



Bilaga 8.2

Dnr: 0130/19

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

Årsrapport systematiskt arbetsmiljöarbete

- Uppföljning 2020



Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
1.1 Arbetsmiljö i Göteborgs Stad	3
1.2 Arbetsmiljö på Got Event	3
2. Bolagsövergripande arbetsmiljöfrågor 2020.....	5
2.1 Medarbetar-och chefsenkäten 2019.....	5
2.2 Uppföljning sjukfrånvaron och rehabilitering	6
2.3 Uppföljning arbetsskador, tillbud och åtgärder 2020	7
2.4 Företagshälsovård samt Personalvårdsavtal.....	7
2.5 Sammanställning Systematiskt arbetsmiljöarbete 2020.....	8
3. Reflektioner	10



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, besökares 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. Ansvar för att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete ingår i chefens uppdrag. Medarbetare har också ett ansvar att medverka i det 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 och på så sätt bygga vår företagskultur.



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 medarbetare gemensamt arbetat fram fyra ledord som ska genomsyra det dagliga arbetet; Glädje, Omtanke, Tillsammans samt Kreativitet. Dessa ledord finns även med i bolagets arbetsmiljömål.

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, tar emot nyanställda/ gäster och kunder.

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 2020

2.1 Medarbetar-och chefsenkäten 2019

Resultatet ifrån medarbetarenkäten 2019 redovisades i början av 2020. Svarsfrekvensen som är en viktig indikator visade att svarsfrekvensen var 75% bland medarbetare och 88% bland chefer. En liten minskning gentemot föregående år, både bland chefer och medarbetare.

Det var inga större förändringar på medarbetarnas inställning till arbetet gentemot tidigare år. De områden som ändå visade positiva förflyttningar gentemot föregående år var;

- Fler upplevde att arbetet känns meningsfullt.
- Man känner en större uppskattning av sin närmsta chef avseende utfört arbete.
- Man anser att ens grupp följer upp sina mål och utvärderar de i större utsträckning än tidigare år.
- Man ser att man har fått en motivering av sin lön av sin chef.

Utifrån resultatet 2019 identifierade vi ett antal områden som skulle ha prioriterats i förbättringsarbetet under 2020;

- Utveckling i det dagliga arbetet och känslan av att man lär nytt.
- Får förutsättning att ta ansvar i arbete av närmsta chef.
- Att få alla att känna sig insatta i sin grupps mål.
- Att man vet vilka kriterier som gäller vid lönesättning.

Det var planerat ett mer omfattande arbete med de olika arbetsgrupperna 2020 men i och med pandemin, så var tiden begränsad vad chefer och medarbetare kunde få in i den begränsade arbetstiden som korttidspermitteringen innebar samt olämpligheten i att kalla samman arbetstagarna till fysiska möten.

Kränkningar, trakasserier, hot & våld

Kränkningar och trakasserier ingår som ett fokusområde i det återkommande arbetsmiljöhjulet och skall diskuteras minst en gång per år på APT samt enskilt under medarbetarsamtal. Chefens uppgift är att ha god kännedom om vår handlingsplan, vilka skyldigheter vi har som arbetsgivare samt medarbetare ska ha insikt i vad de kan förvänta sig för stöd och hjälp om de blivit utsatta för kränkningar eller trakasserade.

Upplevda kränkningar och trakasserier har minskat något jämfört med föregående år. Det är fortfarande oacceptabelt många och vårt mål är att det inte ska finnas några kränkningar eller trakasserier. En uttalad nolltolerans. Ett planerat arbete med värdegrund och företagskultur kommer att genomföras.



För att öka och utveckla delaktighet och dialog (utöver APT), har vi infört olika forum som t ex gemensamma Medarbetarforum, lunchmöten, Chefsforum, Arenaforum samt gemensamma personaldagar. Forumen innebär att vi möts över gränserna, löser arbetsuppgifter och ökar förståelsen för varandras arbete.

Syftet med de gemensamma personaldagarna är att öka den interna kunskapen om bolaget, informera om 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.

För att stärka cheferna i sin chefsroll har vi ett rullande chefsutbildningsprogram. Syftet är att stärka cheferna i sina roller genom att förtydliga ansvar och ge förutsättningarna för att vara chef. När pandemin slog till under 2020 innebar korttidspermitteringar och smittspridningsrisk att vi var tvungna att pausa chefsutbildningen.

