

Fördjupad uppföljning arbetsmiljö – SAM Nämnd/styrelsenivå – 2019 (Göteborgs Stads Leasing AB)

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><i>Bakgrund</i> 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><i>Självskattning</i> Självskattning är en systematisk uppföljning och utvärdering av den egna verksamheten för att på ett strukturerat sätt beskriva egna styrkor och svagheter på det område som formuläret är avsett för. Självskattningen</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 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.</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 mycket väl</p>	<p>2019-06-20 Resultatet av arbetsskadeanmälningar, arbetsmiljöundersökningar etc dokumenteras på gemensamma ytor. Vid avvikelser tas de genast upp på resp. enhet och vid behov i bolagsrådet som är bolagets samverkansorgan mellan bolaget och de fackliga organisationerna. Resultat av undersökningar likväl som korrigerande åtgärder analyseras kontinuerligt via Bolagsråd. Medarbetarundersökningar. Genomförs regelbundet och analyseras i ledningen samt varje enhet tar fram handlingsplaner som senare följs upp i Bolagsrådet. (Jan Melin)</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>2019-06-20 Samverkan säkerställs via Bolagsrådet som är bolagets samverkansorgan mellan bolaget och de fackliga organisationerna. Varje APT har en stående punkt om arbetsmiljö. 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, (Jan Melin)</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>I vår förvaltning/bolag har vi</p>	<p>●</p>	<p>2019-06-20</p>	2019-06-30	

Kategori	Område	Frågor	Svar	Kommentar	Rapportera frågan senast	Åtgärder
<p>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 att-satser.</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>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 mycket väl</p>	<p>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 bild av hur förutsättningarna ser ut via bolagsledningsmöten och andra samverkansforum. Bolagets förutsättningar och uppdrag sätts i relation till varandra, bedöms och utvärderas kontinuerligt i möten både i grupp och under kontinuerliga uppföljningsmöten med respektive chef och specialist.</p> <p>(Jan Melin)</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>MR/Jämställdhet</p> <p><i>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.</i></p> <p><i>Lagen omfattar förhållandet mellan arbetsgivare, arbetstagare, den som gör en förfrågan eller söker arbete, fullgör praktik, eller utför arbete som inhyrd eller inlänad arbetskraft.</i></p> <p><i>AFS 2015:4 reglerar arbetsgivarens ansvar att hantera och förebygga kränkande särbehandling på arbetsplatsen.</i></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. <i>Arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering innebär:</i></p> <p><i>- att vi arbetar med åtgärder utifrån de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan</i></p>	<p>Stämmer mycket väl</p>	<p>2019-06-20 Bolaget gör årligen en likabehandlingsplan i samarbete med de fackliga organisationerna. 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 resp. APT.</p> <p>(Jan Melin)</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>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>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>Hälsofrämjande systematiskt arbete</p> <p>Kännetecknande för ett hälsofrämjande arbets sätt 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 mycket väl</p>	<p>2019-06-20</p> <p>Bolaget har tagit fram en hälsostrategisk plan tillsammans med företagshälsovården för att komplettera allt arbete som görs avseende arbetsmiljö som är av mer lag och avtalsmässig natur. I den planen ligger en viljeinriktning med flertalet mål satta för verksamhetens hälsofrågor. Bolaget har också en friskvårdsgrupp som är aktiv och driver hälsofrågorna med kraft i hela organisationen.</p> <p>(Jan Melin)</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 arbetslivsinriktad 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 arbetslivsinriktad 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 arbetslivsinriktad rehabilitering kännetecknas av:</p> <p>- att vi systematiskt analyserar sjukfrånvaron utifrån verksamhet, bemanning och ekonomi.</p>	<p>● Stämmer mycket väl</p>	<p>2019-06-20</p> <p>Bolaget arbetar systematiskt med arbetslivsinriktad rehabilitering tillsammans med företagshälsovården och de fackliga organisationerna. Bolagsrådet arbetar med att systematiskt analysera bl a sjukfrånvaron utifrån verksamhet, bemanning och ekonomi. Vi samverkar med företagshälsovården och andra upphandlade vårdgivare samt naturligtvis Försäkringskassan i ett proaktivt arbete för att möjliggöra snabb återgång till arbete.</p> <p>(Jan Melin)</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>- att vi har ett tydligt förhållningssätt för samarbete inom vår förvaltning/bolag för en effektiv arbetslivsinriktad 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 arbetslivsinriktad rehabilitering.</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 arbets sätt 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. 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 mycket väl</p>	<p>2019-06-20</p> <p>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.</p> <p>(Jan Melin)</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 arbetssituation. Hälso- och arbetsmiljöarbetet behöver bedrivas i ett sammanhang där kopplingarna mellan det systematiska arbetsmiljöarbetet och det ordinarie</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,</p>	<p>● Stämmer mycket väl</p>	<p>2019-06-20</p> <p>Hälso- och arbetsmiljöarbetet är integrerat i verksamhets- och budgetplanering, kännetecknas av att hälso- och arbetsmiljöaspekter tas upp i samband med verksamhets- och budgetplanering. Bolagets mål och aktiviteter planeras i samband med budget och i den ordinarie affärsplanen.</p> <p>(Jan Melin)</p>	<p>2019-06-30</p> <p>Innan frågorna rapporteras till staden ska de vara processade i FSG eller</p>	

Kategori	Område	Frågor	Svar	Kommentar	Rapportera frågan senast	Åtgärder
		<p>kännetecknas av:</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. 			motsvarande för bolag. Informationen ska även ges till Nämnd och styrelser.	
	<p>Sammanfattande bedömning</p> <p>Reflektera över vilka områden ni bedömt som mest aktuella att arbeta vidare med utifrån er självskattning.</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 mycket väl</p>	<p>2019-06-20</p> <p>Bolaget har idag ett mycket systematiskt arbete med arbetsmiljö, kompetensförsörjning samt hälsofrågor. Med tanke på målsättningen om fossilfria transporter till år 2023 kommer bolaget att ha ett ökat fokus på kompetensförsörjning under 2019 och 2020.</p> <p>(Jan Melin)</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>	