

Tjänsteutlåtande  
Utfärdat 2019-08-30  
Bilaga 8.2  
Diarienummer 0120/19

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

## Fördjupad uppföljning arbetsmiljö

### Förslag till beslut

i styrelsen för Got Event AB

1. Styrelsen för Got Event AB föreslås notera framlagd rapport gällande fördjupad uppföljning av arbetsmiljö.

### Ärendet

Enligt Stadsledningskontorets (SLK:S) nya särskilda uppföljning inom arbetsmiljöområdet ska samtliga verksamheter rapportera en fördjupad uppföljning av arbetsmiljön. Svaren rapporteras i systemet Stratsys enligt given mall. Rapporten behandlas också i samverkan och dialog med fackliga representanter under augusti. Enligt instruktionen ska uppföljningen också delges styrelsen.

### Ekonomiska konsekvenser

Got Event har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån detta perspektiv.

### Barnperspektivet

Got Event har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån detta perspektiv.

### Mångfaldsperspektivet

Got Event har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån detta perspektiv.

### Jämställdhetsperspektivet

Got Event har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån detta perspektiv.

### Miljöperspektivet

Got Event har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån detta perspektiv.

### Omvärldsperspektivet

Got Event har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån detta perspektiv.



# **Fördjupad uppföljning arbetsmiljö**

---

Got Event AB

Lena Moen  
Chef HR

# Innehållsförteckning

|          |   |          |
|----------|---|----------|
| <b>1</b> | <b>Kommentarer till Frågor .....</b>          | <b>4</b> |
| 1.1      | Systematiskt arbetsmiljöarbete - SAM .....    | 4        |
| 1.2      | Samverkan .....                               | 4        |
| 1.3      | Chefers organisatoriska förutsättningar ..... | 5        |
| 1.4      | MR/Jämställdhet .....                         | 5        |
| 1.5      | Hälsofrämjande systematiskt arbete .....      | 6        |
| 1.6      | Rehabilitering .....                          | 7        |
| 1.7      | Kompetensförsörjning .....                    | 7        |
| 1.8      | Verksamhet/Ekonomi/Personal .....             | 8        |
| 1.9      | Sammanfattande bedömning .....                | 8        |

# 1 Kommentarer till Frågor

## 1.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete - SAM

### Beskrivning av området

*Det systematiska arbetsmiljöarbetet kännetecknas av att man på arbetsplatserna undersöker, riskbedömer de fysiska, organisatoriska, sociala faktorerna som påverkar hälsan samt åtgärdar 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.*

| Frågor   | Svarsalternativ och kommentar   |
|--|---|
| I vår förvaltning/bolag har vi arbetsmiljömål och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet.   | <input checked="" type="checkbox"/> Stämmer väl   |
| Det systematiska Hälsa- och arbetsmiljöarbetet kännetecknas av:<br><br>- att underlag såsom arbetsskadeanmälningar och resultat av arbetsmiljöundersökningar (ex ronder och enkäter) kontinuerligt analyseras och åtgärder vidtas.<br><br>- att åtgärderna kontrolleras så att de ger förväntade effekter som var tänkt<br><br>- att åtgärderna bidrar till bibehållen och förbättrad hälsa och arbetsmiljö. | <b>Kommentar</b><br><br>Bolaget har fastställda arbetsmiljömål på det övergripande planet samt att varje arbetsgrupp har tagit fram sina respektive arbetsmiljömål som ska behandlas och följas upp på APT.<br><br>HR följer upp och stödjer verksamheten i sitt arbetsmiljöarbete.<br><br>Arbetsskade- och tillbudsrapporteringen fungerar bra men vi vill nå ut bättre till våra timavlönade så att de rapporterar i högre utsträckning.<br><br>Nyligen har vi beslutat oss för att testa en enkel pappersrapportering via ett fickblock som timavlönade enkelt kan ha med sig vid evenemang. |

