

Fördjupad uppföljning arbetsmiljö 2019

**Bakgrund till fördjupad uppföljning från Stadsledningskontoret bild 2-9
GS-Koncernens svar på uppföljning 20190614 se bild 10 o framåt**

Malin Andersson, HR-chef

Kommunfullmäktiges beslut för att förbättra arbetsmiljön och minska sjuktalen



- Arbetsmiljöplanen december 2017



Hållbar stad – öppen för världen

2

SLKs underlag



Den andra åtgärden i planen: enhetligt analysunderlag för förbättringar

Hållbar stad – öppen för världen



SLKs underlag

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.



SLKs underlag

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.

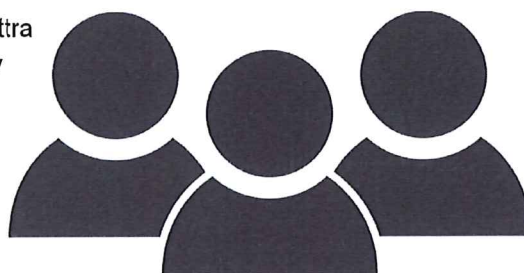
SLKs underlag

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
 - Arbetsmiljölagen/MBL
- Verksamhet/Ekonomi/Personal – integrering i verksamhetsplaneringen
- Chefers organisatoriska förutsättningar
- Hälsofrämjande
- 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



Självskattningsfrågor

Hållbar stad – öppen för världen



Läsanvisning Styrelser inom GS-koncernen



- I blå rutor syns aktuell fråga och påståenden till hjälp för självskattning från Stadsledningskontoret.
- På mätaren uppe till höger syns GS-koncernens självskattning
- I kommentarsfält i powerpoint syns GS-koncernens kommentarer och åtgärder koppat till självskattningen
- Självskattningen är samverkad i Koncernsamverkansgrupp (KSG) 23 maj 2019

Sammanfattande fråga

Koncernens självskattning



OBS! Allt inom blått fält är Stadsledningskontorets text. Koncernens kommentarer och svar finns i anteckningar under bild

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.

Kommentar: Koncernens arbetsmiljöarbete håller olika nivå i olika delar av koncernen. Områden som når nivå ljusgrön inom vissa områden kan vara gula på något annat. Därför har det varit svårt att ge en rättvisande samlad bild på koncernnivå i självskattningen. Sammanfattningsvis är prioriterat område nr 1 därför att få en koncerngemensam grund på plats i form av ett systematiskt arbetsmiljöarbete där årlig utvärdering genomförs, där mätbara mål sätts utifrån utvärdering av nuläge och där ständiga förbättringar dokumenteras och är en naturlig del av arbetet på arbetsmiljöområdet.

Prioriterat område nr 2 är att få en fungerande och tydlig samverkansorganisation mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer.

Åtgärder som beskrivs kommer att arbetas in i affärsplan/verksamhetsplan 2020.

Vissa av åtgärderna är påbörjade under vår 2019.

Systematiskt arbetsmiljöarbete



Beskrivning av område	Fråga/påstående
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.	I vår förvaltning/bolag har vi arbetsmiljömål och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det systematiska Hälso- 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.

Hållbar stad – öppen för världen

12

Kommentar: Bolaget har arbetsmiljömål och rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete. Målen skulle behöva hålla högre ambition och vara mätbara. Rutinerna behöver utvecklas framförallt på det organisatoriska området (OSA). Skyddsronder, medarbetarenkäter och andra sätt att fånga upp information finns. Samlad analys av resultat försvåras av att arbetssätt ej är lika över hela koncernen. Ett koncernövergripande sätt för uppföljning och utvärdering av att SAM är effektivt och ändamålsenligt saknas.

