



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2019-08-06

Diarienummer:0061/19

Handläggare

Katrin Gundersen

Telefon: 031-368 55 12

E-post: katrin.gundersen@gotalejon.goteborg.se

Fördjupad uppföljning arbetsmiljö 2019

Förslag till beslut i styrelsen för Försäkrings AB Göta Lejon

– att anteckna rapport angående Göta Lejons arbetsmiljö 2019

Sammanfattning

Denna rapport är en uppföljning från staden beträffande arbetsmiljöarbetet i samtliga bolag och förvaltningar i Göteborgs Stad.

Enligt medarbetar- och arbetsmiljöpolicy för Göteborgs Stad så skall samtliga nämnder och bolagsstyrelser bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete och sätta mål för arbetsmiljön.

Försäkrings AB Göta Lejons rapport för det Systematiska arbetsmiljöarbetet redovisas vid styrelsemöte i oktober.

Bakgrund

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.

Bilagor

1. Fördjupad uppföljning arbetsmiljö 2019 (Stratsys rapport)

Annika Forsgren

VD



Göteborgs Stad
Försäkrings AB Göta Lejon

Fördjupad uppföljning arbetsmiljö

Försäkrings AB Göta Lejon

Innehållsförteckning

1 Uppföljning	3
1.1 Bakgrund	3
1.2 Självsfattning	3
1.3 Syfte och användning	3
1.4 Bedömning.....	3
1.5 Bedömningskriterier	3
2 Kommentarer till Frågor	4
2.1 Systematiskt arbetsmiljöarbete - SAM	4
2.2 Samverkan	4
2.3 Chefers organisatoriska förutsättningar	5
2.4 MR/Jämställdhet	5
2.5 Hälsöfrämjande systematiskt arbete	6
2.6 Rehabilitering	7
2.7 Kompetensförsörjning	7
2.8 Verksamhet/Ekonomi/Personal	8
2.9 Sammanfattande bedömning	8
3 Sammanfattande bedömning.....	10

1 Uppföljning

1.1 Bakgrund

1.2 Självsfattning

1.3 Syfte och användning

1.4 Bedömning

1.5 Bedömningskriterier

2 Kommentarer till Frågor

2.1 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.	
Det systematiska Hälso- och arbetsmiljöarbetet kännetecknas av:	<input checked="" type="checkbox"/> Stämmer väl
- att underlag såsom arbetsskadeanmälningar och resultat av arbetsmiljöundersökningar (ex ronder och enkäter) kontinuerligt analyseras och åtgärder vidtas.	Kommentar Resultatet av arbetsskadeanmälningar, arbetsmiljöundersökningar etc dokumenteras på gemensamma ytor. Vid avvikelser tas de genast upp med HR och VD Resultatet av undersökningar likväl som korrigerande åtgärder analyseras kontinuerligt av HR, VD och vVD. Resultatet av Medarbetarundersökningar diskuteras och utvärderas på bolagets verksamhetsmöten med samtlig personal. Efter genomgång tas handlingsplaner fram inom hela bolaget.
- att åtgärderna kontrolleras så att de ger förväntade effekter som var tänkt	
- att åtgärderna bidrar till bibehållen och förbättrad hälsa och arbetsmiljö.	

2.2 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:	Kommentar Samverkan säkerställs via verksamhetsmöten med samtlig personal då bolaget endast har 13 anställda. På verksamhetsmöten (APT) finns alltid arbetsmiljöfrågor med i någon form. Samtliga medarbetare är skyldiga att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vid bolagets medarbetarsamtal som sker under hösten finns också en stående punkt om både psykisk och fysisk arbetsmiljö
- att det finns etablerade forum för dialog på alla nivåer i organisationen (exempelvis APT, samverkansgrupper)	
- att parterna gemensamt tar ansvar för frågor om verksamhetens	

Frågor	Svarsalternativ och kommentar
utveckling, hälsa och arbetsmiljö och organisering av arbetsmiljöarbetet	

2.3 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.	<input checked="" type="checkbox"/> Stämmer väl
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.	Kommentar Bolagsledningen skapar organisatoriska förutsättningar för cheferna i organisationen som möjliggör en balans mellan krav och resurser i uppdraget genom att: vi har gemensamma fakta och samma bild av hur förutsättningarna ser ut. Bolagets förutsättningar och uppdrag sätts i relation till tillgängliga resurser. Bedöms och utvärderas kontinuerligt i möten både i grupp och under kontinuerliga uppföljningsmöten med resp chef och specialist.

