




Störningsjouren

Styrelsehandling nr 12a
Fördjupad uppföljning
arbetsmiljö 2019

Mötesdatum: 2019-05-09

Handling 12 a Fördjupad uppföljning arbetsmiljö – SAM
Nämnd/styrelsenivå -2019 Störningsjouren i Göteborg
AB

Fördjupad uppföljning arbetsmiljö - SAM Nämnd/styrelsenivå - 2019 (Störningsjouren i Göteborg AB)

Kategori	Område	Frågor	Svar	Kommentar	Rapportera frågan senast	Åtgärder
<p>Systematiskt arbetsmiljöarbete - SAM</p> <p>Beskrivning av kategori Fördjupning område arbetsmiljö och hälsa</p> <p>2019 ska Göteborgs Stad med dess förvaltnings- och bolagsledning genomföra en fördjupad uppföljning genom självskattning av hälso- och arbetsmiljöarbetet. Detta omfattar åtta områden vilka sammantagna bedöms ha stor påverkan på hälsan och arbetsmiljön:</p> <p><i>Bakgrund</i> Planen för att förbättra arbetsmiljön och minska</p>	<p>Systematiskt arbetsmiljöarbete - SAM</p> <p><i>Det systematiska arbetsmiljöarbetet kännetecknas av att man på arbetsplatserna undersöker, riskbedömer de fysiska, organisatoriska, sociala faktorerna som påverkar hälsan samt åtgärder och kontrollerar åtgärderna. I organisationen ska det finnas mål för det systematiska arbetsmiljöarbetet och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Dessa finns på övergripande nivå i Göteborgs Stads plan för att förbättra arbetsmiljön och minska sjukskrivningstal men behöver brytas ner i varje förvaltning och bolag.</i></p>	<p>I vår förvaltning/bolag har vi arbetsmiljömål och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det systematiska Hälso- och arbetsmiljöarbetet kännetecknas av:</p> <ul style="list-style-type: none"> - att underlag såsom arbetsskadeanmälningar och resultat av arbetsmiljöundersökningar (ex ronder och enkäter) kontinuerligt analyseras och åtgärder vidtas. - att åtgärderna kontrolleras så att de ger förväntade effekter som var tänkt - att åtgärderna bidrar till bibehållen - och förbättrad hälsa och arbetsmiljö. 	<p> Stämmer väl</p>	<p>2019-05-06</p> <p>För att utveckla och förbättra bolagets systematiska arbetsmiljöarbete (SAM) har vi i samverkan med skyddsombud och fackklubb tagit fram en årsplanering för SAM.</p> <p>I och med det pågående införandet av IA (Informationssystem om Arbetsmiljö) från AFA-försäkring förbättras möjligheterna att analysera avvikelser och följa de beslutade åtgärderna. Inledningsvis är det fokus på säkerhetsfrågor men under hösten 2019 kommer vi att lägga stora delar av SAM i IA-systemet för att underlätta arbetet i den framtagna årsplaneringen. Sedan uppstart 2004 har fokus varit på att personalen ska göra incident- och tillbudsanmälningar, som följts upp bland annat på APT.</p> <p>I och med det koncerngemensamma</p>	2019-06-30	<p>Innan frågorna rapporteras till staden ska de vara processade i FSG eller motsvarande för bolag. Informationerna ska även ges till Nämnd och styrelser.</p>


