

Fördjupad uppföljning arbetsmiljö – SAM Nämnd/styrelsenivå – 2019 (Bostads AB Poseidon)

Kategori	Område	Frågor	Svar	Kommentar	Rapportera frågan senast	Åtgärder
<p>Systematiskt arbetsmiljöarbete - SAM</p> <p>Beskrivning av kategori Fördjupning uppföljning område arbetsmiljö och hälsa</p> <p>2019 ska Göteborgs Stad med dess förvaltnings- och bolagsledningar 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>Bakgrund Planen för att förbättra arbetsmiljön och minska 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.</p> <p>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 områden 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.</p> <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: -Hälsofrämjande -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 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 attsatsar.</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 Katrín Skagert - SLK</p>	<p>Systematiskt arbetsmiljöarbete - SAM</p> <p>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.</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>2019-05-15 Vi följer regelmässigt upp incidentrapporter, skyddsrondsprotokoll. Alla åtgärder görs omgående/så fort som möjligt.</p> <p>Alla har fått utbildning incidentrapportering.</p> <p>Medarbetarenkät följs upp och handlingsplan görs.</p> <p>Alla åtgärder som görs har till syfte att förbättra arbetsmiljö och hälsa.</p> <p>Koncernen introducerar under året ett nytt incidentrapporteringssystem som kommer att underlätta. Till det kommer riskanalys i tre steg.</p> <p>Alla ska genomgå utbildning.</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.
	<p>Samverkan</p> <p>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.</p>	<p>I vår förvaltning/bolag har vi rutiner och arbetsformer för samverkan mellan parterna i samverkansorganisationen/skyddskommittéerna. Samverkan säkerställs genom:</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>Stämmer mycket väl</p>	<p>2019-05-12 Bostads AB Poseidon har väl fungerande samverkan med Företagsråd, distriktsråd, hk-råd samt facklig samverkan och APT.</p> <p>Parterna har medarbetarens bästa för ögonen och hanterar uppkomna frågor och händelser skyndsamt.</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.
	<p>Chefers organisatoriska förutsättningar</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> -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. 	<p>Stämmer väl</p>	<p>2019-05-12 I chefsenkäten 2018 framkommer att vi har en gemensam syn om vilka förutsättningar som gäller. Däremot upplevs tidvis för hög arbetsbelastning.</p> <p>Antalet medarbetare uppfattas av hälften som för många.</p> <p>Översyn av organisation och ledningsstruktur kommer att ske. Ny organisering av "mellanchefer" som fastighetsförvaltare och miljövärdssamordnare med personalansvar prövas.</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.
	<p>MR/Jämställdhet</p> <p>Arbetsgivare ska enligt diskrimineringslagen genomföra ett förtjänt 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, arbetstagarare, den som gör en förfrågan eller söker arbete, fullgör praktik, eller utför arbete som inhyrd eller inlänad 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. Arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering innebär:</p> <ul style="list-style-type: none"> - att vi arbetar med åtgärder utifrån de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell 	<p>Stämmer väl</p>	<p>2019-05-12 Vi arbetar med likabehandlingsplan och har en likabehandlingskommitté. Alla får utbildning om inkluderande arbetsplats.</p> <p>Vi ser fortfarande i medarbetarenkäten att medarbetare inte vet var de ska vända sig.</p> <p>Vi fortsätter med information om vad medarbetare ska göra om de upplever kränkning. Tas upp i medarbetarsamtal regelbundet. Vi kommer även att följa frågan med</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
		<p>läggning eller ålder.</p> <p>- att medarbetare vet vart de ska vända sig om de upplever sig utsatta för kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier eller repressallier.</p>		<p>realtidsmätning som införs för hela bolaget under 2019.</p>		
	<p>Hälsofrämjande systematiskt arbete</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>I vår förvaltning/bolag har vi mål, rutiner, kunskap och processer för att systematiskt främja hälsa på arbetsplatsen</p> <p>Karaktäristiskt för att kunna bedriva ett systematiskt hälsofrämjande arbetet är att:</p> <p>- att det finns kunskap och kompetens om vad som främjar hälsa på individ-, grupp- och organisationsnivå.</p> <p>- 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>	<p>Stämmer väl</p>	<p>2019-05-15</p> <p>Utifrån medarbetarsamtal, enkäter och utbildning har företaget och de fackliga parterna kunskap om vad som främjar god hälsa.</p> <p>Alla medarbetare erbjuds hälsoprofilundersökning vart annat år via företagshälsovården.</p> <p>Tema de sista åren har varit balans mellan arbete och fritid.</p> <p>Delaktighet och utveckling är en annan del som våra medarbetare uppfattar att de har</p> <p>Poseidon arbetar nu med ett utvecklingsprojekt 2.1 medarbetare. Fram till 2021 ska vi gemensamt arbeta med olika insatser för att få ett hållbart arbetsliv.</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>	
	<p>Rehabilitering</p> <p>Arbetet med arbetslivsriktad rehabilitering regleras ytterst i arbetsmiljölagen och konkretiseras i arbetsmiljöverkets föreskrift om arbetsanpassning och rehabilitering.</p> <p>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 arbetslivsriktad rehabilitering är att medarbetaren ska kunna bibehålla en hållbar arbetsförmågan över tid samt återgå i arbete i staden efter sjukdom.</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>Arbetet med arbetslivsriktad rehabilitering kännetecknas av:</p> <p>- att vi systematiskt analyserar sjukfrånvaron utifrån verksamhet, bemanning och ekonomi.</p> <p>- att vi har ett tydligt förhållningssätt för samarbete inom vår förvaltning/bolag för en effektiv arbetslivsriktad rehabilitering.</p> <p>- att vi samverkar med vårdgivare, Försäkringskassan samt andra aktörer för att möjliggöra snabb återgång i arbete</p> <p>- att vi har företagshälsovård används i den utsträckning verksamheten kräver inom arbetslivsriktad rehabilitering.</p>	<p>Stämmer mycket väl</p>	<p>2019-05-12</p> <p>Periodvis följer vi orsaker till ex. långtidssjukskrivningar. Vi följer sjukfrånvaro och frisknärvaro och har mål i verksamhetsplanen.</p> <p>Idag samverkar vi aktivt med vårdgivare, FK för snabb återgång i arbete. Företagshälsovården används regelmässigt.</p> <p>Vi kan förbättra samverkan inom bolaget för en bra rehabilitering och tydliggöra på vilket sätt. Utvecklingsområde.</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>	
	<p>Kompetensförsörjning</p> <p>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.</p>	<p>I vår förvaltning/bolag säkerställer vi att vi har kompetens för att utföra verksamhetens grundläggande uppdrag.</p> <p>Kompetensförsörjningsarbetet kännetecknas av:</p> <p>- att systematiskt planera och följa upp att verksamheten försörjs med rätt kompetens.</p> <p>- att det finns en tydlig koppling till verksamhetens prioriterade områden/strategier/utmaningar.</p> <p>- att verksamheter tar tillvara på den kunskap, erfarenhet och färdigheter som finns och omsätter dem i praktiken</p>	<p>Stämmer delvis</p>	<p>2019-05-12</p> <p>I samband med rekrytering.</p> <p>Genomgång av interna förmågor som med stöd kan utvecklas vidare.</p> <p>Systematisk uppföljning/planering sker i samband med rekrytering.</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>	
	<p>Verksamhet/Ekonomi/Personal</p> <p>Det strategiska arbetsmiljöarbetet handlar om att på organisationsnivå skapa förutsättningar för goda arbetsvillkor så att våra medarbetare får en hållbar arbetsituation. 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</p>	<p>I vår förvaltning/bolag har vi integrerat hälso- och arbetsmiljöarbetet i verksamhets- och budgetplanering</p> <p>Hälso- och arbetsmiljöarbete som är integrerat i verksamhets- och budgetplanering, kännetecknas av:</p>	<p>Stämmer väl</p>	<p>2019-05-15</p> <p>I verksamhetsplan finns område för attraktiv arbetsgivare och medarbetare där mål finns för bla sjuktal.</p> <p>Budget finns för hälsovård, utbildning etc.</p>	<p>2019-06-30</p> <p>Innan frågorna rapporteras till staden ska de vara processade i FSG eller motsvarande</p>	

