

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

Årsrapport systematiskt arbetsmiljöarbete - uppföljning 2018

Innehåll

1. Inledning.....	2
2. Bolagsövergripande arbetsmiljöfrågor 2018	3
2.1 Medarbetar- och chefsenkäten 2017	3
2.2 Uppföljning sjukfrånvaron och rehabilitering.....	4
2.3 Arbetsskador, tillbud och åtgärder 2018	4
2.4 Företagshälsovård.....	5
3. Sammanställning Systematiskt Arbetsmiljöarbete 2018.....	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 intervjuer med alla 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 2018

2.1 Medarbetar- och chefsenkäten 2017

Resultatet ifrån enkäterna redovisades i början av 2018. Resultatet visade på en uppgång i medarbetarenkäten och chefsenkäten. Resultatet har diskuterats och analyserats på alla APT och alla enheter har tagit fram handlingsplan och arbetsmiljömål för sina respektive enheter.

Prioriterade områden är:

Bolagsövergripande insatser

- Fortsatt arbete med den bolagsövergripande verksamhetsplanen som stöd för gemensamma prioriteringar
- Ökat fokus på övergripande mål och uppföljning
- Gemensam kommunikation från BLG

Chefsutveckling på alla nivåer

- Ett årshjul för Ledar- och chefsforum har etablerats.
- Verktyg och stöd till chefer i deras ledarskap (fortsatt stöd till cheferna och vara behjälpliga i att utveckla APT forumet)
- Efter beslutad ny organisation 2019-01-01, kommer ett chefsutvecklingsprogram tas fram och arbetas med under 2019.

Gemensam organisations- och medarbetarutveckling

- Tydliggjord mötes- & kommunikationsstruktur (BLG, chefsforum/avdelningsledning, APT)
- Tillvarata och utveckla ledarskap och medarbetarskap genom våra ledord
- Fortsatt stärka APT dialogen

Ovanstående mål bryts ner till aktiviteter, från ledningen samt från respektive avdelning, och inkluderas i bolagets verksamhetsplan för 2019.

2.2 Uppföljning sjukfrånvaron och rehabilitering

Sjukfrånvaron har under 2018 ligger på en något lägre nivå än föregående år. En bakomliggande orsak till sjukfrånvaron är ett antal längre rehabiliterings-ärenden samt att frisknärvaron minskat något, primärt hos kvinnor. Vi arbetar i fortsatt nära dialog med företagshälsovården för att skapa en god och snabb återgång till arbete där det möjligt. Sjukskrivningsgraden varierar mellan 25 till 100%.

Långtidssjukskrivningarna (> 14 dagar) fördelar sig enligt följande;

- | | |
|----------------------------|---------------------------------------|
| • Fysiska skador | 5 medarbetare |
| • Cancerbehandling | 1 medarbetare |
| • Hjärt- och kärlsjukdom | 1 medarbetare, kvarstår efter 31/12 |
| • Psykisk ohälsa, missbruk | 6 medarbetare, 3 kvarstår efter 31/12 |

Utifrån långtidssjukskrivningar >14 dagar, kopplade till fysiska orsaker har alla medarbetare återgått till sin ordinarie tjänst på 100%. Majoriteten av de fysiska skadorna har inträffat mer eller mindre på arbetet. 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 något lägre frisknärvaro. Från 63% till 62%. Vi har högre frisknärvaron bland män än kvinnor. (Män 68,5% och 50% bland kvinnor)

2.3 Arbetsskador, tillbud och åtgärder 2018

Under året har 14 rapporter inkommit varav 7 arbetsskador och 7 tillbud. Av de inrapporterade arbetsskadorna ledde tre till frånvaro. Samtliga ärenden har följts upp med åtgärd och har efterkontrollerats.

Följande åtgärder har vidtagits:

- Kontrastmarkeringar*; inne i kontorslokalerna för att undvika fallolyckor
- Utbildningsinsats*; i att hantera våldsamma situationer och besvärliga kundmöten på Valhallabadet samt skyddsutbildning för chefer och skyddsombud.
- Byggnadstekniskt*; ny uppställningsanordning av grind vid gamla Ullevi
- Översyn av befintliga rutiner*; bland annat vid visitering av besökare till arenan.

2.4 Företagshälsovård

Göteborgs stad har under 2018 genomfört en ny upphandling av företagshälsovård

Då vi är ett relativt litet bolag är det viktigt för oss att ha *en* leverantör för att vi ska kunna lyckas i vårt rehabiliteringsarbete. Med denna utgångspunkt valde vi tillsammans med bolagets fackliga företrädare att göra en förnyad konkurrensutsättning. Utfallet innebar ett fortsatt samarbete med Pe3.

Förutom det samtalsstöd som finns hos företagshälsovården, erbjuds även möjligheten att söka konfidentiellt hos SOS International som ingår i Göteborgs Stads personalvårdsavtal.

3. Sammanställning Systematiskt Arbetsmiljöarbete 2018

	Mål	Utfall 2018	Utfall 2017
Frisknärvaro (%) min	65	62	63
Sjukfrånvaron (%) max	4,0	4,0	5,1
Könsfördelning, män/kvinnor (inkl tim, %)	60/40	59/41	62/38
Könsfördelning tillsvidare (%)	60/40	64/36	64/36
Åtgärder tillbud & arbetsskaderapporter (%)	100	100	100
HME från stadens medarbetarenkät (%)	77	67	63
HME från stadens chefsenkät (%)	85	82	82
Genomförda medarbetarsamtal	100	100	98
Antal genomförda arbetsmiljöronder, min 2 per gruppering (%)	100	98	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	80	91

4. Reflektioner

Under året 2018 har ett årshjul arbetats in för säkerställa att alla arbetsmiljöfrågor finns inplanerade och för att cheferna lättare ska få en översiktsbild i vad som skall utföras och när. Detta arbetssätt har följts upp och kontrollerats av HR med respektive chef.

Kommunal har valt att säga upp Samverkansavtalet vilket har inneburit att vi parallellt med samverkan, med Vision och SACO, genomfört MBL med Kommunal. Skyddskommitténs möten genomförs tillsammans.

Under 2018 genomfördes en hälsovecka för att arbeta mer förebyggande med hälsoperspektivet. En tillsatt arbetsgrupp tog fram ett gediget program med stor variation på olika aktiviteter såsom prova-på träningar, kostföreläsning, livsstilsanalyser, stresshantering, körsång etc. Initiativet föll väl ut med högt deltagande och positiv utvärdering. En fortsättning planeras för 2019.