## 1.2 Samverkan

### Beskrivning av området

*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.*


| Frågor  | Svarsalternativ och kommentar   |
|---|---|
| I vår förvaltning/bolag har vi rutiner och arbetsformer för samverkan mellan parterna i samverkansorganisationen/skyddskommittéerna.  | <input checked="" type="checkbox"/> Stämmer väl   |
| Samverkan säkerställs genom:<br><br>- att det finns etablerade forum för dialog på alla nivåer i organisationen (exempelvis APT, samverkansgrupper)<br><br>- att parterna gemensamt tar ansvar för frågor om verksamhetens utveckling, hälsa och arbetsmiljö och organisering av arbetsmiljöarbetet | <b>Kommentar</b><br><br>Got Event har sedan lång tid tillbaka arbetat enligt Samverkansavtalet. För drygt ett år sedan sade Kommunal upp Samverkansavtalet och vi påbörjade gemensamt ett utvecklingsarbete för att göra vissa förbättringar. Vi har genomfört alla de önskvärda förbättringarna som Kommunal hade synpunkter på och nu avvaktar vi när Kommunal är redo för att teckna nytt avtal.<br><br>Parallellt med att vi för närvarande har MBL förhandlingar med Kommunal, fortsätter vi med Samverkan med Vision och SACO.<br><br>Det finns beslut om att alla verksamheter ska ha minst 8 APT på år. Detta följs upp av HR för att vi ska säkerställa att alla medarbetare dels får den information som bolaget vill få ut i verksamheten men också att APT fungerar som det dialogforum som är tanken enligt avtalet. |

### 1.3 Chefers organisatoriska förutsättningar

#### Beskrivning av området

*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.*

| Frågor  | Svarsalternativ och kommentar   |
|---|---|
| I vår förvaltning/bolag har vi kunskap om våra chefers organisatoriska förutsättningar och arbetar aktivt med att förbättra dessa.  |  Stämmer delvis  |
| Förvaltnings- och bolagsledning skapar organisatoriska förutsättningar för cheferna i organisationen som möjliggör en balans mellan krav och resurser i uppdraget genom att:<br><br>-att vi har gemensamma fakta och bild av hur förutsättningarna ser ut<br><br>-att förutsättningar och uppdrag sätts i relation till varandra, bedöms och utvärderas.<br><br>-att förvaltning- och bolagsledning på övergripande nivå förbättrar och gör prioriteringar i chefers uppdrag och arbetsuppgifter. | <b>Kommentar</b><br>Utifrån resultatet ifrån medarbetarenkäterna, så vet vi att ledarskapet har stor betydelse för att säkerställa en god arbetsmiljö.<br>Vi vill skapa de bästa förutsättningar för att våra chefer ska vara de goda chefer som krävs för uppdraget. Vi som arbetsgivare måste ge cheferna rätt förutsättningar när gäller tid eller kunskap. HR har haft intervjuer med alla chefer för att diskutera deras upplevda arbetsmiljösituation. Utifrån resultatet kommer vi att genomföra en omfattande utbildningsinsats för chefer samt att vi som arbetsgivare kommer vara tydliga i vad förväntan är på rollen som chef.<br>Vi har sedan ett par år tillbaka skapat ett Chefsforum som träffas en gång per månad.<br>Här lyfter vi aktuella frågor men tanken är också att chefer ska känna att detta är deras forum och där kan de hämta stöd och kraft i sin chefsroll från andra chefer. |


