

Styrelsehandling 12

Utfärdat 2016-11-11
Diarienummer 0256-16

Administrativa avdelningen
Eivor Lindberg
Telefon 031 – 774 37 65
E-post: eivor.lindberg@p-bolaget.goteborg.se

Rapport systematiskt arbetsmiljöarbete 2016

Förslag till beslut

I Parkeringsbolagets styrelse

1. Förslag till ”Rapport systematiskt arbetsmiljöarbete 2016” godkänns i enlighet med bilaga 1.

Sammanfattning

Genom Rapport Systematiskt arbetsmiljöarbete 2016 sammanfattas en uppföljning av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivits på Göteborgs Stads Parkerings AB.

Ekonomiska konsekvenser

Parkeringsbolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån detta perspektiv

Barnperspektivet

Parkeringsbolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån detta perspektiv

Jämställdhetsperspektivet

Jämställdhetsperspektivet beaktas i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Mångfaldsperspektivet

Mångfaldsperspektivet beaktas i det systematiska arbetsmiljöarbetet bland annat genom rutiner för att beakta mångfaldsperspektivet och att motverka diskriminering.

Miljöperspektivet

Parkeringsbolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån detta perspektiv

Omvärldsperspektivet

Parkeringsbolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån detta perspektiv

Bilaga 1

Rapport systematiskt arbetsmiljöarbete 2016

Ärendet

Rapport systematiskt arbetsmiljöarbete 2016 är en uppföljning och sammanfattning av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivits under året på Göteborgs Stads Parkerings AB. Krav på att göra årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet finns bland annat i AFS 2001:1 systematiskt arbetsmiljöarbete.

Bakgrund

Det systematiska arbetsmiljöarbetet på Göteborgs Stads Parkerings AB följer AFS 2001:1 systematiskt arbetsmiljöarbete och är certifierat enligt OHSAS 18001:2007. Arbetsmiljöarbetet följs upp vid ett flertal tillfällen under året, genom ledningens genomgång, interna och externa revisioner. En årlig uppföljning och sammanfattning görs årligen och beslutas av styrelsen.

Parkeringsbolaget

Eivor Lindberg
Verksamhetsutvecklare

Maria Stenström
VD

Rapport systematiskt arbetsmiljöarbete 2016

Organisation och ansvar

Strategisk kompetensförsörjning

Bolaget har ett systematiskt arbete med strategisk kompetensförsörjning. Syftet med att arbeta med strategisk kompetensförsörjning är att kunna utföra vårt uppdrag och nå våra mål, att stärka vårt varumärke och uppfylla vårt kundlöfte, att vara en attraktiv arbetsgivare och att öka beredskap och förmåga att effektivt hantera förändringar.

I mars genomfördes en revision för att diplomera bolagets process för strategisk kompetensförsörjning. Genom diplomeringen, som genomfördes av BRG, har vi fått bevis för att vi har en bra och fungerande process. Strategisk kompetensförsörjning är integrerat i ledningssystemet för kvalitet/miljö/arbetsmiljö.

Organisation

Organisationen är under ständig utveckling och nedan presenteras exempel på strategiskt viktiga åtgärder som har sin grund i den aktuella kompetensförsörjningsplanen för bolaget.

Avdelningen marknads- och affärsutveckling organiserades om i början av året och har delats upp i enheterna marknad, kommunikation och affärs- stadsutveckling. Avdelningen har under året haft personalförändringar, bl a pensionsavgång och nyrekryteringar. I dagsläget pågår rekrytering till tre tjänster med inriktning marknad och stadsutveckling.

Avdelningen bygg har rekryterat två byggprojektledare, en tjänst som visat sig vara svår att rekrytera inom staden på grund av den stora efterfrågan på kompetensen. Dessutom har en upphandlingsstrateg och en samordnare hållbarhetsprogram bygg rekryterats och därmed finns en organisation på plats för kommande investeringsprojekt, t ex Skeppsbron. Rekrytering av projektkononom pågår.

I september genomfördes en omorganisation av avdelningen fastighet och teknik. Avdelningen delades upp i enheterna fastighet respektive teknik med var sin enhetschef. Båda enhetscheferna har rekryterats internt. Även andra tjänster inom avdelningen har rekryterats internt och externt.

