



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 2021



Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
1.1 Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap.....	3
1.2 Arbetsmiljö på Got Event	3
2. Bolagsövergripande arbetsmiljöfrågor 2021	5
2.1 Medarbetar-och chefsenkäten 2021	5
2.2 Uppföljning sjukfrånvaron och rehabilitering	7
2.3 Uppföljning arbetsskador, tillbud och åtgärder 2020	7
2.4 Företagshälsovård samt Personalvårdsavtal	8
2.5 Sammanställning Systematiskt arbetsmiljöarbete 2021	9
3. Reflektioner	10



1. Inledning

1.1 Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap

Göteborgs stads övergripande arbetsmiljömål är att alla medarbetare ska ha ett hållbart arbetsliv där hälsa och verksamhet utvecklas. Det ska finnas flera karriärvägar och möjlighet till utveckling i sin yrkesroll. Medarbetare och chefer ska vara stolta över nyttan vi gör för dem vi är till för. På så vis attraherar, utvecklar och behåller vi medarbetare.

En god arbetsmiljö är en förutsättning för väl fungerande arbetsplatser. Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en självklar och integrerad del av våra verksamheter. Vi som är chefer tar ansvar för arbetsmiljön, har kunskap om hantering av arbetsbelastning och återhämtning och skapar förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Vi ser till att arbetets krav är en balans med de resurser som finns till förfogande för att utföra uppdraget.

Göteborgs Stad ska vara en inkluderande arbetsplats, fri från alla former av diskriminering, trakasserier, inklusive sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling. Det gäller vid rekrytering så väl som vid arbetsfördelning, lönesättning, karriär- och utvecklingsmöjligheter och andra anställningsvillkor. Alla medarbetare och chefer ska ha möjlighet att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap.

I Göteborgs Stad är normen att erbjuda heltids- och tillsvidareanställning. Lönen är individuell och avspeglar arbetets svårighetsgrad samt medarbetarens kompetens och resultat. Som arbetsgivare ansvarar Göteborgs stad för att skapa förutsättningar att vilja och kunna arbeta ett helt yrkesliv.

1.2 Arbetsmiljö på Got Event

Det systematiska arbetsmiljöarbetet med delaktighet från medarbetarna är grunden för att både främja hälsa och förebygga ohälsa.

Arbetsmiljöarbetet är ett prioriterat område inom Got Events verksamhet och följs upp kontinuerligt av HR samt rapporteras i sin helhet till styrelsen 1 gång per år. Olika arbetsmiljöaktiviteter finns inplanerade under året i ett årshjul som följs upp månadsvis och återrapporteras till chefer samt till fackliga representanter.

Got Events arbetsmiljömål är;

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

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska vara en självklar och integrerad del av vår verksamhet. En god arbetsmiljö är en förutsättning för väl fungerande arbetsplatser.

En viktig del i att bedriva ett bra arbetsmiljöarbete är att ge förutsättningar för att skapa delaktighet och engagemang hos alla medarbetare. Det är i vardagen det måste hända och inte i de skrivna dokumenten. APT är ett av de forum där vi kan skapa förutsättningar för



att diskutera och förankra arbetsmiljöfrågorna samt skapa delaktiga i verksamhetens utveckling.

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

En annan viktig faktor för god arbetsmiljö är hur vi agerar mot varandra. Got Event ska vara en inkluderande arbetsplats, fri från alla former av diskriminering, trakasserier, inklusive sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Vårt uppdrag utgår ifrån Göteborgs Stads värdegrund och förhållningssätt som inkluderar 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 Got Events medarbetare gemensamt arbetat fram fyra ledord som ska genomsyra det dagliga arbetet; Glädje, Omtanke, Tillsammans samt Kreativitet. Dessa ledord genomsyrar även 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 återsrapportering 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 2021

2.1 Medarbetar-och chefsenkäten 2021

Resultatet ifrån medarbetarenkäten 2021 visar på en liten nedgång från föregående år. Svarefrekvensen på medarbetarenkäten sjönk från 75% 2020 till 73% 2021 och i chefsenkäten från 94% till 88%. Svarefrekvensen som är en viktig indikator som visar på viljan och motivationen hos medarbetare och chefer att bidra med sina synpunkter till förbättringar.

När vi kommer till Hållbart medarbetarindex (HME) så har indexet sjunkit en enhet på både medarbetarenkäten och chefsenkäten

Resultat	Medarbetarenkät		Chefsenkät	
	2020	2021	2020	2021
Svarefrekv.	75	73	94	88
HME	73	72	84	83
Motivation	70	68	87	82
Ledarskap	73	74	80	84
Styrning	74	73	84	84
Lön	57	59	72	78
Inflytande	57	60	58	48

Utifrån den första övergripande redovisningen av resultatet går följande att utläsas. (En mer nedbruten resultatredovisning kommer något senare)

Det går att utläsa en något sänkt Motivation både bland medarbetare och chefer. Detta kanske kan härledas till att vår verksamhet har varit hårt drabbad av restriktionerna och begränsningar under pandemin och detta påverkar säkerligen även motivationen hos våra medarbetare.

