

Styrelsehandling 14

Utfärdat 2018-11-13
Diarienummer 0274-18

VD-/utvecklingsstab
Eivor Lindberg
Telefon 031-774 37 65
E-post: eivor.lindberg@p-bolaget.goteborg.se

Rapport systematiskt arbetsmiljöarbete 2018

Förslag till beslut

I styrelsen för Göteborgs Stads Parkering

1. Förslag till "Rapport systematiskt arbetsmiljöarbete 2018" godkänns i enlighet med bilaga 1.

Sammanfattning

Genom Rapport Systematiskt arbetsmiljöarbete 2018 sammanfattas en uppföljning av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivits på Göteborgs Stads Parkering AB.

Ekonomiska konsekvenser

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

Barnperspektivet

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

Omvärldsperspektivet

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

Bilaga 1

Rapport systematiskt arbetsmiljöarbete 2018

GÖTEBORGS STADS PARKERING AB

Bakgrund

Det systematiska arbetsmiljöarbetet på Göteborgs Stads Parkering 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. Krav på att göra årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet finns bland annat i AFS 2001:1 systematiskt arbetsmiljöarbete.

Göteborgs Stads Parkering

Eivor Lindberg
Chef stab

Maria Stenström
Vd

Rapport systematiskt arbetsmiljöarbete 2018

Organisation och ansvar

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 på grund av 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.

I affärsplan 2018 definierades "Medarbetarna – vår viktigaste tillgång" som en strategisk framgångsfaktor. Med detta menar vi bland annat att vi måste stärka vår förmåga att attrahera, utveckla och behålla kompetenta medarbetare. Vi måste skapa en attraktiv arbetsplats som har förmågan att mobilisera potentialen hos våra medarbetare. Under året har ett mer strukturerat och medvetet arbete för att stärka vårt arbetsgivarvarumärke påbörjats.

Under året har ett antal anpassningar av organisationen skett;

Utvecklingsarbete av avdelningen Parkering Göteborg för att möta behov från kunder och affärspartners idag och i framtiden. Arbete har genomförts för att analysera avtal, beställarorganisation och gränsdragning gentemot andra avdelningar. Ett antal nya roller har skapats vilka har rekryterats såväl internt som externt. Bland annat skapades nya roller som ska bemöta våra affärspartners den 1 nov.

Marknad & affärsutveckling har rekryterat affärscontroller, affärsansvarig och kundanalytiker.

Administrativa avdelningen har delats upp i HR och ekonomi och bildar tillsammans med stab bolagets stödfunktion.

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.

Samverkan

Under året har fyra samverkansmöten planerats varav tre har 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.

Avdelningarna genomför regelbundet arbetsplatsträffar och därigenom säkerställer vi samverkan på avdelningsnivå.

Alla medarbetare har haft medarbetarsamtal och lönesamtal med sin närmsta chef under året.

Samtalen sker enligt bolagets Årshjul och det finns gemensamma mallar som stöd för samtalen.

Kontorsmiljön

På kort tid har mycket förändrats för bolaget. Sedan vi flyttade till Gårda våren 2016 har vi blivit rejält många fler och vi behöver i allt högre utsträckning jobba tillsammans och över avdelningsgränserna. Det här sammantaget gör att våra lokaler, så som de är utformade i dag, inte är optimala för oss. Det kom också fram i den enkät som genomfördes bland alla medarbetare hösten 2017.

Vi behöver en miljö som gör att vi jobbar smart tillsammans. Vår miljö ska främja samarbete och spontana möten, stimulera kreativitet och nytänkande men också göra det möjligt att återhämta sig och reflektera. Det vi ska göra nu är att anpassa kontoret efter våra olika behov, situationer och arbetsmetoder – istället för att anpassa oss efter kontoret.

Under våren blev alla medarbetare inbjudna till workshops om nya arbetssätt och en zonindelning av kontoret har tagits fram. En projektorganisation har bildats där samtliga avdelningar är representerade. Avtal ska tecknas med Higab inför den planerade ombyggnationen efter styrelsebeslut i november.

Arbetsmiljöpåverkan av fasadrenovering

Higab påbörjade renovering av husets fasad vid midsommar. Under renoveringen hittades rost i bärande balkar vilket gjorde att en mer omfattande renovering behövde genomföras. Denna renovering pågår i skrivande stund och beräknas vara klar vecka 48. Fasadrenoveringen har påverkat kontorsmiljön på så sätt att vi inte kunnat använda hela kontoret på grund av störningarna utan har fått flytta in kundservice till vårt största konferensrum. Även andra funktioner har fått flytta mer eller mindre tillfälligt då störningarna varit stora. Renoveringen har också inneburit att vi i större utsträckning fått hyra konferenslokaler utanför kontoret.