En omorganisation av avdelning kundservice pågår. Organisationen kommer att bestå av avdelningschef samt tre enheter. Rekrytering av två enhetschefer pågår internt såväl som externt.

Flytt till nya lokaler

I april flyttade bolaget till nya större lokaler på Åvägen 17 i Gårda. Eftersom personalstyrkan har ökat de senaste åren blev lokalerna i Haga för trånga. Hur arbetsmiljön beaktats i samband med flytten beskrivs under rubriken "Arbetsmiljöplan och nyckeltal".

Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Under första halvåret 2015 gjordes en omarbetning av dokumentet för fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Den fördelning av arbetsmiljöuppgifter som gjordes då anses fungera väl. En ny fördelning har gjorts till enhetschefen på teknik.

Samverkan

Under året har sex samverkansmöten planerats varav fem har genomförts hittills. Samverkansrådet fungerar enligt samverkansavtalet också som skyddskommitté och ett syfte med detta är att frågor om arbetsmiljö skall integreras med verksamhetsfrågor. Samverkansrådet består av HR-chef, HR-specialist, fackliga representanter samt skyddsombud. Förutom samverkansmöten har bolaget löpande samverkan med fackliga representanter vid viktiga händelser.

Under 2015 utvecklades en gemensam metodik för arbetsplatsträffar. Under året har vi fortsatt att utveckla kvaliteten i genomförandet av arbetsplatsträffar så vi säkerställer samverkan på avdelningsnivå.

Alla medarbetare har haft medarbetarsamtal med sin närmsta chef under året. Bolaget följer en gemensam agenda för medarbetarsamtal.

Lagar och andra krav

Lagefterlevnad

I maj genomfördes en lagefterlevnadsrevision utifrån de lagar och krav som vi identifierat berör verksamheten inom arbetsmiljöområdet. Den avvikelse som härrör från revisionen gäller reglerna om byggarbetsmiljösamordnare som är aktuella då vi anlitar entreprenör för att utföra bygg- och anläggningsarbete. Avvikelsen är åtgärdad genom en tydligare styrning i Gemensam byggprocess-GBP. Efterlevnaden av åtgärderna kommer att följas upp kontinuerligt tills arbetssättet är etablerat. De tre förbättringsförslagen från revisionen är åtgärdade och klara.

Ny eller förändrad lagstiftning

De nya föreskrifterna AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö, gäller från och med den 31 mars 2016 och reglerar kunskapskrav, mål, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling.

Ny AFS 2016: 3 Elektromagnetiska fält: Utredning pågår om föreskriften är applicerbar för vår verksamhet och om vi då behöver riskbedöma.

Förändringar i Boverkets föreskrifter och allmänna råd om hissar och vissa andra motordrivna anordningar som bl a innebär att vid ändring av befintlig anordning gäller samma krav som för nya, besiktningintervall har ändrats, vi ska säkerställa att de entreprenörer vi anlitar är ackrediterade och ej akuta brister efter besiktning ska åtgärdas inom en månad.

Ändring i Lagen om anställningsskydd: Nya regler om allmän visstidsanställning

Ändring i Föreskrifter om behörigheter för elinstallatörer som bl a innebär att behörighet inte är tidsbegränsad utan gäller tills vidare.

Samtliga nya och förändrade lagkrav är omhändertagna.

Första hjälpen och krisberedskap

Utbildning i hjärt- och lungräddning samt användning av hjärtstartare är planerad i början av december för nyanställda och för de som vill uppdatera sin kunskap efter förra årets utbildning.

Information om brandutrymning och överfallsalarmet i receptionen har hållits på kontorsmöte då alla anställda deltar. Övning i brandutrymning samt övning av överfallsalarmet planeras under november.

Bolaget har formerat krisledningsgrupp och har gjort en krisledningsplan som följer Göteborgs Stads nya riktlinjer för krisberedskap och krishantering. Krisledningsplanen beskriver hur bolaget ska hantera om det uppkommer en kris, som är ett tillstånd där verksamheten är utsatt för sådan påfrestning att den inte kan bedrivas med normala resurser och organisation.