### 1.4 MR/Jämställdhet

#### Beskrivning av området

*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.*

| Frågor  | Svarsalternativ och kommentar   |
|---|---|
| I vår förvaltning/bolag har vi tydliga rutiner, kunskap och processer för verksamheten i syfte att främja |  Stämmer väl |

| Frågor   | Svarsalternativ och kommentar  |
|--|--|
| <p>likabehandling, förebygga kränkningar, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.</p> <p>Arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering innebär:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- att medarbetare vet vart de ska vända sig om de upplever sig utsatta för kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier eller repressalier.</li> </ul> | <p><b>Kommentar</b></p> <p>Vi har tydligt uttalade rutiner för att främja likabehandling och omhändertaga trakasserier om det skulle framkomma. Vi har beslutade åtgärder i Likabehandlingsplanen som skall lyftas i alla APT forum för att skapa kännedom hos alla medarbetare. På APT skall även rutinen vid trakasserier förmedlas och diskuteras.</p> <p>Vi hade ett antal som påpekade i medarbetarenkäten 2019 att de känt sig kränkta och trakasserad. Detta är en prioriterad fråga att arbeta vidare med.</p> |

## 1.5 Hälsöfrämjande systematiskt arbete

### Beskrivning av området

*Kännetecknande för ett hälsöfrämjande arbetsätt 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 hälsöfrämjande 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.*

| Frågor   | Svarsalternativ och kommentar   |
|--|---|
| <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 hälsöfrämjande arbetet är att:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- att det finns kunskap och kompetens om vad som främjar hälsa på individ-, grupp- och organisationsnivå.</li> <li>- att det strategiska rehabiliterande syn- och arbetssättet (risk och efterhjälpande) kompletteras med det hälsöfrämjande syn- och arbetssättet (frisk och det som kan bidra till god hälsa framåt)</li> </ul> | <p><input checked="" type="checkbox"/> Stämmer väl</p> <p><b>Kommentar</b></p> <p>Bolaget har aktivt arbetat med hälsoperspektivet på lite olika sätt. Vi har sedan många år tillbaka genomfört hälsoprofiler med fokus på de olika avdelningarna. Här får vi en samlad bild från företagshälsovården på hur arbetsgruppens hälsa ser ut och vilka insatser de rekommenderar oss att göra Detta är en del i den totala planeringen av det systematiska hälsöarbetet.</p> <p>Vi ser det som viktigt att uppmuntra fysisk aktivitet och erbjuder alla anställda en fys-timme i veckan på arbetstid, om så arbetet tillåter. Fys-timmen plus friskvårdsbidaget är viktiga ingredienser i att uppmuntra till ökad aktivitet. Ca 60 % av de anställda utnyttjar möjligheten idag.</p> <p>Förra året genomförde vi en friskvårdsvecka med blandat utbud av träning, kostföreläsning, stressföreläsning, ergonomi samt körsång och avslappning. Detta var en mycket uppskattad vecka som vi planerar göra vartannat år.</p> <p>Stress är en utmaning för hela samhället i stort och så även för oss som arbetsgivare. Vi kommer under hösten 2019 att erbjuda stressföreläsning samt meditation.</p> |

## 1.6 Rehabilitering

### 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.*

| Frågor   | Svarsalternativ och kommentar   |
|--|---|
| <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 arbetslivsinriktad rehabilitering kännetecknas av:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- att vi systematiskt analyserar sjukfrånvaron utifrån verksamhet, bemanning och ekonomi.</li><li>- att vi har ett tydligt förhållningssätt för samarbete inom vår förvaltning/bolag för en effektiv arbetslivsinriktad rehabilitering.</li><li>- att vi samverkar med vårdgivare, Försäkringskassan samt andra aktörer för att möjliggöra snabb återgång i arbete</li><li>- att vi har företagshälsovård används i den utsträckning verksamheten kräver inom arbetslivsinriktad rehabilitering.</li></ul> | <p><input checked="" type="checkbox"/> Stämmer väl</p> <p><b>Kommentar</b></p> <p>Som ett relativt litet bolag i Göteborgs stad, arbetar vi i mycket nära samarbete med företagshälsovården i rehab frågor vilket vi upplever som ett oerhört starkt stöd. HR tar här, tillsammans med ansvarig chef, en stor roll i att hantera och driva våra rehab ärenden.</p> <p>Vi följer hela tiden upp sjukfrånvarons utveckling och analyserar den. Eftersom vi inte är så många medarbetare på bolaget så har vi en mycket bra övergripande kontroll på sjukfrånvaro/sjukfall och upplever att vi kan agera snabbt.</p> <p>Försäkringskassans förändrade arbetssätt med att inte vara en så aktiv och närvarande part i rehabarbetet har försvårat vissa ärenden för oss.</p> |