Åtgärder: Enkät för nulägesbeskrivning av status på det systematiska arbetsmiljöarbetet går ut till chefer och skyddsombud under juni. Koncerngemensamma utbildningar i arbetsmiljö, hälsa och rehabilitering genomförs för chefer och skyddsombud i syfte att ge samsyn kring vikten av ett väl fungerande arbete enligt SAM. Koncerngemensamma strukturer kommer att utarbetas.

Samverkan



Beskrivning av område	Fråga/påstående
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.	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

Kommentar: Samverkan ser olika ut inom de olika delarna i koncernen. Inom Trafikantservice och Buss saknas sedan en tid tillbaka lokala fackliga samverkansparter för Kommunal. Effektiv samverkan försvåras av den situationen. Skyddskommittéernas mötesforum och agenda behöver förtydligas. Parterna tar där samverkan finns gemensamt ansvar för arbetsmiljön.

Åtgärder: Skyddskommittéernas agenda förtydligas.

Chefers organisatoriska förutsättningar



Göteborgs
Stad

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.

Kommentar: Det finns rutiner kring introduktion av nya chefer till uppdrag, rutiner, mm men efterlevnad och ständiga förbättringar är ej säkerställt. Chefer får i ledningssystem och ledarträffar samt via stödfunktioner baskunskap om viktiga gemensamma förutsättningar. Det finns dock utrymme för förbättring och mer systematiska, gemensamma arbetssätt.

Fakta om organisatoriska förutsättningar samlas in via medarbetarenkät och då chefer har utvecklingssamtal med sina chefer. Cheferna möts på ledarträffar ca 1 ggr per månad för gemensam information och dialog.

Åtgärder: Fortsätt arbete med ledarträffar, effektivt stöd från stödfunktioner och gemensam kompetensutveckling. Introduktion till chefer och medarbetare ska utvecklas.

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.

Kommentar: Rutiner finns på området. Mätningar görs i medarbetarenkät som följs upp med handlingsplan. Medarbetare ska vända sig till sin chef i första hand, därefter till chefens chef. Strukturerna finns men effekten av dem är ej tillfredsställande. Medarbetarenkäter visar att det förekommer kränkande särbehandling och trakasserier.

Åtgärder: Fortsatt systematiskt arbete med frågan.

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)

Kommentar: Koncernen genomför regelbundet utbildningar och gemensamma hälsofrämjande aktiviteter på arbetsplatsen. Arbetet med personalekonomisk uppföljning kan utvecklas.

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.

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.

Kommentar: Rutiner, kunskap och processer för att ta rehabiliteringsansvar finns. Hrfunktionen stöttar chefer i arbetet vid behov. Samverkan med företagshälsovården är god.

Arbetet med personalekonomisk uppföljning kan utvecklas

Åtgärd: Nyckeltal kring sjukfrånvaro och personalomsättning förs in i affärsplan 2020.

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

Kommentar: Koncernen har många bristyrken. Systematik kring arbetet med kompetensförsörjning behöver förbättras.

Åtgärd: Handlingsplan tas fram under 2020.

Verksamhet/Ekonomi/Personal



Beskrivning av område

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 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.

Kommentar: Medarbetarperspektivet är ett av fyra perspektiv i koncernens affärsplan. Mål, åtgärder och aktiviteter kan integreras tydligare i det ordinarie arbetet.

Åtgärd: Ekonomiska nyckeltal såväl som andra nyckeltal kopplat till perspektivet kommer att utvecklas i arbetet med affärsplan 2020.

Hållbar stad – öppen för världen



**Stadsrevisionen
Box 2141
403 13 Göteborg**

2019-06-18

Svar till Stadsrevisionens granskningsredogörelse av Göteborgs Spårvägar AB:s verksamhet år 2018

Stadsrevisionens lekmannarevisorer har under 2018 granskat Göteborgs Spårvägar AB:s verksamhet. Granskningen omfattade:

- 1) grundläggande granskning
- 2) granskning av det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet samt uppföljande granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- 3) uppföljning av föregående års rekommendationer.