Kategori	Område	Frågor	Svar	Kommentar	Rapportera frågan senast	Åtgärder
	<p>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.</p>	<p>- att hälso- och arbetsmiljöaspekter tas upp i samband med verksamhets- och budgetplanering.</p> <p>- att mål och åtgärder/ aktiviteter är inplanerade och budgeterade i den ordinarie verksamhetsplanen.</p>		<p>Kan tydliggöras ytterligare, bla utifrån resultat av realtidsmätningar.</p>	<p>för bolag. Informationen ska även ges till Nämnd och styrelser.</p>	
	<p>Sammanfattande bedömning</p> <p>Reflektera över vilka områden ni bedömt som mest aktuella att arbeta vidare med utifrån er självskattnig.</p> <p>(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.</p> <p>(GULT) Stämmer delvis – På god väg. Har bra sätt att arbeta på som är viktiga att bibehålla och förbättra</p> <p>(RÖTT) Stämmer inte alls – flera delar inom området behöver vi förbättra och arbeta vidare med.</p>	<p>Prioriterade områden</p> <p>Prioritera ett eller ett par områden som skattats grönt, gult, rött.</p> <p>Beskriv kort i kommentarsfältet vad ni planerar att arbeta vidare med.</p>	<p>Stämmer delvis</p>	<p>2019-05-15</p> <p>Kompetensförsörjning</p> <p>Organisations och ledningsöversyn samt införande av "mellancheffsled", se över behov av kompetensförsörjning och utveckling för att möta kommande behov.</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>	