## 1.7 Kompetensförsörjning

### Beskrivning av området

*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.*


| Frågor   | Svarsalternativ och kommentar   |
|--|---|
| <p>I vår förvaltning/bolag säkerställer vi att vi har kompetens för att utföra verksamhetens grundläggande uppdrag.</p> <p>Kompetensförsörjningsarbetet kännetecknas av:</p> | <p><input checked="" type="checkbox"/> Stämmer väl</p> <p><b>Kommentar</b></p> <p>Bolaget har en stor variation på kompetens som efterfrågas till</p> |

| Frågor  | Svarsalternativ och kommentar   |
|---|---|
| - att systematiskt planera och följa upp att verksamheten försörjs med rätt kompetens.                            | verksamheten. Allt från teknik/bygg, projektledare, kökspersonal, evenemangspersonal till administratörer. Inom vissa yrkesgrupper har vi märkt ett minskat sökarunderlag vid annonsering men över lag får vi in rätt kompetens vid rekryteringar.  |
| - att det finns en tydlig koppling till verksamhetens prioriterade områden/strategier/utmaningar.                 | Bolaget har, när det så har fungerat, skapat möjlighet för medarbetare att utvecklas och gå vidare till andra uppdrag inom bolaget. Detta kan fångas upp från bland annat medarbetarsamtalen och förmedlas vidare till HR.  |
| - att verksamheter tar tillvara på den kunskap, erfarenhet och färdigheter som finns och omsätter dem i praktiken | Vid verksamhets- och budgetmötena träffar HR, Ekonomi och VD ansvariga för de olika avdelningarna för att diskutera verksamhetens utmaningar och mål och hur vi skall säkerställa att vi har rätt kompetens för uppdraget. Detta är ett bra forum för att se helheten; ekonomi, verksamhetens mål samt kompetensförsörjningen för att nå målen. |

## 1.8 Verksamhet/Ekonomi/Personal

### Beskrivning av området

*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.*

| Frågor  | Svarsalternativ och kommentar  |
|---|--|
| I vår förvaltning/bolag har vi integrerat hälso- och arbetsmiljöarbetet i verksamhets- och budgetplanering  |  Stämmer delvis   |
| Hälso- och arbetsmiljöarbete som är integrerat i verksamhets- och budgetplanering, kännetecknas av:<br><br>- att hälso- och arbetsmiljöaspekter tas upp i samband med verksamhets- och budgetplanering.<br><br>- att mål och åtgärder/aktiviteter är inplanerade och budgeterade i den ordinarie verksamhetsplanen. | <b>Kommentar</b><br><br>Vid verksamhets- och budgetmötena träffar HR, Ekonomi och VD ansvariga för de olika avdelningarna för att diskutera verksamhetens utmaningar och mål och hur vi skall säkerställa att vi har rätt kompetens för uppdraget. Detta är ett bra forum för att se helheten; ekonomi, verksamhetens mål samt kompetensförsörjningen för att nå målen.<br><br>Vid dessa tillfällen berörs arbetsmiljö och hälsofrågorna också i dialogen. |

## 1.9 Sammanfattande bedömning

### Beskrivning av området

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

*(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.*

*(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.*

| Frågor   | Svarsalternativ och kommentar   |
|--|---|
| Prioriterade områden   | <input checked="" type="checkbox"/> Stämmer väl   |
| Prioritera ett eller ett par områden som skattats grönt, gult, rött.   |   |
| Beskriv kort i kommentarsfältet vad ni planerar att arbeta vidare med. | <b><i>Kommentar</i></b><br>Det prioriterade området inför hösten kommer att vara chefsutveckling. |