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 2020 har sjunkit till 3,6 % vilket kan jämföras med 4,4 % året innan. Delvis kan man tänka sig att detta har med korttidspermitteringen och hemarbete att göra.

Kvinnor utgör den större andelen av sjukskrivningarna (5,5 %) men har sjunkit något i jämförelse med föregående år. Männens sjukfrånvaro har minskat till 2,5 %.

Under 2020 har vi haft 26 inrapporterade sjukdoms- rehabärenden i vårt it-stöd. Antalet inkluderar signaler på korttidssjukfrånvaro, där respektive chef ska kalla till samtal efter 4 sjukdomstillfällen under en 12 månaders period, samt längre rehabärenden.

Vad som sticker ut under 2020 är att antalet sjukskrivningar för infektioner och korttidssjukskrivningar ökat markant. Detta beror på med största sannolikhet på att Folkhälsomyndigheten uppmanat alla att stanna hemma vid minsta förkylningssymtom. Antalet långtidssjukskrivningar (> 14 dagar) har däremot minskat från 14 ärenden till 9 ärenden.

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

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



Långtidssjukskrivningen kopplad till fysiska skador har kunnat återgå till ordinarie tjänst till 100 %. Ett rehabiliteringsärende fortgår när det gäller cancerbehandling. Inom gruppen psykisk ohälsa är alla 3 tillbaka i ordinarie tjänst. Tre längre rehab ärenden valde att tacka ja till erbjudandet om att få gå tidigare i pension.

Det förebyggande och rehabiliteringsarbetet sker i nära samarbete med företagshälsovården

2.3 Uppföljning arbetsskador, tillbud och åtgärder 2020

Under året har 10 ärenden inrapporterats gällande arbetsskada/tillbud. 8 skada utan frånvaro, 6 tillbud samt 1 skada med frånvaro. Rapporterna omfattar 6 män och 4 kvinnor. Samtliga ärenden har följts upp med åtgärder samt har efterkontrollerats.

Följande åtgärder har vidtagits;

- Förtydligad instruktion vid arbete kring ställverk
- Översyn och förankra rutiner vid vissa arbetsmoment.

2.4 Företagshälsovård samt Personalvårdsavtal

Got Event har i samråd med de fackliga organisationerna valt att upphandla en leverantör av Företagshälsovård. Vi har återkommande avstämningar om hur beställningarna har sett ut samt säkerställa att de har god kunskap om vår verksamhetens behov av stöd.

Med stöd av företagshälsovården bedrivs också ett förebyggande arbete där bland annat regelbundna hälsokontroller ingår. Vart tredje år kallas alla medarbetare till hälsokontroll som ett led i vårt arbetsmiljöarbete.

Under 2020 nyttjade 40 % av medarbetarna den möjligheten. Utöver företagshälsovården, erbjuds möjlighet att konfidentiellt vända sig till Falcks Health Care som ingår i Göteborgs Stads personalvårdsavtal. Under 2020 har 6 ärenden rapporterats till Falcks där 5 ärenden var av privat karaktär och ett ärende arbetsrelaterat.

2.5 Sammanställning Systematiskt arbetsmiljöarbete 2020

	Mål	Utfall 2019	Utfall 2020
Frisknärvaro (%) min	60	64,6	67,4
Sjukfrånvaro (%) max	4,0	4,4	3,6
Könsfördelning män/kvinnor (inkl tim, %)	60/40	57/43	59/41
Könsfördelning män/kvinnor (tillsvidare, %)	60/40	61/39	50/50
Åtgärder tillbud & arbetsskador (%)	100	100	100
HME från stadens medarbetarenkät (%)	77	72	73
HME från stadens chefsenkät (%)	85	86	84
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	90

Kommentar till tabell

HME (Hållbart Medarbetar Engagemang) har ökat både hos medarbetare jämfört med föregående år. Ökningen är oerhört positivt och visar att vi är på rätt väg med vårt utvecklingsarbete.

En viktig del i arbetsmiljöarbetet är medarbetarsamtalen. Enligt årshjulet skall de genomföras under perioden november till och med januari månad. Ett antal samtal genomfördes något senare men alla medarbetare hade sina samtal under 2020.