I granskningsredogörelsen riktar lekmannarevisorerna kritik i form av en anmärkning till bolagets styrelse. Kritiken gäller brister i ledning, styrning, uppföljning och kontroll utifrån visselblåsningar och tidigare påtalade brister kopplade till arbetsmiljöarbetet i bolaget. Bolaget har hanterat samtliga av revisorernas rekommendationer enligt bifogad handlingsplan. Handlingsplanen är beslutad i styrelserna för Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB och Göteborgs Spårvägar AB den 14 juni 2019.

Koncernens organisation och andra särskilda förhållanden som påverkar ärendet

Sedan granskningen har Göteborgs Spårvägar AB organiserats om. Handlingsplanen är framtagen med utgångspunkt att gälla samtliga bolag inom koncernen Göteborgs Stads kollektivtrafik AB (GSK) med döttrarna Göteborgs Spårvägar AB (GSAB), GS Buss AB (GSB) och GS Trafikantservice AB (GST).

Under våren 2019 startas rekrytering av en VD till GSK, GSB, GST samt av en VD till GSAB. Befintlig ledning har under slutet av 2018 och i början 2019 fokuserat på bolagens ombildning, nya styrelser och att rusta verksamheten inför nytt avtal med Västtrafik. Samtidigt pågår ett arbete med att stärka koncernens administrativa funktioner. Granskningen visar tydligt på att det finns förbättringar att göra i de områden revisionen följt upp. I presenterad handlingsplan läggs en god grund att bygga vidare på.

Samverkan

Handlingsplan i bilaga 1 samverkades i koncernövergripande samverkansgrupp (KSG) 23 maj 2019. Enighet konstaterades kring föreslagen plan.



Bilagor

1. Handlingsplan

Malin Andersson
HR-chef

Birgitta Roos
tf VD GSK

Ingrid Larsson
tf VD GSAB

Bilaga 1 Handlingsplan, Svar på Stadsrevisionens granskningsredogörelse av Göteborgs Spårvägar AB verksamhetsåret 2018

Område	Rekommendation	Aktivitet	Tidplan och ansvar
Generellt		Koncernen har sedan revisionen genomfört åtgärder som faller utanför rekommendationerna i granskningen. Åtgärder gäller exempelvis översyn av rekryteringsprocess och inköpsprocess och uppdatering av internkontrollplan. Uppföljning av resultat av interkontroll inom områdena inköp, arbetsmiljö, rekrytering och lönebildning görs löpande i månadsrapporter till styrelser i koncernen.	
Rutin mot mutor	Lekmannarevisorerna rekommenderar styrelsen att ta fram en rutin som säkerställer att alla medarbetare känner till och förstår regelverket avseende mutor, bisyssla och jäv samt säkerställer att regelverken efterlevs.	Kännedom och förståelse nuvarande anställda: Göteborgs Stads policy och anvisning mot mutor tas upp på samtliga APT inom bolaget. Förståelse skapas genom workshop kring utsatta lägen i aktuell yrkesgrupp.	Kommunikationsmaterial och workshop tas fram till stöd för chefer. Workshop genomförd i koncernledning senast 191231 Ansvar: Chefer Ekonomi och HR Samtliga APT (arbetsplatsträffar) genomgångna senast 200630. Ansvar: Affärsområdeschefer, stödchefer.
		Kännedom och förståelse nyanställda: Samma information/workshop läggs in i introduktionsdag för nyanställda.	Introduktionsdag genomförd senast 191231. Därefter genomförs introduktionsdag minst 2 ggr årligen med nyanställda. Ansvar HR-chef.
		Kontroll av efterlevnad: Internkontrollplan uppdateras med kontrollpunkter för introduktion av nyanställda.	Kontrollplan för 2020 fastställs i samband med beslut om budget under ht 2019. Ansvar Chef Ekonomi.
Rutin för bedömning av bisysslor	Lekmannarevisorerna rekommenderar styrelsen att komplettera delegationsordningen så att det framgår vem som kan fatta beslut om bisyssla.	Delegationsordning kompletteras med att VD, HR-chef samt affärsområdeschef får fatta beslut om bisyssla.	Ny delegationsordning upprättad senast 191231. Ansvar VD Regler om bisyssla tas upp i samband med ledarträff senast 191231. Ansvar HR-chef.
			Kommentar: Fråga om bisyssla ställs vid ansökning om tjänst samt i årligt utvecklingssamtal. Ska dokumenteras