Lagar och andra krav

Lagefterlevnad

En lagefterlevnadsrevision utifrån de lagar och krav som vi identifierat berör verksamheten inom arbetsmiljöområdet gjordes senast juni 2017 och kommer att genomföras i november 2018.

Ny eller förändrad lagstiftning

En förändring i Socialförsäkringsbalken innebär att från och med den 1 juli 2018 får arbetsgivare en skyldighet att upprätta en plan för återgång i arbete för arbetstagare som kan antas ha en nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom under minst 60 dagar. Planen ska senast vara upprättad när arbetsförmågan varit nedsatt under 30 dagar.

Första hjälpen och krisberedskap

Utbildning i hjärt- och lungräddning och i grundläggande brandskydd planeras under 2019 för samtliga anställda.

Under 2018 har övning av överfallslarmet i receptionen skett en gång per kvartal.

Bolagets krisledningsarbete följer Göteborgs Stads riktlinjer för krisberedskap och krishantering.

Utrymningsövning brand genomfördes 10 april 2018.

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 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete. Certifikatet gäller i tre år och förnyades vid revisionen i juni.

Två avvikelser i revisionen gällde arbetsmiljöområdet: brandsläckare i servicebilar som inte var kontrollerade samt att inga ifyllda introduktionsscheman kunde uppvisas som enligt det interna arbetssättet ska arkiveras hos HR. Båda avvikelserna är åtgärdade.

Riskbedömning, åtgärder och uppföljning

Riskbedömning

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

De identifierade riskerna med högst rikvärde 2018 är inom områdena: arbetsplatsens utformning, elsäkerhet, trafik och bilkörning/cykling, arbetsbelastning, samt hot och våld.

Åtgärder för att åtgärda eller reducera riskerna:

Riskerna inom arbetsplatsens utformning handlar om otrivsel i kontorslandskapet p g a brist på utrymme och höga ljudnivåer vilket kan leda till irritation, huvudvärk, trötthet. Dessa omhändertas i kontorsprojektet "Förbättra arbetsplatsen!" som nämns på annan plats i rapporten.

Gällande elsäkerhet uppstod en risk i början av året då det visade sig att de nya betalautomaterna som monterats kunde bli strömförande då gamla kablar i fundamenten inte kopplats ur. En olycka hände också då en servicetekniker fick en lättare elektrisk stöt. Detta åtgärdades omgående efter upptäckt och risken undanröjdes.

Det finns alltid en risk kring trafik och bilkörning eller cykling. Två olyckor har inträffat under året med tjänstecyklarna. Efter utredning visade det sig att olyckorna berott på att cyklarna saknade fotbroms. För att öka säkerheten byttes därför cyklarna ut till sådana med fotbroms.

Åtgärder kopplade till risken för hög arbetsbelastning och långvarig stress återfinns i den åtgärdsplan som återkopplats till arbetsmiljöverket efter deras inspektion. Beskrivs på annan plats i rapporten.

Risken för att medarbetare ska bli utsatta för hot och/eller våld vid arbete i reception, telefon, kundmöten eller på parkeringsytor är en ständigt närvarande risk som vi kontinuerligt jobbar förebyggande med. I krispärm finns rutiner för hur vi ska agera. I receptionen övas överfallsalarmet kontinuerligt kvartalsvis.

Skyddsombud och skyddsron

Under året har två av fyra skyddsombud slutat. Ett skyddsombud har tillkommit och utbildas i november.

Skyddsronder genomfördes på samtliga avdelningar i maj/juni. Ytterligare en skyddsron kan genomföras innan årsskiftet.

På skyddsronden konstaterades problem med inomhusklimatet gällande värme/kyla och ventilation. Vissa åtgärder har gjorts och ytterligare åtgärder för att förbättra inomhusklimatet ingår i ombyggnaden i samband med kontorsprojektet. Ganska många känner sig störda i kontorslandskapet, samma problem som identifierats i riskbedömning. Dessa problem får hanteras på bästa sätt i dagsläget och kommer att förbättras betydligt genom kontorsprojektet med en zonindelning av kontoret. Det har också visat sig finnas en låg kunskap om arbetsmiljöregler och arbetsmiljö generellt. Vi kommer att ta fram en grundläggande utbildning i arbetsmiljöfrågor som stöd till chefer

och för introduktion av nyanställda.