Kategori	Område	Frågor	Svar	Kommentar	Rapportera frågan senast	Åtgärder
<p><i>sjukskrivningstalen beslutades av Kommunfullmäktige i december 2017. Åtgärd två i planen handlar om att få en gemensam bild, ett nuläge och om att förbättra analyser inom arbetsmiljöområdet för staden med verksamheter.</i></p>				<p>undersökningsverktyget "Winningtemp" förväntar vi oss också att kunna följa de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorerna på ett tydligare sätt.</p> <p>Fysiska och psykosociala skyddsronder samt SBA, har skett årligen och följs upp genom upprättade handlingsplaner.</p> <p>(Sofia Gärdsfors)</p>		
<p><i>Självskattning Självskattning är en systematisk uppföljning och utvärdering av den egna verksamheten för att på ett strukturerat sätt beskriva egna styrkor och svagheter på det området som formuläret är avsett för. Självskattningen genomförs genom att bedöma hur väl frågan/påståendet för varje område stämmer överens med hur det fungerar i den egna förvaltningen/bolaget .</i></p>	<p>Samverkan</p> <p><i>Samverkan kring arbetsmiljöarbetet är reglerat i arbetsmiljölagen. Alla förvaltningar i Göteborgs stad och flera bolag har även lokala samverkansavtal som reglerar hur medarbetare, arbetstagarorganisationer och arbetsgivare ska samverka för en god arbetsmiljö och leva upp till AML och MBL.</i></p>	<p>I vår förvaltning/bolag har vi rutiner och arbetsformer för samverkan mellan parterna i samverkansorganisationen/skyddskommittéerna</p> <p>a.</p> <p><i>Samverkan säkerställs genom:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - att det finns etablerade forum för dialog på alla nivåer i organisationen (exempelvis APT, samverkansgrupper) - att parterna gemensamt tar ansvar för frågor om verksamhetens utveckling, hälsa och arbetsmiljö och organisering av arbetsmiljöarbetet 	<p>Stämme r väl</p>	<p>2019-05-03</p> <p>Det finns etablerade former för arbetsplatsträffar (APT) där vi skapar delaktighet och dialog. Medarbetarsamtal genomförs årligen. Den lokala fackklubben (Unionen) och arbetsgivaren träffas regelbundet för att uppfylla kraven i MBL bl a gällande §19 och §11. HR har i utvecklingen av arbetsmiljöarbetet genomfört separata möten med skyddsombuden. Ambitionen är att bolaget under hösten har ett samverkansavtal på plats och arbete pågår med detta. Kontakter har tagits med Unionen, AiF och</p>	<p>2019-06-30</p> <p>Innan frågorna rapporteras till staden ska de vara processade i FSG eller motsvarande för bolag. Information ska även ges till Nämnd och styrelser.</p>	

Kategori	Område	Frågor	Svar	Kommentar	Rapportera frågan senast	Åtgärder
<p>Syfte och användning Svaren ger underlag för en gemensam diskussion i förvaltning/bolaget till stöd för strategiska beslut och insatser. Underlagen i denna självskattning ligger också till grund för en övergripande analys till kommunstyrelsen samt till nämnder och styrelser för deras prioriteringar i budgetarbetet.</p> <p>Begrepp: -Hälsöfrämjande -Förebyggande -Rehabiliterande</p> <p>Bedömningskriterier: Mörkgrön - Stämmer mycket väl Ljusgrön - Stämmer väl Gul - Stämmer till viss del Röd - Stämmer inte alls</p> <p>Varje område inleds med en övergripande beskrivning. Till</p>	<p>Chefers organisatoriska förutsättningar</p> <p><i>Chefers organisatoriska förutsättningar ska möjliggöra att chefer kan bedriva god verksamhet med en arbetsmiljö där medarbetare kan och vill arbeta och bidra till en bra vardag för göteborgarna.</i></p> <p><i>Med organisatoriska förutsättningar menas de strukturer, krav och resurser som omger cheferna i deras arbete, bland annat vad som ingår i chefsuppdraget, mål att uppnå och en organisation som är anpassad för uppdraget. Men även förutsättningar för att kunna arbetsleda medarbetare såsom antal medarbetare, om de arbetar på samma tid och plats som chefen. Det handlar också om vilket praktiskt, administrativt och socialt stöd som finns organisatoriskt att tillgå för chef.</i></p>	<p>I vår förvaltning/bolag har vi kunskap om våra chefers organisatoriska förutsättningar och arbetar aktivt med att förbättra dessa. <i>Förvaltnings- och bolagsledning skapar organisatoriska förutsättningar för cheferna i organisationen som möjliggör en balans mellan krav och resurser i uppdraget genom att:</i></p> <p><i>-att vi har gemensamma fakta och bild av hur förutsättningarna ser ut</i></p> <p><i>-att förutsättningar och uppdrag sätts i relation till varandra, bedöms och utvärderas.</i></p> <p><i>-att förvaltning- och bolagsledning på övergripande nivå förbättrar och gör prioriteringar i chefers uppdrag och arbetsuppgifter.</i></p>	<p>Stämmer väl</p>	<p>Fastigo i detta arbetet. (Roger Edsand)</p> <p>2019-05-05</p> <p>Vårt uppdrag är att tillsammans med våra kunder skapa en tryggare boendemiljö. Detta görs genom trygghetskonsulenter dag/natt, fastighetsjour och oriktiga hyresförhållanden. Chefernas förutsättningar varierar då vi har bemanning dygnet runt. Trygghetskonsulterna dag arbetar huvudsakligen dagtid, måndag till fredag. Trygghetskonsulenterna natt arbetar huvudsakligen schemalagd natt, klockan 20 - 03. Fastighetsjouren arbetar huvudsakligen kvällar och helger, utanför kontorstid. Juristerna på oriktiga hyresförhållanden arbetar likt övrig personal på kontoret huvudsakligen dagtid, måndag till fredag. Respektive chef har en arbetsgrupp om 9-15 direktrapporterade medarbetare. Under 2018 tillsattes en verksamhetschef för Trygghetskonsulent dag, för ett närmare ledarskap. Under 2018 genomfördes också en kartläggning av</p>	<p>2019-06-30</p> <p>Innan frågorna rapporteras till staden ska de vara processade i FSG eller motsvarande för bolag. Informationen ska även ges till Nämnd och styrelser.</p>	