Certifiering av arbetsmiljöarbetet

Sedan 2015 har bolaget ett certifierat arbetsmiljöarbete enligt kraven i standarden OHSAS 18001. Genom att följa kraven i OHSAS 18001 uppfylls också kraven i AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete. Certifikatet gäller i tre år och två uppföljande revisioner har hittills genomförts. Vid dessa två revisioner fanns inga avvikelser gällande arbetsmiljön, men vid den senaste revisionen i juni gavs två förbättringsförslag gällande riskbedömning arbetsmiljö. Dessa förbättringsförslag genomförs i och med nästkommande riskbedömning i december.



Riskbedömning, åtgärder och uppföljning

Riskbedömning

En bolagsövergripande riskbedömning av arbetsmiljön genomförs årligen i slutet av året då samtliga chefer, skyddsombud samt arbetsmiljösamordnare deltar.

De största riskfaktorerna som identifierats är inom områdena fallrisk, elsäkerhet, trafik och bilkörning/cykling, psykosocial arbetsmiljö, samarbete, samt våld och hot.

Konkreta åtgärder som vidtagits under året för att motverka riskerna är t ex:

- Förra året implementerades rutin och checklista för säkrare arbete på stegar och arbetsbockar. Vid uppföljningar har det visat sig att denna rutin och checklista används frekvent.
- Rutin har införts för arbete med elanläggningar och arbetsmetoden arbete utan spänning.
- Genomgripande arbete med stor delaktighet för att kartlägga kundprocessen, bolagets huvudprocess. Arbetet har bland annat gjort arbetsmetoder, samarbete och ansvar tydligare.
- Ökad uppmärksamhet på att genomföra riskbedömningar inför ändringar i verksamheten, t ex omorganisationer, större nya projekt etc.
- Förnyad rutin för att förebygga och hantera våld och hot.

Arbetsmiljöplan och nyckeltal

Årets arbetsmiljöplan innehåller två mål, här redovisas status för genomförandet:

Mål: Implementera föreskriften AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö

HR-specialist och arbetsmiljösamordnare har utbildats i den nya föreskriften. Dessa har sedan genomfört utbildning för chefer och skyddsombud med syfte att höja kunskapen i hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning och hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling. Under utbildningen gjordes också en riskbedömning och handlingsplaner för att åtgärda riskerna. Också medarbetare har utbildats i föreskrifterna på arbetsplatsträffar. Rutinerna för kränkande särbehandling har uppdaterats och kommunicerats. I årets medarbetarenkät kommer vi särskilt att följa upp de frågor som behandlar arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling.

Mål: God trivsel på nya kontoret

En riskbedömning inför ändringar i verksamheten genomfördes i samband med planeringen av de nya lokalerna. I denna framkom en risk för att blir störd och känna ökad stress i och med förändringen att arbeta i kontorslandskap istället för i mindre rum. För att mildra denna risk togs beslut att alla medarbetare skulle få uttrycka vad de personligen tyckte var viktigt för att kunna trivas och ha en bra arbetsmiljö på det nya kontoret. Utefter materialet som kom fram genom workshop på respektive avdelnings arbetsplatsträff formulerades trivselregler eller "åtta budord" för en bra arbetsmiljö. Dessa trivselregler planerade bolaget att följa upp genom enkät i juni, sep och nov.

En enkätuppföljning gjordes i juni och denna visade att trivselreglerna fungerade ganska bra, medelvärde 6,5 av 10. Det framkom dock många synpunkter på bristfällig ventilation vilket ger dålig luft och varmt klimat. Solskyddet är inte heller tillräckligt vilket ger bländning och värme och har i vissa delar av lokalerna orsakat en dålig arbetsmiljö. Det har funnits otydligheter kring ansvarsfördelningen mellan hyresvärd och hyresgästen (bolaget) vilket har resulterat i fördröjning och uteblivna åtgärder. Efter påtryckning från facklig organisation har det på bolaget gjorts en handlingsplan för att komma till rätta med påtalade brister. Vi avvaktar med att genomföra nästa enkätundersökning tills nödvändiga åtgärder är genomförda.

Skyddsron

Den operativa chefen på fastighet och teknik och skyddsombudet för kommunal gick i slutet av 2015 utbildning i arbetsmiljö för chefer och skyddsombud. Syftet med utbildningen var att öka arbetsmiljökunskapen för att kunna arbeta förebyggande och för att genomföra skyddsroner på ett bra sätt.

En skyddsron i verkstad/förråd genomfördes på Gullbergs Strandgata i december 2015. De åtgärds punkter som behövde utföras direkt har genomförts, medan övrigt avvaktades med och åtgärdades i och med flytten till nya lokaler i april 2016.

