



Bilaga 8.2
Dnr: 0130/19
2020-02-06

Handläggare: Lena Moen
Tel: 031-368 43 09
E-post: [lena.moen@gotevent.se](mailto:lana.moen@gotevent.se)

Årsrapport systematiskt arbetsmiljöarbete - Uppföljning 2019



Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
1.1 Arbetsmiljö i Göteborgs Stad	3
1.2 Arbetsmiljö på Got Event	3
2. Bolagsövergripande arbetsmiljöfrågor 2019.....	5
2.1 Medarbetar-och chefsenkäten 2018.....	5
2.2 Uppföljning sjukfrånvaron och rehabilitering	6
2.3 Uppföljning arbetsskador, tillbud och åtgärder 2019	7
2.4 Företagshälsovård samt Personalvårdsavtal.....	7
2.5 Sammanställning Systematiskt arbetsmiljöarbete 2019.....	8
3. Reflektioner	9



1. Inledning

1.1 Arbetsmiljö i Göteborgs Stad

Göteborgs Stad har som arbetsgivare huvudansvaret för arbetsmiljön inom stadens verksamhetsområden. Ett av kommunfullmäktiges övergripande mål är att "Göteborg är en attraktiv arbetsgivare med goda arbetsvillkor".

Enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) ska det finnas en arbetsmiljöpolicy på varje arbetsplats. Göteborgs Stads arbetsmiljöpolicy beskriver generella principer för organisationskultur, medarbetarskap, chef- och ledarskap, arbetsmiljö och arbetsvillkor. Den beskriver också förväntningar på chefer och medarbetare, liksom vad medarbetare och chefer kan förvänta sig av Göteborgs Stad i form av arbetsvillkor och arbetsmiljö. Detta för att ytterst tillgodose boende, besökarens och näringslivs behov och rättigheter.

Policyn gäller för alla nämnder och bolagsstyrelser i Göteborgs Stad och reglerar även det övergripande arbetet i Göteborgs Stad.

1.2 Arbetsmiljö på Got Event

Arbetsmiljön är ett prioriterat område inom Got Events verksamhet. Det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp 1 gång per år och rapporteras till styrelsen. Årshjulets aktiviteter följs upp månadsvis och rapporteras till BLG och BSG samt informeras till MBL.

Got Events arbetsmiljömål är;

"Vår arbetsmiljö ska präglas av arbetsglädje och omtanke om varandra. Delaktighet och engagemang ska utmärka vår gemensamma arbetsplats".

Vår ambition är att genom delaktighet skapa en arbetsplats som genomsyras av respekt, jämställdhet, medinflytande, arbetsglädje och utveckling. Vi ska medverka till en säker och hälsofrämjande arbetsmiljö och motverka diskriminering och trakasserier. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en självklar och integrerad del av vår verksamhet. En god arbetsmiljö är en förutsättning för väl fungerande arbetsplatser och för att medarbetare vill och kan arbeta ett helt yrkesliv.

På Got Event arbetar vi med arbetsmiljöfrågorna på alla nivåer. Ansvaret för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete ingår i chefens uppdrag. Medarbetare har ansvar för att medverka i arbetet. En viktig faktor är hur vi agerar mot varandra. Alla anställda ska ta



vara på varandras olikheter, respektera varandras åsikter och ta tag i konflikter om de uppstår. Allt för att bygga tillit till varandra för att utföra vårt arbete.

Utgångspunkten i arbetet är Göteborgs Stads värdegrund och förhållningssätt som gäller alla medarbetare i Göteborg Stads förvaltningar och bolag:

- Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för
- Vi bryr oss
- Vi arbetar tillsammans
- Vi tänker nytt

Utifrån stadens förhållningssätt har bolaget arbetat fram fyra ledord som används i det dagliga arbetet; Glädje, Omtanke, Tillsammans samt Kreativitet.

Ledorden hjälper oss att fatta rätt affärsmässiga beslut och guidar oss i vår arbetsvardag och ska genomsyra alla våra verksamheter, både i tanke och i handling. Det omfattar allt ifrån hur vi bemöter och behandlar varandra, nyanställda, gäster och kunder, både på och utanför arbetsplatsen.

Varje år görs en skriftlig återrapportering av det systematiska arbetsmiljöarbetet till styrelsen och följande mätvariabler ingår:

- Frisknärvaron (%)
- Sjukfrånvaron (%)
- Könsfördelning (%)
- HMI från stadens medarbetar-chefsenkät (%)
- Medarbetarsamtal (%)
- Antal genomförda arbetsmiljöronder (%)
- Antal genomförda LSG respektive BSG (%)
- Antal genomförda APT (%)

2. Bolagsövergripande arbetsmiljöfrågor 2019

2.1 Medarbetar-och chefsenkäten 2018

Resultatet ifrån medarbeteenkäten 2018 redovisades i början av 2019. Resultatet visade att vi hade gjort positiva förflyttningar inom alla nyckeltalsområden. Svarsfrekvensen, som också är en viktig indikator, visade att svarsfrekvensen var 80% bland medarbetare och 92% bland chefer.