Kategori	Område	Frågor	Svar	Kommentar	Rapportera frågan senast	Åtgärder
<p>varje område finns en fråga/påstående att ta ställning till. Som stöd för bedömning av hur väl frågan/påståendet stämmer överens för den egna förvaltningen/bolaget finns några konkretiserande attsatser.</p> <p>Det är den sammantagna bedömningen av frågan/påståenden som ska skattas. En kort motivering till bedömning/skattning anges i kommentarsfältet.</p> <p>Elisabet Palmér - SLK Katrin Skagert - SLK</p>	<p>MR/Jämställdhet</p> <p>Arbetsgivare ska enligt diskrimineringslagen genomföra ett fortlöpande arbete med aktiva åtgärder utifrån de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.</p> <p>Lagen omfattar förhållandet mellan arbetsgivare, arbetstagare, den som gör en förfrågan eller söker arbete, fullgör praktik, eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.</p> <p>AFS 2015:4 reglerar arbetsgivarens ansvar att hantera och förebygga kränkande särbehandling på arbetsplatsen.</p>	<p>I vår förvaltning/bolag har vi tydliga rutiner, kunskap och processer för verksamheten i syfte att främja likabehandling, förebygga kränkningar, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.</p> <p>Arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering innebär:</p> <p>- att vi arbetar med åtgärder utifrån de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.</p> <p>- att medarbetare vet vart de ska vända sig om de upplever sig utsatta för kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier eller repressalier.</p>	<p>Stämmer väl</p>	<p>2019-05-06</p> <p>Det finns rutiner som beskriver hur vi som arbetsgivare ska agera i dessa frågor. De aktiva åtgärderna som beskrivs i Diskrimineringslagen från 1 jan 2017 har vi lagt som en del av vårt systematiska arbetsmiljöarbete (se skrivning ovan om årsplanen).</p> <p>Att ha en variation bland medarbetarnas bakgrund har sett som en av Störningsjourens framgångsfaktorer i målet att bemöta alla hyresgäster lika.</p> <p>Bolaget har likabehandlingsplaner för såväl medarbetare som hyresgäster.</p> <p>Bolaget har regelbundna utbildningar i normkritik, bemötande, våld i nära relation, lågaffektivt bemötande etc,</p>	<p>2019-06-30</p> <p>Innan frågorna rapporteras till staden ska de vara processade i FSG eller motsvarande för bolag. Informationerna ska även ges till Nämnd och styrelser.</p>	<p>respektive chefs totala uppdrag och en process pågår sedan dess med att fördela uppdrag och ansvar med målet att alla chefer har en jämlik arbetsmängd. (Sofia Gärdfors)</p>