Inrapporterade tillbud och olyckor

Det har skett tre olyckor på arbetstid, en elektrisk stöt från strömförande betalautomat samt två cykelolyckor, se avsnitt om riskbedömning.

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.

Inspektion av arbetsmiljöverket

Under våren genomförde Arbetsmiljöverket en inspektion vilket ledde till krav på att vi ska ta fram en handlingsplan för att kontinuerligt följa förekomsten av arbetsbelastning på grupp nivå. En första handlingsplan presenterades vid Arbetsmiljöverkets återbesök och krav ställdes på komplettering. Kompletteringen innebär att bolaget nu tagit fram en uppdaterad handlingsplan som sändes in till Arbetsmiljöverket den 4 oktober. Handlingsplanen innebär att bolaget omgående behöver undersöka om det finns ohälsosam arbetsbelastning som kan leda till arbetsrelaterad stress. En digital enkät skickades ut till alla anställda under september med frågor gällande arbetsmiljö kopplat till organisatorisk stress. I handlingsplanen ingår också utbildning för alla chefer i organisatorisk och social arbetsmiljö och att kontinuerligt följa upp handlingsplanen så den ger avsedd effekt. Arbetsmiljöverket har nu avslutat ärendet då de konstaterat att vi nu uppfyller kraven de ställt på oss.

Företagshälsovård

Bolaget har företagshälsovården Previa som leverantör sedan i april. Vartannat år erbjuds medarbetarna en hälsoprofilsbedömning. Under året har TBE-vaccination genomförts. Genom företagshälsovården erbjuder bolaget också Kris- och samtalsstöd.

Arbetsmiljöplan och nyckeltal

Arbetsmiljöplan

Fokusområde	Uppdrag/mål	Aktivitet	Ansv	Status
Motiverade och nöjda medarbetare	God trivsel på jobbet	Starta trivselgrupp med anställda	HR	Har vävts in i arbetet med kontorsprojektet "Förbättra arbetsplatsen!" där medarbetare engagerats för att utforma den framtida arbetsmiljön i workshops och genom att referensgrupp samlat in synpunkter och behov.
		Genomföra projektet "förbättra arbetsplatsen!"	Stab	Enligt plan, presenteras på annan plats i rapporten.
	Undvika arbetsrelaterad sjukskrivning	Genomföra friskvårdsaktiviteter	HR	Stafettloppet i juni Mindfulness, föreläsning Coachingprogram "flow i vardagen" i flera omgångar
		Utbildning kränkande särbehandling/trakasserier	HR	Inkluderas i åtgärdsplan för organisatorisk och social arbetsmiljö.
Uppmuntra till livsstilsförändringar	Föreläsningar kring kost och sömn med möjlighet till individuell rådgivning.	HR	Hälsa i höst – föreläsningsserie med träningstillfällen.	

Nyckeltal	2016	2017	2018
NMI Nöjd medarbetar index	64 (Gbg Stad 55)	59 Gbg stad (55)	
Ledarskap	75 (Gbg Stad 63)	72 (Gbg stad 69)	
Kränkande särbehandling/mobbing 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).	Nej 98 Ja 4	Nej 88 Ja 10	
Sjukfrånvaro	1,6%	2,4 %	3,2 % (t o m sep)
Frisknärvaro (Max 4 dagars frånvaro delat med antal anställda)	85%	78%	87 % (t o m sep)
Personalomsättning tillsvidareanställda, %	8,2 %	10 %	
Inrapporterade tillbud	4	1	2
Inrapporterade olyckor	4	2	3

Bedömning av arbetsmiljöarbetets effekt

Året har bjudit på utmaningar för arbetsmiljön med en snabb utvecklings- och förändringstakt och en kontorsmiljö som inte har varit optimal och gett det stöd som den behöver göra för att alla olika typer av arbetsuppgifter ska kunna utföras. Genom kontorsprojektet, där vi går mot ett mer verksamhetsanpassat arbetssätt, har vi dock stora förhoppningar att kontoret ska kunna ge det stöd och den flexibilitet som krävs. Med vår systematik som grund och med de regelbundna uppföljningar och förbättringar som görs bedöms ändå arbetsmiljöarbetet vara effektivt och leda till en bättre arbetsmiljö.