



Beslutsunderlag

Handläggare

Utfärdat 2021-05-31

Diarienummer

Rapport – attraktiv arbetsgivare 2020

Förslag till beslut

I styrelsen för Försäkrings AB Göta Lejon:

- Att anteckna rapporten.

Sammanfattning

Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019–2023 följs upp av stadsledningskontoret årligen. Göta Lejon är inte bland de utvalda att redovisa för 2020 men avrapporterar arbetet till styrelsen i denna rapport.

Bolaget arbetar aktivt med alla mål och strategier som anges i stadens program för attraktiv arbetsgivare. Under 2020 har särskilt fokus legat på styrning och ledning, självledar- och ledarutveckling samt digitalisering.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension

Bedömning ur ekologisk dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension

Bedömning ur social dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Samverkan

Ingen samverkan nödvändig.

Ärendet

Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019–2023 följs upp av stadsledningskontoret årligen. Göta Lejon är inte bland de utvalda att redovisa för 2020 men avrapporterar arbetet till styrelsen i denna rapport.

Bolaget arbetar aktivt med alla mål och strategier som anges i stadens program för attraktiv arbetsgivare. Under 2020 har särskilt fokus legat på styrning och ledning, självledar- och ledarutveckling samt digitalisering. Göta Lejon försöker kontinuerligt erbjuda särskilt intressanta arbetsmöjligheter, god friskvård och utvecklingsmöjligheter för alla medarbetare.

Beskrivning av ärendet

Avrapportering för 2020 om bolagets arbete med attraktiv arbetsgivare.

Bolagets bedömning

Bolaget arbetar aktivt med, och i linje med, samtliga mål och strategier som finns i stadens program. Arbetet fortsätter i samma riktning under 2022–2023.



Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare

Rapport för 2020 – Försäkrings AB Göta Lejon

2021-05-31

1 Bakgrund

1.1 Mål och strategiskt program Göteborgs Stad

Syftet med Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019–2023 är att förena nämnder och styrelser kring gemensamma mål och strategier för att stärka stadens förutsättningar att vara en attraktiv arbetsgivare med förmåga att utföra och utveckla stadens verksamheter

Kommunstyrelsen fattade 2017-08-23 beslut om att ett program skulle tas fram i syfte att möta den nuvarande och kommande bristen på medarbetare med rätt kompetens i stadens olika verksamheter:

”Göteborgs Stad står inför stora rekryteringsutmaningar och ska leverera tjänster till en ökande befolkning, driva stora utvecklingsprojekt inom stadsutvecklingsområdet och utveckla verksamheten. Staden ska också fortsätta att skapa ett Göteborg med mer jämlika livsvillkor. Demografin i Göteborg utvecklas så att andelen äldre och unga ökar i relation till andelen arbetsföra. Stadens ekonomi riskerar därför att hamna i obalans med större kostnader än intäkter då skatteintäkter från gruppen arbetsföra ska försörja en ökad andel barn, unga och äldre. Medarbetarna och deras kompetens är Göteborgs Stads viktigaste resurs för att ta vara på möjligheter och möta framtidens utmaningar.”

Programmet riktar sig till samtliga medarbetare och chefer i staden. Det har samtidigt många kopplingar till andra styrdokument i staden:

”Behovet av att attrahera, utveckla och behålla medarbetare kräver strategier som spänner över såväl ledning och styrning, kompetensförsörjning som kommunikation. Programmet för attraktiv arbetsgivare har därför kopplingar till eller tangerar en rad befintliga planerande och reglerande styrande dokument”.