Kategori	Område	Frågor	Svar	Kommentar	Rapportera frågan senast	Åtgärder
				(Sofia Gärdsfors)		
	<p>Hälsofrämjande systematiskt arbete</p> <p><i>Kännetecknande för ett hälsofrämjande arbetssätt är att med arbetsplatsen som utgångspunkt sträva efter att erbjuda goda arbetsvillkor, ett gott arbetsklimat och ge förutsättningar för personlig och professionell utveckling. I AFS 2015:4 görs kopplingen mellan hälsa, arbetsmiljö och verksamhet genom att visa på de organisatoriska och sociala faktorernas påverkan på arbetsmiljön.</i></p> <p><i>Det främjande synsättet utgår från hälsa, det friska, och fokuserar på faktorer som stärker individen, gruppen, arbetsplatsen och organisationen. Att arbeta hälsofrämjande är bland annat att sätta hälsan i ett sammanhang, formulera mål, omvandla till strategier, följa upp och utvärdera. Arbetet ska bedrivas systematiskt och långsiktigt för att få effekt.</i></p>	<p>I vår förvaltning/bolag har vi mål, rutiner, kunskap och processer för att systematiskt främja hälsa på arbetsplatsen</p> <p><i>Karaktäristiskt för att kunna bedriva ett systematiskt hälsofrämjande arbetet är att:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - att det finns kunskap och kompetens om vad som främjar hälsa på individ-, grupp- och organisationsnivå. - att det strategiska rehabiliterande syn- och arbetssättet (risk och efterhjälpande) kompletteras med det hälsofrämjande syn- och arbetssättet (frisk och det som kan bidra till god hälsa framåt) 	<p>Stämmer väl</p>	<p>2019-05-06</p> <p>Det finns kunskap i bolaget kring vad som främjar hälsa på de olika systemnivåerna. Vi har tagit hjälp av hälsoutvecklare från staden för att vidga perspektiv och öka kunskapen om hälsofrämjande aktiviteter för att utveckla bolagets aktiva arbete med främjande aktiviteter av såväl fysisk som social karaktär.</p> <p>I och med den årsplanering som är beslutad för SAM förväntar vi oss också att i planeringen av åtgärder kunna identifiera de som är hälsofrämjande.</p> <p>Eftersom de flesta av våra medarbetare i sitt dagliga arbete riskerar att utsättas för hot och våld är det viktigt för bolaget att arbeta med en hög medvetenhet om riskerna samt vidta de åtgärder och skapa de rutiner som krävs för att minska riskerna. Detta har varit den viktigaste punkten i bolagets riskbedömning från start tills nu.</p>	2019-06-30	Innan frågorna rapporteras till staden ska de vara processade i FSG eller motsvarande för bolag. Informationen ska även ges till Nämnd och styrelser.

Kategori	Område	Frågor	Svar	Kommentar	Rapportera frågan senast	Åtgärder
				Arbetsledarrollen för Trygghetskonsulent natt är en av dessa insatser som tillser att personalen får stöd i det akuta skedet vid incidenter nattetid, i övrigt stöttar bolagsledningen upp. Systematiken uppstår först när vi följer upp de vidtagna åtgärderna. (Sofia Gärdsfors)		
	<p>Rehabilitering</p> <p><i>Arbetet med arbetslivsinriktad rehabilitering regleras ytterst i arbetsmiljölagen och konkretiseras i arbetsmiljöverkets föreskrift om arbetsanpassning och rehabilitering.</i></p> <p><i>Göteborgs stads vägledning inom området syftar till att arbeta med tidiga åtgärder i syfte att undvika sjukskrivning. Arbetet ska ske strukturerat med åtgärder och insatser på individ-, grupp-, och organisationsnivå. Målet för arbetet med arbetslivsinriktad rehabilitering är att medarbetaren ska kunna bibehålla en hållbar arbetsförmågan över tid samt återgå i arbete i staden efter sjukdom.</i></p>	<p>I vår förvaltning/bolag har vi rutiner, kunskap och processer för att ta vårt rehabiliteringsansvar och därtill uppfylla målen inom hälso- och arbetsmiljöarbetet.</p> <p><i>Arbetet med arbetslivsinriktad rehabilitering kännetecknas av:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - att vi systematiskt analyserar sjukfrånvaron utifrån verksamhet, bemanning och ekonomi. - att vi har ett tydligt förhållningssätt för samarbete inom vår förvaltning/bolag för en effektiv arbetslivsinriktad rehabilitering. - att vi samverkar med vårdgivare, Försäkringskassan samt andra aktörer för att möjliggöra snabb återgång i arbete - att vi har företagshälsovård används i den utsträckning verksamheten kräver inom arbetslivsinriktad rehabilitering. 	<p>Stämme r väl</p> <p>2019-05-03</p> <p>Den individrelaterade rehabiliteringen görs i nära samverkan med medarbetaren och chefen. HR finns som stöd i arbetet.</p> <p>Bolaget har en förhållandevis låg sjukfrånvaro i jämförelse med andra verksamheter inom staden. Vi använder företagshälsovård inom det avtal som finns för Göteborgs Stad i rehabiliteringsarbetet.</p> <p>I det rehabiliteringsförebyggande arbetet följer vi upprepade korttidsfrånvaro och genomför kartläggningssamtal samt erbjuder stöd för att komma tillrätta med orsakerna till korttidsfrånvaron. Bland</p>	<p>2019-06-30</p> <p>Innan frågorna rapporteras till staden ska de vara processade i FSG eller motsvarande för bolag. Informationen ska även ges till Nämnd och styrelser.</p>		