De områden som visade störst förflyttningar var;

- Kommunikationsklimatet
- Inflytande över sitt arbete och motivation
- Fler upplevde det som "roligare att gå till arbetet"

Utifrån resultatet, har vi identifierat ett antal områden som prioriteras under 2019.

- Organisatorisk tillit
- Attraktiv arbetsgivare
- Ledarskapet, närmaste chef
- Utveckling och förnyelse

Den organisatoriska tilliten inrymmer frågor som;

- 1) *bolagsledningen litar på att medarbetare utför sitt arbete som de ska,*
- 2) *bolaget fångar viktiga frågor från medarbetarna,*
- 3) *medarbetarna litar på den information som kommer ifrån bolagsledningen samt*
- 4) *medarbetarna känner till bolagets mål och uppdrag.*

Bolaget har viss utmaning i att skapa förståelse för varandras uppdrag då vi dels har en diversifierad verksamhet, dels arbetar på olika tider och geografiskt skilda arbetsplatser, vilket innebär att det är få tillfällen under året som all personal träffas gemensamt. Målsättningen är att skapa förståelse och samsyn samt säkerställa att alla känner till bolagets mål, ges möjlighet att vara delaktiga och bidrar till att stärka vi-känslan.

För att underlätta har vi skapat forum för delaktighet och dialog (utöver APT) som t ex gemensamma medarbetarforum, lunchmöten samt gemensamma personaldagar. Syftet med de gemensamma personaldagarna är att bland annat öka den interna kunskapen om bolaget och vad som sker i omvärlden samt att arbeta fram förslag till verksamhetsmål för bolaget. Utifrån detta bereder ledningsgruppen förslagen och tar fram indikatorer. Slutligen fastställer styrelsen mål och indikatorer i samband med budget.

En viktig del i den upplevda arbetsmiljön hos medarbetarna är synpunkter kring ledarskapet. Resultatet från medarbeteenkäten visar att förtroendet för chefer kan

utvecklas. Samtidigt visar chefsenkäten att våra chefer upplever sin arbetsmiljö som tung gällande arbetsmängd och tidsomfattning. Utifrån dessa signaler har en omfattande chefsutbildning startats. Syftet med utbildning är att stärka cheferna i sin roll, öka kompetensen i olika frågor samt skapa chefer som är trygga i sin roll. En viktig del i detta är att förtydliga ansvar och ge förutsättningarna för att vara chef. Utbildningen genomförs främst i egen regi.

Upplevda kränkningar och trakasserier har enligt medarbetarenkäten minskat något från föregående år men är fortfarande oacceptabelt hög då bolaget har en nolltolerans.

Kränkningar och trakasserier ingår som ett fokusområde i arbetsmiljöhjulen och ska diskuteras minst en gång per år på APT samt enskilt i medarbetarsamtalet. Chefens uppgift är att ha god kännedom om vår handlingsplan, vilka skyldigheter vi har som arbetsgivare samt vad medarbetarna kan förvänta sig för stöd om de upplever sig kränkta eller trakasserade.

2.2 Uppföljning sjukfrånvaron och rehabilitering

Sjukfrånvaron och frisknärvaron följs upp och analyseras löpande. Med hänsyn till bolagets storlek finns en god övergripande kontroll på sjukfrånvaron och sjukfall samt möjlighet att i tidigt skede sätta in åtgärder och stöd.

Sjukfrånvaron under 2019 var 4,4 % vilket kan jämföras med 4% året innan.

Kvinnor utgör den större andelen av sjukskrivningarna (6,9 %) men har sjunkit något i jämförelse med föregående år. Männens sjukfrånvaro har ökat till 2,9 %.

Under 2019 har vi haft 14 rehabiliteringsärenden (vid mer än 14 dagars frånvaro) varav 5 män och 9 kvinnor Sjukskrivningsgraden varierar mellan 25 till 100%. Både det förebyggande arbetet och rehabilitering sker i nära samarbete med företagshälsovården.

Bakomliggande orsak till långtidssjukskrivningar (> 14 dagar) fördelar sig enligt följande;

- | | |
|----------------------------|---------------|
| • Fysiska skador | 4 medarbetare |
| • Cancerbehandling | 1 medarbetare |
| • Hjärt- och kärlsjukdomar | 3 medarbetare |
| • Psykisk ohälsa | 6 medarbetare |

Samtliga långtidssjukskrivningarna kopplade till fysiska skador har kunnat återgå till ordinarie tjänst till 100 %. Tre rehabiliteringsärenden fortgår när det gäller hjärt- och



kärlsjukdom samt cancerbehandling. Inom gruppen psykisk ohälsa är 5 av 6 deltid- eller heltidssjukskrivna.

2.3 Uppföljning arbetsskador, tillbud och åtgärder 2019

Under året har 16 rapporter inkommit varav 8 skada utan frånvaro, 6 tillbud samt 2 skada med frånvaro. Rapporterna omfattar 11 män och 5 kvinnor. Samtliga ärenden har följts upp med åtgärder samt har efterkontrollerats.