2.4 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 likabehandling, förebygga kränkningar, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.	<input checked="" type="checkbox"/> Stämmer väl
<p>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 läggning eller ålder. - att medarbetare vet vart de ska vända sig om de upplever sig utsatta för kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier eller repressalier. 	<p>Kommentar</p> <p>Bolaget gör årligen en likabehandlingsplan. I denna plan finns aktiviteter som visar hur vi arbetar med åtgärder utifrån de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Bolaget har också riktlinjer och handlingsplaner för att hantera medarbetare som drabbas av diskriminering och där de vet vart de ska vända sig om de upplever sig utsatta för kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier eller repressalier. Både likabehandlingsplan och riktlinjerna för diskriminering går igenom varje år på verksamhetsmötet</p>

2.5 HälsOfrämjande systematiskt arbete

Beskrivning av området

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.

Frågor	Svarsalternativ och kommentar
I vår förvaltning/bolag har vi mål, rutiner, kunskap och processer för att systematiskt främja hälsa på arbetsplatsen	<input checked="" type="checkbox"/> Stämmer väl
<p>Karaktäristiskt för att kunna bedriva ett systematiskt hälsofrämjande arbetet är att:</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 	<p>Kommentar</p> <p>Bolaget har tagit fram en plan för att komplettera arbetet som görs avseende arbetsmiljö som är av mer lag och avtalsmässig natur. I den planen ligger en viljeinriktning med flertalet mål sätta för verksamhetens hälsofrågor.</p>

Frågor	Svarsalternativ och kommentar
efterhjälpande) kompletteras med det hälsofrämjande syn- och arbetssättet (frisk och det som kan bidra till god hälsa framåt)	

2.6 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
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:	<input checked="" type="checkbox"/> Stämmer väl
- att vi systematiskt analyserar sjukfrånvaron utifrån verksamhet, bemanning och ekonomi.	Kommentar
- att vi har ett tydligt förhållningssätt för samarbete inom vår förvaltning/bolag för en effektiv arbetslivsinriktad rehabilitering.	Bolaget arbetar systematiskt med arbetslivsinriktad rehabilitering tillsammans med FHV. Bolaget arbetar med att systematiskt analysera bl a sjukfrånvaron utifrån verksamhet, bemanning och ekonomi. Vi samverkar med FHV och andra upphandlade vårdgivare samt naturligtvis FK i ett proaktivt arbete för att möjliggöra snabb återgång till arbete
- 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.	

2.7 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
I vår förvaltning/bolag säkerställer vi att vi har kompetens för att utföra verksamhetens grundläggande uppdrag.	<input checked="" type="checkbox"/> Stämmer väl
Kompetensförsörjningsarbetet kännetecknas av:	Kommentar
- att systematiskt planera och följa upp att verksamheten försörjs med rätt kompetens.	Via aktivt arbete inom bolaget bl a med medarbetarsamtal och kontinuerlig uppföljning av kompetensutvecklingsinsatser i förhållande till affärsplanen ser vi att bolaget kan hålla sig med rätt kompetens. Bolaget har interna kompetensutvecklingsinsatser såväl som externa. Vid kort behov hyrs rätt kompetens in för att få adekvat stöd. Är det ett långsiktigt behov vägs en nyrekrytering mot att utveckla befintlig personal.
- 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	

2.8 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. 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 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	<input checked="" type="checkbox"/> Stämmer väl
Hälso- och arbetsmiljöarbete som är integrerat i verksamhets- och budgetplanering, kännetecknas av:	Kommentar
- att hälso- och arbetsmiljöaspekter tas upp i samband med verksamhets- och budgetplanering.	Hälso- och arbetsmiljöarbetet 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.	Bolagets mål och aktiviteter planeras i samband med budget och i den ordinarie affärsplanen.

2.9 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.	Kommentar
Beskriv kort i kommentarsfältet vad ni planerar att arbeta vidare med.	Bolaget har idag ett mycket systematiskt arbete med arbetsmiljö, kompetensförsörjning samt hälsofrågor.

3 Sammanfattande bedömning