Uppföljning av programmet

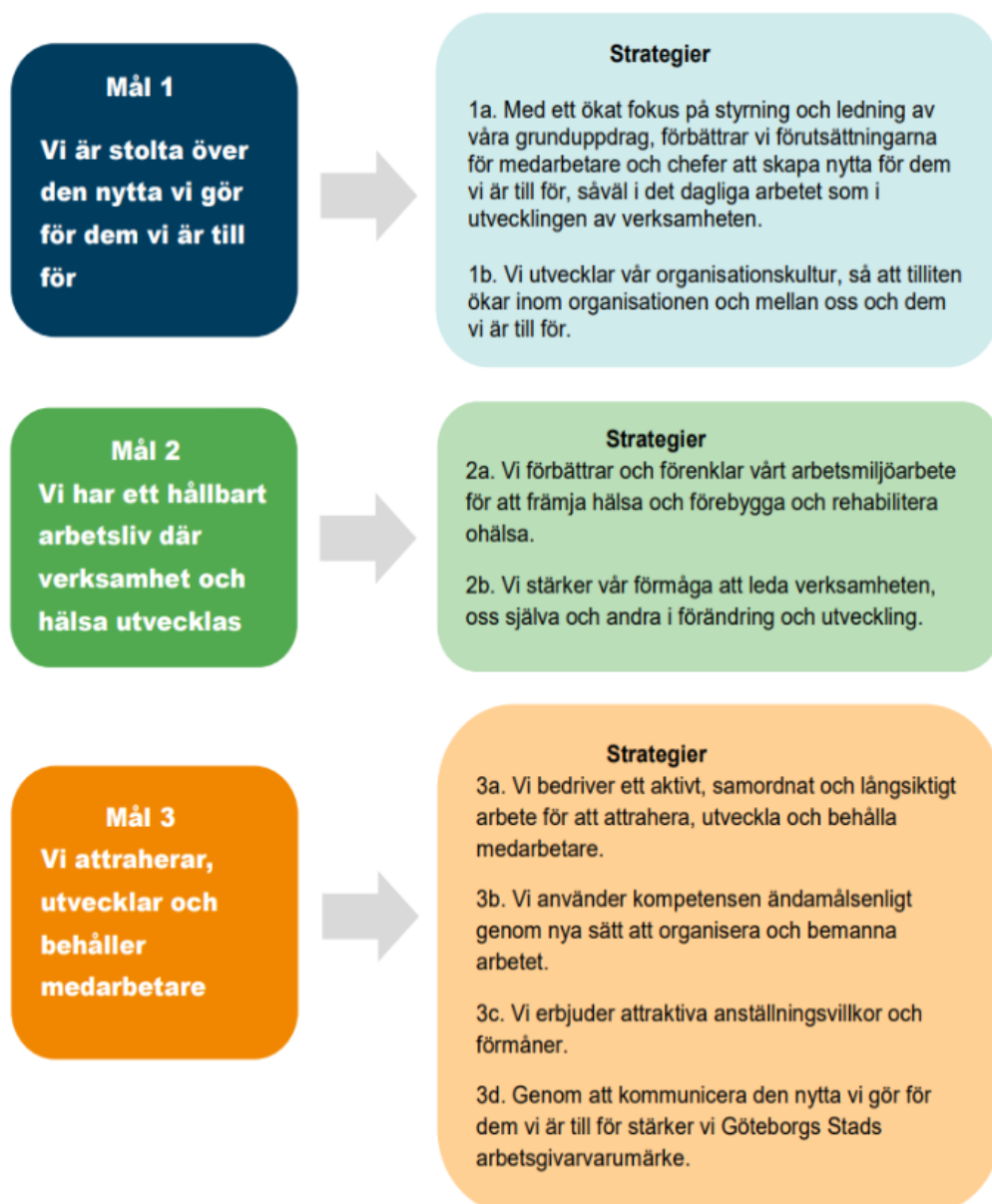
Stadsledningskontoret har det huvudsakliga ansvaret för uppföljning av program för attraktiv arbetsgivare. Uppföljning görs årligen av utvalda förvaltningar och bolag. Göta Lejon redovisar inte till SLK för 2020.

Utgångspunkten är att uppföljningen sker med befintliga metoder och indikatorer, inte genom att addera nya. Av de målvärden som har valts är flera hämtade från stadens medarbetarenkät. För de bolag som inte använder stadens medarbetarenkät/chefsenkät kompletteras med likvärdig uppföljningsmetod. Alla målvärden ska nås på en övergripande nivå för Göteborgs Stad, men riktningen gäller för samtliga förvaltningar och bolag.

Målvärden för indikatorer finns för bland annat HME (Hållbart medarbetarengagemang, frisknärvaro, index för attraktiv arbetsgivare och utsatthet för kränkningar/särbehandling.

2 Mål och strategier

De tre mål som lyfts fram i programmet ska stärka Göteborgs Stads förmåga att vara en attraktiv arbetsgivare. Två av målen handlar om styrning och ledning och att ge medarbetare och chefer rätt förutsättningar och verktyg så att kompetenser, arbetsinsats och engagemang tas till vara. Det tredje målet handlar om att kontinuerligt arbeta för att verksamheten har tillgång till den kompetens som krävs för att utföra våra uppdrag med goda resultat.



