika nivåer i organisationen.

Med utgångspunkt i stadens Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy och resultatet från kartläggningen genomfördes grundläggande arbetsmiljöutbildning för samtliga medarbetare. En fördjupad utbildning erbjöds chefer/arbetsledare samt fackliga 2015. Därefter har ett förtydligande gjorts avseende delegation och ansvar för olika roller samt för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet skall genomföras. I en av naturliga skäl ryckig verksamhet som vår är arbetsbelastningen periodvis hög. Utmaningen är att tidpunkten för olika funktioner och personer varierar varför det ofta är svårt att samla större grupper. Detta försvårar gemensam kommunikation och delaktighet. Våra medarbetare kännetecknas dock av högt engagemang och lojalitet vilket inte minst projektet EM i Ridsport bevisade. En utmanande projektbudget utgjorde inte bara en stress i projektet med i vissa fall dubbla uppdrag utan innebar också att ordinarie verksamhet fick upprätthållas med resterande personal. Mediabevakning och negativa skrivelser har också medfört ytterligare en belastning.

Till det kommer två kontorsflyttar; en i samband med Scandinaviums ombyggnation och en på grund av mögel. Det sista kvartalet har varit trångbott med en högst temporär kontorslösning, där alla ytor nyttjas från biljettkassa till omklädningsrum. Utifrån detta perspektiv är sjukfrånvaro och frisknärvaro förvånansvärt låg respektive hög. Situationen är dock inte hållbar i längden. Återgång till ett ”normalt” verksamhetsår och ett permanent kontor bör ge utrymme för återhämtning och förbättrad arbetsmiljö.