Kategori	Område	Frågor	Svar	Kommentar	Rapportera frågan senast	Åtgärder
				annat genom det upphandlade medarbetarstödet via Falck Healthcare som kan erbjuda stöd för såväl arbets- som privatrelaterade frågor. (Roger Edsand)		
	<p>Kompetensförsörjning</p> <p><i>Kompetensförsörjning handlar om att försörja verksamheten med den kompetens som krävs för att klara grunduppdraget utifrån rådande förutsättningar. Arbetet ska ske systematiskt, vara aktivt och långsiktigt. Verksamhetens förmåga att attrahera, rekrytera, introducera, utveckla och behålla medarbetare och samtidigt anpassa arbetsorganisation och arbetssätt är avgörande för vår förmåga att använda kompetensen ändamålsenligt. Kompetens är medarbetares förmåga, motivation och förutsättning att utföra en konkret arbetsuppgift, genom att tillämpa sina kunskaper och färdigheter.</i></p>	<p>I vår förvaltning/bolag säkerställer vi att vi har kompetens för att utföra verksamhetens grundläggande uppdrag.</p> <p><i>Kompetensförsörjningsarbetet kännetecknas av:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - att systematiskt planera och följa upp att verksamheten försörjs med rätt kompetens. - att det finns en tydlig koppling till verksamhetens prioriterade områden/strategier/utmaningar. - att verksamheter tar tillvara på den kunskap, erfarenhet och färdigheter som finns och omsätter dem i praktiken 	<p> Stämmer väl</p>	<p>2019-05-06</p> <p>Störningsjouren har som bolag växt de senaste åren. Vårt uppdrag är att tillsammans med våra kunder skapa en tryggare boendemiljö. Våra huvudsakliga kompetensområden är: Trygghetskonsulent Natt (akuta störningar och tillsyner), Trygghetskonsulent Dag (uppföljning av störningar, vråkningsförebyggande, samverkan med övriga parter i staden samt att driva hyresjuridiska ärenden) samt juridisk sakkunskap kring oriktiga hyresförhållanden (utredning och processföring i Hyresnämnd). Sedan drygt ett år finns även fastighetsjouren som är bemannad de tider när fastighetsägarnas egen felanmälan inte har öppnat. Utöver det är två</p>	2019-06-30	Innan frågorna rapporteras till staden ska de vara processade i FSG eller motsvarande för bolag. Informationerna ska även ges till Nämnd och styrelser.

Kategori	Område	Frågor	Svar	Kommentar	Rapportera frågan senast	Åtgärder
				<p>koncerngemensamma funktioner, säkerhetschef och HR-strateg, placerade på Störningsjouren. Båda dessa har 80/20-tjänster, 80% för koncernen och 20% för bolaget.</p> <p>För att fullgöra bolagets uppdrag krävs således en bredd av varierande kompetenser i våra olika befattningar. Vid analys inför rekrytering avgörs vilken kompetens den berörda avdelningen är i störst behov av, för att förstärka avdelningen och bolagets möjlighet att uppnå mål och uppdrag. All rekrytering sker kompetensbaserat utifrån de krav som finns i respektive befattning.</p> <p>Som ett led i bolagets kompetensförsörjning har ett arbete inletts med att revidera underlag och mallar för medarbetarsamtal och lönesamtal. Syftet är att dessa båda samtal på ett tydligare sätt ska överensstämma med bolagets uppdrag samt ge förutsättningar för eventuell kompetenshöjning hos befintlig personal. Kompetensöverföring sker</p>		

