

# **Fördjupad uppföljning arbetsmiljö 2019**

**2019-04-04**



# Kommunfullmäktiges beslut för att förbättra arbetsmiljön och minska sjuktagen

**- Arbetsmiljöplanen december 2017**



# **Den andra åtgärden i planen: enhetligt analysunderlag för förbättringar**



# Syfte

- Skapa en bild av nuläget för att kunna driva förbättringar inom arbetsmiljöområdet
- öka kunskaper och möjligheter för nämnder och styrelser att utveckla arbetsmiljön samt för skarpare prioriteringar i budgetarbetet.
- ge underlag för en gemensam diskussion i förvaltning/bolaget till stöd för strategiska beslut och insatser.



# Inriktning

Driva utveckling

Bygga ett lärande arbetssätt

- inte merarbete/kontroll/ökad rapportering

- reflektion och dialog

- återrapportering av den övergripande analysen till förvaltning/bolag för gemensamt lärande



## Uppdrag

- Fastställa ett enhetligt analysunderlag med ekonomiska nyckeltal, planering och uppföljning av stadens hälso- och arbetsmiljöarbete i den befintliga planerings-, budget och uppföljningsprocessen.

## Prestation

Ta fram en enhetlig frågeguide med uppföljningsfrågor och nyckeltal för arbetsmiljöarbetet.

# Målgrupp för uppföljning

- Förvaltnings- och bolagsledning
- Nämnder och styrelser
- Kommunledning

Ett av de övergripande målen i planen för att förbättra arbetsmiljön är att förbättra ledning och styrning av arbetsmiljöarbetet, därför är det ovanstående målgrupper som genomför uppföljningen



# Uppföljning som spänner över flera områden

Områdena nedan ingår i uppföljningen och är tillsammans viktiga för att skapa en god arbetsmiljö och för att vara en attraktiv arbetsgivare

- Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)
- Samverkan
  - enligt kollektivavtal
  - Arbetsmiljölag/MBL
- Verksamhet/Ekonomi/Personal – integrering i verksamhetsplaneringen
- Chefers organisatoriska förutsättningar
- Hälsöfrämjande
- Rehabilitering
- MR/Diskriminering
- Kompetensförsörjning



Attraktiv  
arbetsgivare

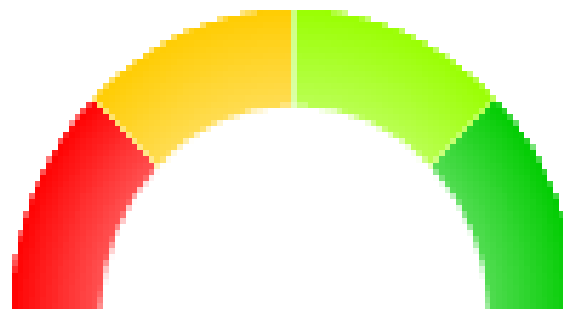


# Metod: självskattning av styrkor och svagheter

Frågeguiden bygger på självskattning som är en systematisk uppföljning och utvärdering av den egna verksamheten för att på ett strukturerat sätt beskriva egna styrkor och svagheter inom givna områden.

Bedömningskriterier fyra nivåer:

- Mörkgrön: Stämmer mycket väl
- Ljusgrön: Stämmer väl
- Gul: Stämmer till viss del
- Röd Stämmer inte alls



# Frågornas struktur och rapportering

- Självskattningen finns och rapporteras i vårt gemensamma uppföljningsstöd, Stratsys
- Tänk på att motivera varför ni har valt ett svarsalternativ

Område	Fråga/påstående	Rapporteras senast 30 juni
Varje område inleds med en övergripande beskrivning	<p>Till varje område finns en grundfråga/påstående att ta ställning till.</p> <p>Som stöd för bedömning av hur väl frågan/påståendet stämmer överens övergripande för det egna förvaltningen/ bolaget finns några konkretiserande att-satser.</p> <p>Det är den sammantagna bedömningen av frågan/påståendet som ska skattas. Motivering till skattning görs med högst 10 rader i separat fält.</p>	Innan frågorna rapporteras till staden ska de varit uppe för dialog i skyddskommittén på övergripande nivå. Informationen ska även ges till respektive nämnd/styrelse.



# Tidplan för uppföljning arbetsmiljö 2019



# Frågor/påstående



# Systematiskt arbetsmiljöarbete

## Beskrivning av område

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.

## Fråga/påstående

**I vår förvaltning/bolag har vi arbetsmiljömål och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet.**

Det systematiska Hälsa- och arbetsmiljöarbetet kännetecknas av:

- 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.

## Beskrivning av område

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.

