



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 2022



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 2022..... | 5 |
| 2.1 Medarbetar-och chefsenkäten 2022..... | 5 |
| 2.2 Uppföljning sjukfrånvaron och rehabilitering | 6 |
| 2.3 Uppföljning arbetsskador, tillbud och åtgärder 2022 | 7 |
| 2.4 Företagshälsovård samt Medarbetarstöd | 7 |
| 2.5 Sammanställning Systematiskt arbetsmiljöarbete 2022..... | 8 |



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

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete 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.

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

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 2022

2.1 Medarbetar-och chefsenkäten 2022

Resultatet ifrån medarbetarenkäten 2022 visar på en viss ökning från föregående år. Svarefrekvensen på medarbetarenkäten sjönk från 75% 2021 till 72% 2022 och chefsenkäten ligger på samma nivå, 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 ökat både på medarbetarenkäten och chefsenkäten

| Resultat | Medarbetarenkät | | Chefsenkät | |
|-------------|-----------------|------|------------|------|
| | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 |
| Svarefrekv. | 72 | 75 | 88 | 88 |
| HME | 76 | 72 | 84 | 83 |
| Motivation | 76 | 68 | 86 | 82 |
| Ledarskap | 76 | 74 | 81 | 84 |
| Styrning | 76 | 73 | 84 | 84 |

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

Det går att utläsa en ökad Motivation både bland medarbetare och chefer men ökningen är högst i medarbetarenkäten. Detta kanske kan härledas till att vår verksamhet har under året kommit igång med full kraft efter ett långt uppehåll.

Det enda område där vi inte gör en positiv förflyttning är under Ledarskap i chefsenkäten.

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 vetskap om vad de kan förvänta sig för stöd och hjälp om de blivit utsatta för kränkningar eller trakasserade.

Utfallet på denna fråga i medarbetarens enkäten, kommer att redovisas inom kort när vi får hela resultatet.

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 2022 ligger på dec 3,4 % vilket kan jämföras med 2,4 % året innan. Delvis kan man tänka sig att korttidspermitteringen och hemarbete har påverkat det låga resultatet 2021.

Kvinnor har större andel sjukskrivningarna än män. Kvinnors sjukfrånvaro har ökat från 4,2% till 5,3 % 2022. Mäns sjukfrånvaro har ökat från 1,1 % till 2,3 % 2022.

Under 2022 har vi haft 33 inrapporterade rehabiliteringsärenden, gäller både upprepade korttidsjukfrånvaro och längre rehabiliteringsärenden. Antalet signaler på korttidsjukfrånvaro, där respektive chef ska kalla till samtal efter 4 sjukdomstillfällen under en 12 månaders period, har ökat från 7 till 21.

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

- | | |
|--------------------------|---------------|
| • Fysiska skador | 1 medarbetare |
| • Tumörsjukdom | 2 medarbetare |
| • Psykisk ohälsa | 2 medarbetare |
| • Infektioner | 6 medarbetare |
| • Hjärt- och kärlsjukdom | 1 medarbetare |

Två rehabiliteringsärenden fortgår när det gäller cancerbehandling. Inom gruppen psykisk ohälsa är båda 2 tillbaka i ordinarie tjänst men i olika omfattning.

Det förebyggande rehabiliteringsarbetet sker i nära samarbete med företagshälsovården.

2.3 Uppföljning arbetsskador, tillbud och åtgärder 2022

Under året har 12 ärenden inrapporterats gällande arbetsskada/tillbud:

- 4 skada utan frånvaro
- 5 tillbud (4 st är kopplade till hotfulla arbetssituationer på Valhallabadet)
- 3 skada med frånvaro.

Inrapporterade ärenden omfattar 8 män och 4 kvinnor. Samtliga ärenden har följts upp med åtgärder samt har efterkontrollerats.

Följande åtgärder har vidtagits;

- Förbättrad rutin
- Översyn av säkerhetsrutiner
- Utbildning i hot och våld

2.4 Företagshälsovård samt Medarbetarstöd

Göteborgs stads upphandling av företagshälsovård inför 2022 har inneburit att alla förvaltningar och bolag blivit hänvisade till aktörer som har upphandlats centralt. Det nya avtalet innebär också att alla förvaltningar och bolag har en part att vända sig till i alla frågor gällande företagshälsovård. Detta är samma upplägg som Got Event haft sedan en längre tid tillbaka.