Bilaga 1 Handlingsplan, Svar på Stadsrevisionens granskningsredogörelse av Göteborgs Spårvägar AB verksamhetsåret 2018

			oavsett ja/nej vid anställning därefter vid förändring av bisyssla.
Det systematiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet	Lekmannarevisorerna rekommenderar styrelsen att etablera strukturer för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom hela koncernen. (Rekommendationen lämnades år 2016. Uppföljning har gjorts 2017 och 2018.)	Genomföra årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt AFS 2001:1 §11.	Genomföra bred undersökning av nuläget via enkät för ändamålet. Enkät går till samtliga chefer och skyddsombud i koncernen senast 190930. Ansvar: HR-chef. Enkät svar analyseras och kompletteras vid behov med intervjuer. Resultat sammanställs i skriftlig rapport där förslag till förbättringar utifrån nuläget och plan för 2020s årliga uppföljning dokumenteras. Klart senast 191031. Ansvar: HR-chef Åtgärder integreras i planarbetet 2020. Ansvar: VD
	Lekmannarevisorerna rekommenderar styrelsen att säkerställa att arbetet i skyddskommittén bedrivs i enlighet med lagkrav.	Förtydliga uppdragen för skyddskommittéer och säkerställ agenda till densamma.	KSG (Koncernsamverkansgrupp), ASG (Affärsområdessamverkansgrupp) och LSG (Lokal samverkansgrupp) ges uppdraget att vara skyddskommitté i nytt lokalt kollektivavtal. Förhandling om nya lokala avtal startar senast 20191231. Ansvarig HR-chef. Agenda till KSG, ASG, LSG ses över så att de innehåller punkter för skyddskommitté. Mall tas fram för protokoll. Klart senast 20190930. Ansvarig HR-chef.
	Lekmannarevisorerna rekommenderar styrelsen att säkerställa att medarbetare ges möjlighet att delta i framtagandet av arbetsmiljömålen samt har kännedom om desamma.	Process för framtagande av arbetsmiljösmål och kommunicering av målen fastställs	Framtagande av arbetsmiljösmål sker i KSG, ASG, LSG där personalrepresentanter deltar. Mål reviderade senast 191231. Ansvarig HR chef.

Bilaga 1 Handlingsplan, Svar på Stadsrevisionens granskningsredogörelse av Göteborgs Spårvägar AB verksamhetsåret 2018

	Lekmannarevisorerna rekommenderar styrelsen att säkerställa följsamhet mot stadens arbetsmiljö- och medarbetar-policy avseende beaktande och beräkning av personalekonomiska konsekvenser av sjukfrånvaro, personalomsättning och arbetsskador i arbetsmiljöarbetet.	Säkerställa följsamhet mot stadens arbetsmiljö- och medarbetar-policy avseende beaktande och beräkning av personalekonomiska konsekvenser.	Nyckeltal kring sjukfrånvaro, personalomsättning och arbetsskador tas fram och analyseras utifrån ekonomiskt perspektiv kvartalsvis from senast kvartal 1 2020. Ansvarig HR-chef. Resultat används som input i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ansvarig VD Kommentar: Personalekonomiska aspekter på arbetsmiljöfrågorna (samlad sjukkostnad, kostnad per sjuktimme, etc) har använts under årets utbildningar i arbetsmiljö för chefer. Så kommer även att göras i kommande utbildningar.
--	---	---	--