## Fråga/påstående

**I vår förvaltning/bolag har vi rutiner och arbetsformer för samverkan mellan parterna i samverkansorganisationen/skyddskommittéerna.**

Samverkan säkerställs genom:

- att det finns etablerade forum för dialog på alla nivåer i organisationen (exempelvis APT, samverkansgrupper)
- parterna tar gemensamt ansvar för frågor om verksamhetens utveckling, hälsa och arbetsmiljö och organisering av arbetsmiljöarbetet

# Chefers organisatoriska förutsättningar

## Beskrivning av område

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.

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.

## Fråga/påstående

**I vår förvaltning/bolag har vi kunskap om våra chefers organisatoriska förutsättningar och arbetar aktivt med att förbättra dessa.**

Förvaltnings- och bolagsledning skapar organisatoriska förutsättningar för cheferna i organisationen som möjliggör en balans mellan krav och resurser i uppdraget genom att:

- att vi har gemensamma fakta och bild av hur förutsättningarna ser ut
- att förutsättningar och uppdrag sätts i relation till varandra, bedöms och utvärderas.
- att förvaltning- och bolagsledning på övergripande nivå förbättrar och gör prioriteringar i chefers uppdrag och arbetsuppgifter.



# MR/jämställdhet

## Beskrivning av område

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.

Lagen omfattar förhållandet mellan arbetsgivare, arbetstagare, den som gör en förfrågan eller söker arbete, fullgör praktik, eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

AFS 2015:4 reglerar arbetsgivarens ansvar att hantera och förebygga kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

## Fråga/påstående

**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.**

Arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering innebär:

- 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.
- att medarbetare vet vart de ska vända sig om de upplever sig utsatta för kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier eller repressalier.



# Hälsofrämjande systematiskt arbete

## Beskrivning av område

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.

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.

## Fråga/påstående

I vår förvaltning/bolag har vi mål, rutiner, kunskap och processer för att systematiskt främja hälsa på arbetsplatsen

Karaktäristiskt för att kunna bedriva ett systematiskt hälsofrämjande arbetet är att:

- 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)

## Beskrivning av området

Arbetet med arbetslivsinriktad rehabilitering regleras ytterst i arbetsmiljölagen och konkretiseras i arbetsmiljöverkets föreskrift om arbetsanpassning och rehabilitering.

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.

## Fråga/påstående

I vår förvaltning/bolag har vi rutiner, kunskap och processer för att ta vårt rehabiliteringsansvar och därtill uppfylla målen inom hälso- och arbetsmiljöarbetet.

Arbetet med arbetslivsinriktad rehabilitering kännetecknas av:

- 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.

# Kompetensförsörjning

## Beskrivning av område

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.

## Fråga/påstående

**I vår förvaltning/bolag säkerställer vi att vi har kompetens för att utföra verksamhetens grundläggande uppdrag.**

Kompetensförsörjningsarbetet kännetecknas av:

- 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

## Beskrivning av område

Det strategiska arbetsmiljöarbetet handlar om att på organisationsnivå skapa förutsättningar för goda arbetsvillkor så att våra medarbetare får en hållbar arbetssituation. Hälsa- 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 sätts i relation till varandra. Förändringar av mål, budget och uppdrag samt konsekvenser i arbetsmiljön sätts också i relation till varandra.

## Fråga/påstående

I vår förvaltning/bolag har vi integrerat hälso- och arbetsmiljöarbetet i verksamhets- och budgetplanering

Hälso- och arbetsmiljöarbete som är integrerat i verksamhets- och budgetplanering, kännetecknas av:

- 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.

# Sammanfattande fråga

## Sammanfattande bedömning

Reflektera över vilka områden ni bedömt som mest aktuella att arbeta vidare med utifrån er självskattning.

(GRÖNT) Stämmer väl, stämmer ganska 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.

(GULT) Stämmer delvis – På god väg. Har bra sätt att arbeta på som är viktiga att bibehålla och förbättra

(RÖTT) Stämmer inte alls – flera delar inom området behöver vi förbättra och arbeta vidare med.

## Prioriterade områden

Prioritera ett eller ett par områden som skattats grönt, gult, rött.

Beskriv kort i kommentarsfältet vad ni planerar att arbeta vidare med.

## **Kontakt**

**Stadsledningskontoret**

**Område HR**

**Elisabet Palmér**

[Elisabet\\_palmer@stadshuset.goteborg.se](mailto:Elisabet_palmer@stadshuset.goteborg.se)

**Katrin Skagert**

[Katrin.skagert@stadshuset.goteborg.se](mailto:Katrin.skagert@stadshuset.goteborg.se)