Följande åtgärder har vidtagits;

- Utbildningsinsats i hot och våld för personal på Valhallabadet.
- Förtydligad instruktion för arbete i maskiner
- Organisatorisk förändring vid evenemangsgenomförande

2.4 Företagshälsovård samt Personalvårdsavtal

Då Got Event är ett relativt litet bolag, och ej har egna resurser att ombesörja alla HR-frågor, är det viktigt för oss att ha en extern leverantör som stöttar i olika frågor. Med denna utgångspunkt valde vi att tillsammans med de fackliga företrädarna göra en förnyad konkurrensutsättning. Utfallet innebar ett fortsatt samarbete med Pe3.

Med stöd av företagshälsovården bedrivs ett förebyggande arbete där bland annat regelbundna hälsokontroller ingår. Medarbetare har också möjlighet att få samtalsstöd. Utöver detta erbjuds möjlighet att konfidentiellt vända sig till Falcks Health Care som ingår i Göteborgs Stads personalvårdsavtal. Under 2019 har 6 ärenden rapporterats, där 5 ärenden var av privat karaktär och ett ärende arbetsrelaterat.

2.5 Sammanställning Systematiskt arbetsmiljöarbete 2019

	Mål	Utfall 2019	Utfall 2018
Frisknärvaro (%) min	60	64,6	62
Sjukfrånvaro (%) max	4,0	4,4	4,0
Könsfördelning män/kvinnor (inkl tim, %)	60/40	57/43	62/38
Könsfördelning tillsvidare (%)	60/40	61/39	64/36
Åtgärder tillbud & arbetsskador (%)	100	100	100
HME från stadens medarbetarenkät (%)	77	72	67
HME från stadens chefsenkät (%)	85	86	82
Genomförda medarbetarsamtal (feb)	100	90	100
Genomförda arbetsmiljöronder, min 2 per arbetsområde	100	95	98
Antal genomförda LSG, min 4 per år (%)	100	100	100
Antal genomförda BSG/MBL, min 10 per år	100	100	100
Antal APT per gruppering, min 8-10 (%)	100	85	91

3. Reflektioner

Evenemangsåret 2019 har varit intensivt med nästan 400 evenemang, 1,6 miljoner sålda biljetter, 500 000 badbesök och tusentals föreningstimmar. Flera av arenorna har omfattande daglig verksamhet såsom Valhallabadet, Valhalla Sporthallar, Valhalla IP, Frölundaborg och Bravida Arena. På Scandinavium har arbetsbelastningen varit högre än normalt med hänsyn till inflyttning av RIK, vilket krävt fler omställningar mellan is och sportgolv än normalt.

Under 2019 har det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivits enligt bolagets arbetsmiljöhandboken, vilket anger vilka aktiviteter och uppföljningar som ska göras varje månad. Chefen ansvarar för att arbetet bedrivs enligt handboken medan HR stödjer och följer upp. Vid årets slut gör HR en sammanställning av hur efterlevnaden ser ut.

Frisknärvaron (färre än 4 sjukfall under en tolv-månaders period) har ökat jämfört med föregående år. Samtidigt har också sjukfrånvaron stigit en aning. Orsaken är ett antal nya långtidssjukskrivningar som höjer sjukfrånvaron. Samtliga är hanterade och under bevakning. Under 2019 har vi fått 16 inrapporterade tillbud/arbetsskador vilka är omhändertagna och åtgärdade.

När det gäller könsfördelningen hos samtliga tillsvidareanställda ligger årets utfall nära målsnittet 60/40. Arbetet fortgår med att påverka könsfördelningen i vissa yrkeskategorier som till exempel arenaarbetare, tekniker. Under året har bolagets chefer genomgått en utbildning i bland annat rekrytering. Vi har ökat andelen kvinnliga chefer med 2 nya chefer vilket gör att vi går mot en bättre könsfördelning i chefsgruppen. (56% män 44% kvinnor)

Got Event verkar på en oerhört konkurrensutsatt global marknad. Förutom arenorna är vår viktigaste resurs våra medarbetare och inom bolaget har vi under ett par års tid arbetat med att utveckla verksamheten genom våra ledare. HME (Hållbart MedarbetarEngagemang) har ökat både hos medarbetare och chefsgruppen jämfört med föregående år. Ökningen är oerhört positivt och visar att vi är på rätt väg med vårt utvecklingsarbete.



En viktig pusselbit i arbetsmiljöarbetet är medarbetarsamtalet som enligt årshjulet skall genomföras under perioden november till och med januari månad. Så har inte kunnat ske men samtliga samtal var genomförda i februari.

Enligt vår samverkansöverenskommelse skall alla verksamheter under året ha minst 8 arbetsplatsträffar (APT) per gruppering. Utfallet för 2019 visar på något lägre måluppfyllelse än föregående år. Bakomliggande orsaker är bland annat sjukdom och tillsättning av nya chefer, vilka inte haft tolv månader på sig att planera in 8 tillfällen 2019. Avseende arbetsmiljöronder är målet inte helt uppfyllt då en arena släpar efter och då en avdelning visserligen genomfört rondens men utan att facklig representant kallats. Avsikten är att dessa skall kompletteras snarast.