Kategori	Område	Frågor	Svar	Kommentar	Rapportera frågan senast	Åtgärder
				via regelbundna verksamhetsträffar. (Sofia Gärdsfors)		
	<p>Verksamhet/Ekonomi/Personal</p> <p><i>Det strategiska arbetsmiljöarbetet handlar om att på organisationsnivå skapa förutsättningar för goda arbetsvillkor så att våra medarbetare får en hållbar arbetssituation. Hälso- och arbetsmiljöarbetet behöver bedrivas i ett sammanhang där kopplingarna mellan det systematiska arbetsmiljöarbetet och det ordinarie verksamhets- och budgetarbetet blir tydligare, att arbetsmiljöarbete inte bedrivs som ett sidospår. I analysen sätts verksamhetens mål och uppdrag, ekonomiska resurser och förutsättningar i arbetsmiljön i relation till varandra. Förändringar av mål, budget och uppdrag samt konsekvenser i arbetsmiljön sätts också i relation till varandra.</i></p>	<p>I vår förvaltning/bolag har vi integrerat hälso- och arbetsmiljöarbetet i verksamhets- och budgetplanering</p> <p><i>Hälso- och arbetsmiljöarbete som är integrerat i verksamhets- och budgetplanering, kännetecknas av:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - att hälso- och arbetsmiljöaspekter tas upp i samband med verksamhets- och budgetplanering. - att mål och åtgärder/aktiviteter är inplanerade och budgeterade i den ordinarie verksamhetsplanen. 	<p>◆ Stämmer delvis</p>	<p>2019-05-06</p> <p>Kostnader för hälso- och arbetsmiljöarbetet finns till del i bolagets årliga budget. Framförallt gäller det kostnader som är kända från tidigare år, exempelvis för företagshälsovård och då bolaget haft en hög ambition om att erbjuda efterfrågad, adekvat utbildning. En viktig del har också varit de årliga konferenserna då samtliga yrkesgrupper träffas. Att vara en attraktiv arbetsgivare ingår även som ett uttalat mål i affärsplanen.</p> <p>Årsplaneringen för SAM kommer att tydliggöra arbetssättet eftersom den helt utgår från bolagets budgetprocess och verksamhetsplanering. (Sofia Gärdsfors)</p>	2019-06-30	<p>Innan frågorna rapporteras till staden ska de vara processade i FSG eller motsvarande för bolag. Informationerna ska även ges till Nämnd och styrelser.</p>
	<p>Sammanfattande bedömning</p> <p><i>Reflektera över vilka områden ni bedömt som mest aktuella att arbeta vidare med utifrån er självskattnings.</i></p>	<p>Prioriterade områden</p> <p><i>Prioritera ett eller ett par områden som skattats grönt, gult, rött.</i></p> <p><i>Beskriv kort i kommentarsfältet vad ni planerar att arbeta vidare med.</i></p>	<p>◆ Stämmer delvis</p>	<p>2019-05-03</p> <p>Det är främst två delar som bolaget kommer att prioritera.</p> <p>Årsplanen: skapa rätt förutsättningar för</p>	2019-06-30	<p>Innan frågorna rapporteras till staden ska de vara</p>

Kategori	Område	Frågor	Svar	Kommentar	Rapportera frågan senast	Åtgärder
	<p><i>(GRÖNT) Stämmer mycket väl, stämmer väl – det mesta är på plats och behöver förtydligas som styrkor och lönsamt att fortsätta med. Skapar stolthet och bidrar till att vara en attraktiv arbetsgivare.</i></p> <p><i>(GULT) Stämmer delvis – På god väg. Har bra sätt att arbeta på som är viktiga att bibehålla och förbättra</i></p> <p><i>(RÖTT) Stämmer inte alls – flera delar inom området behöver vi förbättra och arbeta vidare med.</i></p>			<p>systematiken bland annat genom att lägga stora delar av arbetet i IA-systemet (t. ex. checklistor, mallar och protokoll). Som en del av detta ingår också hur vi kan skapa en god medverkan och delaktighet i arbetsmiljöarbetet.</p> <p>Samverkansavtalet: Dels att utforma ett för bolaget lämpligt avtal och utbilda/informera samtliga medarbetare om avtalets funktion och innebörd. Avtalet kommer att stödja arbetet med årsplanen samt bidra till att vi uppfyller de skyldigheter vi har enligt Lag om medbestämmande i arbetslivet (MBL).</p> <p>(Roger Edsand)</p>	<p>processade i FSG eller motsvarande för bolag. Informationerna ska även ges till Nämnd och styrelser.</p>	