För tjänstemännen har ett nytt skyddsombud tillträtt under året. Skyddsombudet gick grundläggande utbildning i maj. Bolaget har ambitionen att utföra två skyddsroner per år men dels p g a av flytten till nya lokaler då uppmärksamheten på arbetsmiljöfrågor ändå varit stor, dels p g a bytet av skyddsombud genomförs en skyddsron under hösten.

Från de skyddsroner som hittills utförts (två avdelningar kvarstår) kan konstateras att det finns brister i inomhusklimatet vilket också framkommit i enkäten som nämns ovan. I vissa delar av kontorsytorna upplevs besvärande buller och störningar mellan medarbetare och från allmänna ytor som lunchrum och trapphus. Dessutom finns det vissa brister i kontorsmiljöns utformning, med

möblering, insyn m m. De problem som har identifierats i skydds ronderna hittills har med de nya lokalerna att göra och vissa åtgärder är redan planerade. När skydds ronden är genomförd i sin helhet kommer bristerna att riskbedömas och en åtgärdsplan tas fram.

Skydds rond kommer också att genomföras i ett parkeringshus, i servicebilarna och i verkstad/förråd.

Nyckeltal	2013	2014	2015	2016
MMI/NMI 2013, 2014 MMI Framtidens. Fr o m 2015 NMI Göteborgs Stad. Detta gör att siffrorna inte är jämförbara mellan 2014 och 2015.	74	71	65 (Gbg Stad 55)	
Ledarskap Ledarskapsindex (2014,2015), Ledarskap- närmaste chef (2015) ej jämförbara siffror, se ovan	84	81	72 (Gbg Stad 69)	
Kränkande särbehandling/mobbning, trakasserier utdrag ur MMI/NMI 2013, 2014: Procent som svarat aldrig/någon enstaka gång, på frågan Upplever du att du i arbetet blivit utsatt för någon form av kränkande särbehandling av chefer eller arbetskamrater under det senaste året? 2015: Har du, under det senaste året, varit utsatt för kränkande särbehandling/mobbing i arbetet? Nej/Ja av kollega/Ja, av chef/Ja, av annan (flera svarsalternativ är möjliga).	92/8	89/9	94/8	
Sjukfrånvaro	1,29 %	2,68 %	2,46 %	1,6 % (t o m sep)
Frisknärvaro (Max 4 dagars frånvaro delat med antal anställda)	76%	78%	80%	84 % (t o m sep)
Personalomsättning tillsvidareanställda	18 st började (varav 9 verksamhets- övergång) 4 st slutade	9 st började. 7 st slutade	16 st började 4 st slutade	5 st började 4 st slutade (t o m sep)
Inrapporterade tillbud	1	1	1	3
Inrapporterade olyckor	0	0	0	4

Inrapporterade tillbud och olyckor

De inrapporterade tillbuderna och olyckorna har ökat sedan föregående år. Ökningen beror delvis på att på att själva inrapporteringen har ökat, då vi har arbetat aktivt för att utbilda i förståelsen för vad tillbud och olycka är samt vikten av att rapportera och utreda dem.

Ett tillbud och en olycka har inträffat i trappan till lokalerna som tidvis varit skräpig och hal. Hyresvärden har påtalats problemen och har därefter förbättrat sin skötsel av trappan. De övriga tre olyckorna är olyckor i trafiken, en på väg till arbetet och två under arbetstid. Ingen av dessa har orsakat bestående skador. Två tillbud handlar om telefonhot. Detta har resulterat i tydligare rutiner för hur vi ska hantera liknande situationer i framtiden.

Medarbetarenkät

Bolaget använder 2016 för andra året Göteborgs Stads medarbetarenkät, vilken genomförs i slutet av november. Enkäten ger oss bra jämförelsetal och vi kan se att vi har ett gott resultat. Enkäten undersöker bland annat förekomsten av trakasserier och diskriminering, ett viktigt underlag till likabehandlingsplanen. Från NMI 2015 valde bolaget ut två frågor att fokusera på och jobba vidare med på avdelningsnivå.

Företagshälsovård

Feelgood är vår leverantör av företagshälsovård. Medarbetarna erbjuds hälsoprofilbedömning vartannat år och nästa gång är 2017.