



**STYRELSEHANDLING nr 10**  
**2016-02-11**

**Rapport arbetsmiljö 2015**

**Anteckning**

---

Till styrelsen för anteckning

## Uppföljning arbetsmiljö 2015 inom Förvaltnings AB GöteborgsLokaler

### **Bakgrund**

Det är arbetsgivaren som har ansvaret för att arbetsmiljön uppfyller kraven i arbetsmiljölagen och i de föreskrifter som meddelas av Arbetsmiljöverket. Samverkan med de anställda, skyddsombud och fackliga företrädare är dock av stor betydelse för att arbetsmiljöarbetet ska fungera effektivt.

För att kunna leva upp till de krav som ställs måste alla arbetsgivare bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Det ska ingå som en naturlig del i den löpande verksamheten och omfatta allt som är av betydelse för arbetsmiljön (AFS 2001:1 §). Bolaget har även uppmärksammat den nya föreskriften AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö. Den syftar till att öka kraven på att en arbetsgivare har en god organisatorisk och social arbetsmiljö.

### Utdrag från Arbetsmiljöpolicy för Göteborgs Stad

”God arbetsmiljö är en viktig effektivitetsfråga och ett viktigt konkurrensmedel. God arbetsmiljö är därför en strategisk fråga för Göteborgs Stad.” Av policyn framgår att lagar, föreskrifter och allmänna råd skall ange lägsta godtagbara standard. Göteborg eftersträvar högre standard än minimikraven för god arbetsmiljö. Enligt policyn förutsätter en god arbetsmiljö uppföljning och utvärdering.

### **Organisation**

Branschorganisationen Fastigo har kollektivavtal med Unionen, avtalet reglerar bland annat samverkan. Med stöd av detta avtal har Förvaltnings AB GöteborgsLokaler tecknat lokalt samverkansavtal med den lokala klubben som mer i detalj beskriver den lokala samverkan. Avtalet bygger på samverkan på två nivåer: företagsledning – arbetsplatsträffar och chef - arbetstagare. Avtalet reglerar även formerna för möten och skyddsronder. Skyddskommittén består av vd, facklig företrädare, skyddsombud, personalchef och arbetsmiljöansvarig.

### **Uppföljning**

#### Arbetsmiljö/skyddsronder – Årsrapport

Skyddsronder i digitalform har utförts vid 2 tillfällen under året. De har kompletterats med skyddsronder i fastigheter i Biskopsgården och Kortedala. Skyddsronderna har omfattat både kontoren och uppgångar till tak, apparatrum mm.

Skyddsronder är protokollförda och brister uppsatta i en handlingsplan för åtgärd. Dokumentationen är allmän för samtliga medarbetare och finns att tillgängliga på företagets intranät.

#### Systematiskt brandskyddsarbetet i egna lokaler.

Systematiskt brandskyddsarbete är genomfört i egna lokaler. All teknik är kontrollerad och funktionsduglig. Alla medarbetare utbildas vart tredje år i brandskydd, HLR, DHLR och första hjälpen.

#### Samverkansmöten

Vid samverkansmöten lämnas bland annat information om arbetsmiljöfrågor. Vid ett av möten inbjöds representant från Aleforsstiftelsen att föreläsa angående missbruksfrågor. Utöver samverkansmöten förekommer även möten mindre arbetsgrupper.

Arbete mot diskriminering

Vårt arbete mot diskriminering, mobbning mm beskrivs i dokumentet arbetsmiljö. Inom området finns en tydlig handlingsplan som kan tas bruk vid behov. Vid ett frukostmöte har en föreläsning om likabehandling genomförts. Det finns inget känt problem och i medarbetarenkäten finns ingen indikation på att det förekommer diskriminering.

Sjukfrånvaro

Framgår av årsredovisningen.

Skador och incidenter

Ingår i säkerhetsrapporten.

**Utvärdering**

Bolagets bedömning är att arbetsmiljöarbetet fungerar väl och att organisation är anpassad till bolagets arbetsformer.