Frisknärvaron (färre än 4 sjukfall under en tolv-månaders period) har ökat jämfört med föregående år. En ökning i antalet korttidssjukskrivningar, men minskning i antalet längre rehab ärenden. Detta har resulterat i lägre sjukfrånvaro totalt för 2020. Samtliga kvarvarande rehab ärenden är hanterade och under bevakning.

Under 2020 har vi fått 10 inrapporterade tillbud/arbetsskador vilka är omhändertagna och åtgärdade.

När det gäller könsfördelningen hos samtliga tillsvidareanställda ligger 2020 års utfall nära målet 60/40. Arbetet fortgår med att påverka könsfördelningen i vissa yrkeskategorier som t ex arenaarbetare, tekniker, timavlönade.

Resultatet från vår årliga JÄMIX- kartläggning visar på att vi hela tiden gör förflyttningar mot en mer jämställd organisation.



Enligt vår samverkansöverenskommelse skall alla verksamheter under året ha minst 8 arbetsplatsträffar (APT) per gruppering. Utfallet för 2020 visar på något lägre måluppfyllelse än föregående år. En bidragande orsak är att vi ställts inför korttidspermitteringar och hemarbete. Det tar lite tid att ställa om till annat sätt att arbeta på eller att mötas under andra förutsättningar. Det får man ha all respekt för. Ju mer tiden gick ju bättre blev alla på digitala möten och fått till en annan rutin för hur APT kan genomföras. Över lag har vi gjort förflyttningar inom det digitala men vi har fortfarande en resa att göra.

3. Reflektioner

2020 var planerat och såg ut att bli ett rekordår för Got Event och Göteborg. I mars tillstötte dessvärre pandemin och allt ställdes på sin ända. Det innebar drastiska ekonomiska förändringar och från april ansökte bolaget om ekonomiskt stöd från Tillväxtverket. Inledningsvis gällde det alla medarbetare förutom Valhallabadet men senare kom även badet att bli inkluderat. Detta innebar deltidsarbete och hemarbete för många.

Viss verksamhet/evenemang har bedrivits men utan publik och under strikta restriktioner vilket har inneburit att driftspersonalen varit igång för att ändå hålla arenorna intakt för evenemang.

Trots de snabba förändringarna som de återkommande nya direktiven från staden och FHM inneburit, har bolaget hanterat situationen bra men visst har det påverkat vår arbetsmiljö. Medarbetare har i större utsträckning fått hoppa in och stötta i andra verksamheter, ryckighet i schemaplaneringen etc. Trots allt detta så har den första signalen ifrån resultatet från medarbetsenkäten genomförd nov/ dec 2020 (har inte kommit i sin helhet när detta skrivs) visat på att medarbetarna tycker att vi har hanterat situationen ok utifrån den situation vi befunnit oss i. HME har trots allt stigit något.

Under utmanade tider som pandemin inneburit, är det än viktigare än någonsin att hålla fast i det systematiska arbetsmiljöarbetet och fånga upp medarbetarna och cheferna i deras förändrade arbetsförhållanden.

”Nya” arbetsmiljöfrågor dyker upp som tidigare inte behandlats i samma utsträckning såsom minskade sociala kontakter, arbetsledning på distans, utveckling av digitala verktyg, hård prioritering av arbetsuppgifter, återhämnings osv osv.

Dessa frågor har vi försökt fånga genom enkäter och diskussion/dialog på respektive APT, tagit fram checklistor till cheferna, påtalat att vi erbjuder samtalsstöd till alla medarbetare om så önskades.

Snabbt drastiskt minskade ekonomiska förutsättningar innebar att ledningen tvingades se över organisationen och göra justeringar. Viss verksamhet beslutades pausas i avvaktan på vad framtiden skulle föra med sig. Medarbetare äldre än 62 år erbjöds en möjlighet att få gå tidigare i pension under förutsättning att tjänsten inte återbesattes under 2021. Nio medarbetare valde att ta erbjudandet. Två personer omplacerades internt till andra tjänster inom bolaget. Dessa åtgärder innebar att bolaget inte behövde säga upp några medarbetare utan kan avvakta kommande utveckling.