Got Event fick byta leverantör 1 juli från Pe3 till Previa (senare Falck). HR tillsammans med de fackliga har träffat Falck för ett uppstartsmöte för att skapa nära relationer och få en dialog inför ett fortsatt arbete tillsammans.

Med stöd av företagshälsovården ska vi bedriva ett aktivt och förebyggande arbete där bland annat regelbundna hälsokontroller ingår. Vart tredje år kallas alla medarbetare till hälsokontroll som ett led i vårt arbetsmiljöarbete. Under 2022 nyttjade hela 82 % möjligheten till att gå och göra hälsokontroll.

Utöver företagshälsovården, erbjuds medarbetarna möjlighet att konfidentiellt vända sig till Falcks Health Care som ingår i Göteborgs Stads medarbetarstödsavtal. Under 2022 har 2 ärenden rapporterats till Falcks. Dit kan medarbetare vända sig med ärenden av privat karaktär och det kan röra sig om stöd i t ex psykologiska frågor, familje-/relationsproblem, juridik privat.

2.5 Sammanställning Systematiskt arbetsmiljöarbete 2022

| | Målsättning | Utfall 2022 | Utfall 2021 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Frisknärvaro (%) min | >65 | 61,3 | 75,2 |
| Sjukfrånvaro (%) max | 4,0 | 3,4 | 2,4 |
| Könsfördelning män/kvinnor (inkl tim, %) | 60/40 | 59/41 | 57/43 |
| Könsfördelning män/kvinnor (tillsvidare, %) | 60/40 | 63/37 | 60/40 |
| Könsfördelning män/kvinnor timavlönade | 60/40 | 57/43 | 56/44 |
| Åtgärder tillbud & arbetsskador (%) | 100 | 100 | 100 |
| HME från stadens medarbetarenkät (%) | 77 | 76 | 72 |
| HME från stadens chefsenkät (%) | 85 | 84 | 83 |
| Genomförda medarbetarsamtal (feb) | 100 | 100 | 100 |
| Genomförda arbetsmiljöronder, min 2 per arbetsområde | 100 | 100 | 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 | 100 | 95 |

Kommentar till tabell

HME (Hållbart Medarbetar Engagemang) har ökat både i medarbetar- och chefsenkäten 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 fåtal samtal genomfördes något senare men alla medarbetare hade sina samtal.

Frisknärvaron (färre än 4 sjuktillfällen under en tolv-månaders period) har minskat jämfört med föregående år. En ökning i antalet korttidssjukskrivningar, men minskning i antalet längre rehab ärenden. Samtliga kvarvarande rehab ärenden är hanterade och under bevakning.

När det gäller könsfördelningen hos samtliga tillsvidareanställda ligger 2022 års utfall på 63/37. Arbetet fortgår med att påverka könsfördelningen i vissa yrkeskategorier där vi har en skev könsfördelning.



Könsfördelningen på timavlönade visar på 57/43 och det ligger inom vår målsättning (60/40) Här kommer ett fortsatt arbete med att öka mångfalden i de olika grupperingarna under 2023.

Resultatet från medarbetarundersökningen bland de timavlönade kommer att vara vägledande i vårt fortsatt utvecklingsarbete med de timavlönade.

Enligt vår samverkansöverenskommelse skall alla verksamheter under året ha minst 8 arbetsplatsträffar (APT) per gruppering. Utfallet för 2022 visar på att vi nästan nått den måluppfyllelsen.

Slutkommentar

Året inleddes med fortsatta restriktioner på grund av pandemin, vilket i sin ledde till att ett antal evenemang blev inställda. Restriktionerna släpptes 9 februari och verksamheten kunde börja planera och genomföra evenemang igen. Evenemangskalendern har under året varit i det närmaste fullbokad med både planerade evenemang för 2022 och med evenemang som blivit framflyttade på grund av pandemin. 2022 blev ett rekordår.

Uppstarten och återgången har förlöpt väl trots att verksamheten kom igång med full kraft på relativt kort varsel. Bolaget hade ett bra utgångsläge. Möjligheten att korttidspermittera och snabbt ställa om verksamheten gjorde att bolaget kunde behålla personal och kompetens. Viss utmaning har funnits, och finns, i att återrekrytera timpersonal.

Över lag har vi gjort stora förflyttningar i att arbeta mer digitalt men arbetet fortgår då den digitala kunskapen varierar inom bolaget. Målsättningen för oss som arbetsgivare är att säkerställa att en god lägsta nivå så att alla medarbetare kan använda sig av de tekniska lösningar som finns att tillgå i staden.