Under Lön så har vi gjort en liten positiv förflyttning som till del viss del beror på att vi arbetat aktivt med att förklara och förtydliga lönekriterierna samt stärka cheferna i vad som gäller vid lönesättning inför deras lönesamtal.

Det som sticker ut mest är att möjligheten till Inflytande i chefsenkäten. Den har minskat med 10 enheter. Här behöver vi analysera och diskutera vad det står för.

Kränkningar, trakasserier, hot & våld

Kränkningar och trakasserier ingår som ett aktivitetsområde i det återkommande arbetsmiljöhjulet och skall diskuteras minst en gång per år på APT samt att frågan ska lyftas enskilt under medarbetarsamtalet. 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.

Resultatet från medarbetarenkäten visar på följande

	2020	2021
Kränkningar av kollega	6	6
Kränkningar av chef	5	5
Sexuella trakasserier av chef	0	1
Kränkning utifrån diskriminerings-		
Grunderna av kollega	3	2
Av chef	1	1
Otillåten påverkan från person		
i Göteborgs stad	-	2
Inte anmält kränkningar som		
arbetsskada/tillbud	-	3

Upplevda kränkningar och trakasserier ligger på ungefär samma nivå jämfört med föregående år. Det är fortfarande oacceptabelt många och vår målsättning ska det inte ska finnas några kränkningar eller trakasserier i bolaget. En uttalad nolltolerans. Fråga kring otillåten påverkan är ny för i år och där har vi 2 stycken som upplever detta som ett problem. Sorgligt nog ser vi en notering kring sexuella trakasserier av chef som inte kommit till organisationens kännedom. Det finns även 3 stycken som inte gjort någon arbetsskada-/tillbudsanmälan på grunda av rädsla för repressalier.

Ett planerat arbete om värdegrund och företagskultur kommer att genomföras på respektive APT under 2022.

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 2021 har sjunkit till 2,4 % vilket kan jämföras med 3,6 % året innan. Delvis kan man tänka sig att korttidspermitteringen och hemarbete har påverkat resultatet.

Kvinnor utgör den större andelen av sjukskrivningarna (4,5 %) men har sjunkit i jämförelse med föregående år (5,5%). Männens sjukfrånvaro har minskat från 2,5% till 1,1% 2021.

Under 2021 har vi haft 15 inrapporterade korttids-och rehabärenden i vårt it-stöd. Antalet signaler på korttidssjukfrånvaro, där respektive chef ska kalla till samtal efter 4 sjukdomstillfällen under en 12 månaders period, har däremot minskat från 18 till 7.

Antalet långtidssjukskrivningar (> 14 dagar) har ökat från 5 till 8 ärenden.

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

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| • Fysiska skador | 2 medarbetare |
| • Cancerbehandling | 1 medarbetare |
| • Psykisk ohälsa | 3 medarbetare |
| • Infektioner | 5 medarbetare |
| • Rörelseorganens sjukdomar | 4 medarbetare |

Långtidssjukskrivningarna kopplade 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 men i olika omfattning. (Alla kvinnor)

Det förebyggande rehabiliteringsarbetet sker i nära samarbete med företagshälsovården.

2.3 Uppföljning arbetsskador, tillbud och åtgärder 2020

Under året har 8 ärenden inrapporterats gällande arbetsskada/tillbud. 3 skada utan frånvaro, 4 tillbud samt 1 skada med frånvaro. De 4 tillbud som är inrapporterade som allvarlig händelse och är kopplade till rapportering covid-19 Rapporterna omfattar 6 män och 2 kvinnor. Samtliga ärenden har följts upp med åtgärder samt har efterkontrollerats.

Följande åtgärder har vidtagits;

- Förtydligad instruktion vid hantering av batterivatten
- Förflyttning av olämpligt placerat skåp.
- Förbättrad rutin



2.4 Företagshälsovård samt Personalvårdsavtal

Got Event har i samråd med de fackliga organisationerna sedan tidigare valt att upphandla en leverantör av Företagshälsovård. Vi har återkommande avstämningar om beställningarna har sett ut samt att vi säkerställer att de har god kunskap och är uppdaterade om vår verksamhet och behov av insatser.

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 2021 nyttjade enbart 26% av de kallade till hälsokontroll den möjligheten.