3 Göta Lejons uppföljning av mål och strategier 2020

3.1 Mål 1. Vi är stolta över den nytta vi gör för dem vi är till för

1.a Med ett ökat fokus på styrning och ledning av vårt grunduppdrag, förbättrar vi förutsättningarna för medarbetare och chefer att skapa nytta för dem vi är till för, såväl i det dagliga arbetet som i utvecklingen av verksamheten.

1 b. Vi utvecklar vår organisationskultur, så att tilliten ökar inom organisationen och mellan oss och dem vi är till för.

Göta Lejon har under 2020 arbetat mycket med dessa frågor, bland annat inom följande områden:

- Arbetar med värdeskapande processer genom större fokus på processer och processägare i bolagets verksamhetsstyrning.
- Infört ny plattform i Stratsys - den röda tråden från verksamhetsnära mål till aktiviteter.
- Självledarutveckling för samtliga medarbetare genom utbildning, workshops och samtal.
- Medarbetarna arbetar med ”Min utvecklingsplan” som en del i arbetet med självledarskap.
- Analys och aktiviteter utifrån medarbetarenkätens resultat 2019.
- En ny organisation från 1 jan 2020.

3.2 Mål 2. Vi har ett hållbart arbetsliv där verksamhet och hälsa utvecklas

2.a Vi förbättrar och förenklar vårt arbetsmiljöarbete för att främja hälsa och förebygga och rehabilitera ohälsa.

2.b Vi stärker vår förmåga att leda verksamheten, oss själva och andra i förändring och utveckling.

Göta Lejon utvecklas inom följande områden:

- Aktivt arbete med SAM – egen handlingsplan
- Friskvårdstimme

- Massage på jobbet
- Hälsoprofil vart tredje år
- Sjukvårdsförsäkring som innebär snabb rehabilitering och behandling
- Företagshälsovård
- Likabehandlingsplan för att förebygga kränkningar, trakasserier och diskriminering.
- Personalstöd
- Ledar-, ledningsgrupps- och medarbetarutveckling 2020
- ”Min utvecklingsplan”, se ovan

3.3 Vi attraherar, utvecklar och behåller medarbetare

3.a Vi bedriver ett aktivt, samordnat och långsiktigt arbete för att attrahera, utveckla och behålla medarbetare.

3. b Vi använder kompetensen ändamålsenligt genom nya sätt att organisera och bemanna arbetet.

3.c Vi erbjuder attraktiva anställningsvillkor och förmåner.

3.d Genom att kommunicera den nytta vi gör för dem vi är till för stärker vi Göteborgs Stads arbetsgivarvarumärke.

Göta Lejon utvecklas inom följande områden:

- Uppdaterat introduktionsprogram för nyanställda
- Kompetenskrav inom IDD betyder utbildning för kundansvariga och ledande personer i bolaget
- Goda möjligheter till fortbildning och utbildning
- Kompetensutvecklingen inom bolaget sker med utgångspunkt i affärsplanen
- ”Min utvecklingsplan” ger möjlighet till utveckling för alla medarbetare, se ovan
- Samordning med staden är svår, staden är inte bolagets rekryteringsbas för försäkringskompetens
- Ny organisation
- Outsourcing av vissa funktioner för att säkerställa kompetens och resurser
- Kontinuerlig översyn av outsourcade funktioner
- Digitalisering pågår både inom försäkringsområdet (främst systemet Insman) och genom aktiv medverkan i stadens omfattande digitaliseringsarbete
- Bolaget erbjuder intressanta försäkringsjobb som innehåller arbete med försäkringsprocessen från ax till limpa
- Bolaget försöker erbjuda motsvarande förmåner som finns inom försäkringsbranschen
- Som en del i varumärkesarbetet informerar och kommunicerar bolaget sitt uppdrag till förvaltningar och bolag genom många kanaler, till exempel kundmöten, seminarier, webb, nyhetsbrev mm. Även till branschen genom LinkedIn och kontakter i nätverk mm.

4 Sammanfattning

Bolaget arbetar aktivt med alla mål och strategier som anges i stadens program för attraktiv arbetsgivare. Under 2020 har särskilt fokus legat på styrning och ledning, självledar- och ledarutveckling samt digitalisering. Göta Lejon försöker kontinuerligt erbjuda särskilt intressanta arbetsmöjligheter, god friskvård och utvecklingsmöjligheter för alla medarbetare.