Utöver företagshälsovården, erbjuds möjlighet att konfidentiellt vända sig till Falcks Health Care som ingår i Göteborgs Stads personalvårdsavtal. Under 2021 har 6 ärenden rapporterats till Falcks där alla ärenden är av privat karaktär och där det rör sig om stöd i psykologiska frågor, familje-/relationsproblem samt juridik privat.

2.5 Sammanställning Systematiskt arbetsmiljöarbete 2021

	Mål	Utfall 2020	Utfall 2021
Frisknärvaro (%) min	60	67,4	75,2
Sjukfrånvaro (%) max	4,0	2,4	3,6
Könsfördelning män/kvinnor (inkl tim, %)	60/40	59/41	57/43
Könsfördelning män/kvinnor (tillsvidare, %)	60/40	60/40	60/40
Könsfördelning män/kvinnor timavlönade	60/40	41/59	56/44
Åtgärder tillbud & arbetsskador (%)	100	100	100
HME från stadens medarbetarenkät (%)	77	73	72
HME från stadens chefsenkät (%)	85	84	83
Genomförda medarbetarsamtal (feb)	100	100	100
Genomförda arbetsmiljöronder, min 2 per arbetsområde	100	98	100
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	90	95

Kommentar till tabell

HME (Hållbart Medarbetar Engagemang) har minskat något både hos medarbetare samt chefer jämfört med föregående år.

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 2021.

Frisknärvaron (färre än 4 sjukfall under en tolv-månaders period) har ökat jämfört med föregående år. En minskning i antalet korttidssjukskrivningar, men ökning i antalet längre rehab ärenden. Detta har resulterat i lägre sjukfrånvaro totalt för 2021. Samtliga kvarvarande rehab ärenden är hanterade och under bevakning.

Under 2021 har vi fått 8 inrapporterade tillbud/arbetsskador vilka är omhändertagna och åtgärdade.

När det gäller könsfördelningen hos samtliga tillsvidareanställda ligger 2021 års utfall på målet 60/40. Arbetet fortgår med att påverka könsfördelningen i vissa yrkeskategorier där vi har en skev könsfördelning, Den totala könsfördelningen av timavlönade ligger inom vår målsättning (60/40) och här kommer ett fortsatt arbete med att öka mångfalden i de olika tim-grupperingarna under 2022.

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



Enligt vår samverkansöverenskommelse skall alla verksamheter under året ha minst 8 arbetsplatsträffar (APT) per gruppering. Utfallet för 2021 visar på att vi nästan nått den måluppfyllelsen. Vid uppföljningssamtal med alla chefer framkommer att pandemin inneburit att verksamheten i vissa fall försökt finna olika lösningar på att genomföra APT på bästa sätt under rådande omständigheter.

Över lag har vi gjort förflyttningar att arbeta mer digitalt. Variationen inom bolaget är ganska stor men för oss som arbetsgivare behöver vi säkerställa att vi uppnår en lägsta nivå i alla verksamheter så att vi använder oss av de tekniska lösningar som finns att tillgå i staden.

3. Reflektioner

Även under 2021 påverkades vår verksamhet och medarbetarnas arbetsmiljö av de förändrade förutsättningar på grund av pandemin. Det som vi trodde skulle bli ett rekordår uteblev. Vår verksamhet kom igång något under hösten men kort därefter fick vi stänga ner igen på grund av ökad smittspridning.

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 verksamhets- och schemaplaneringen etc. Trots detta så visar resultatet från medarbetarenkäten genomförd nov/ dec 2021 på att medarbetarna tycker att vi har hanterat situationen ok utifrån det läget som vi befunnit oss i. Omständigheterna har krävt att tänka nytt och ibland få till ett förändrat arbetssätt. Det positiva med pandemin är att det har påskyndat och utvecklat oss inom det digitala.

Under utmanade tider som pandemin inneburit, är det 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. Dessa frågor har vi försökt fånga genom enkäter och diskussion/dialog på respektive APT samt vid skyddsronder, tagit fram checklistor till cheferna, påtalat att vi erbjuder samtalsstöd till alla medarbetare och chefer om så önskades.

Under 2022 kommer ett mer omfattande arbete göras i de olika arbetsgrupperna för att föra en dialog kring resultatet av medarbetarenkäten. En viktig fråga som bolaget ska fånga upp är kultur och förhållningssätt och hur vi agerar mot varandra.



En viktig del i att nå en bra arbetsmiljö är att ha trygga och kunniga chefer som kan axla det ansvar som det innebär med arbetsmiljöansvar. Vi vill stärka cheferna i sina roller genom att förtydliga ansvar och ge bra förutsättningar för att vara chef.

Ett tätt samarbete med företagshälsovården och deras kompetens är en bra förutsättning för att i ett tidigt skede fånga upp frågor som vi som arbetsgivare behöver beakta. Under 2022 kommer vi att byta leverantör av Företagshälsovård.