

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Uppföljning 2023

Handläggare:
Marie Karlsson
HR-chef



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 Utgångspunkt för god arbetsmiljö på Got Event

Utgångspunkten för en god arbetsmiljö är att i dialog och med delaktighet från samtliga medarbetare, prata om och verka för främjande av hälsa och förebyggande av ohälsa. Detta sker i vardagen, på verksamhetsmöten, APT, medarbetarsamtal och i skyddskommittéer med mera.

Arbetsmiljöarbete är ett prioriterat område i bolaget och är en självklar och integrerad del i vår verksamhet. Vår strävan är att anamma vårt arbetsmiljömål i varje handling och beslut. Vårt arbetsmiljömål lyder; "Vår arbetsmiljö präglas av arbetsglädje och omtanke om varandra. Delaktighet och engagemang utmärker vår gemensamma arbetsplats". Med detta mål för ögonen, tänker Got Event långsiktigt och systematiskt i sättet att arbeta med arbetsmiljöfrågor.

Vårt arbetsmiljömål utgår från bolagets värdeord; Glädje, Omtanke, Tillsammans samt Kreativitet. Värdeorden 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.

1.3 Det systematiska arbetsmiljöarbetet

För att skapa systematik i arbetsmiljöarbetet, finns diverse arbetsmiljöaktiviteter inplanerade i ett årshjul, "Årshjul för arbetsmiljö". Årshjulet är ett levande dokument, som årligen anpassas efter behov. Detta sker i dialog med chefer och skyddsombud. Aktiviteter som hanteras i årshjulet är bland annat arbetsmiljöronder, medarbetarenkätens resultat, APT, arbetsskador och tillbud, arbetsmiljödelegationer, medarbetarsamtal, kränkningar, skadligt bruk, arbetsbelastning och riskanalyser. HR ansvarar för årlig uppföljning av aktiviteterna och sker tillsammans med chefer och skyddsombud.

Systematisk uppföljning av företagshälsovårdens och medarbetarstödet insatser görs till HR och skyddsombud halvårsvis respektive helårsvis.

2. Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Nedan följer kommentarer och uppföljning av aktiviteter och personalnyckeltal.

2.1 Arbetsmiljöronder och riskanalyser

Enligt årshjulet för arbetsmiljö, ska arbetsmiljöronder göras 2 gånger under året om inget annat överenskoms mellan chef och skyddsombud. Uppföljning för 2023 visar att målet är uppnått. Utveckling av och förekomsten av riskanalyser är ett ständigt pågående arbete. Utvecklingen går i rätt riktning. Kontinuerlig dialog mellan chef och skyddsombud är av vikt.

2.2 APT och medarbetarsamtal

APT, arbetsplatsträff, är en väsentlig del i vårt Samverkansavtal och ett viktigt forum för dialog och förankring av arbetsmiljöfrågorna, och där delaktighet i verksamhetens utveckling sker. Varje chef ska ihop med sin arbetsgrupp, årligen genomföra 8 APT. Efter dialog med bolagets chefer, kan det konstateras att samtliga enheter har nått målet.

Ett aktivt arbete i syfte av att öka kvaliteten på medarbetarsamtalen har pågått under ett par år. Generellt sätt, uppfattar HR att arbetet har gått i rätt riktning. Årets medarbetarsamtal pågår till och med sista januari, där samtliga samtal förväntas vara klara.

2.3 Arbetsskador och tillbud

Under året har 11 ärenden inrapporterats gällande arbetsskada och tillbud. Dessa är fördelade på 3 tillbud, 7 arbetsolyckor samt 1 färdtidsolycka.

Samtliga ärenden har följts upp med åtgärder samt har efterkontrollerats.

2.4 Företagshälsovård och Medarbetarstöd

Med stöd av företagshälsovården bedrivs ett förebyggande arbete där bland annat regelbundna hälsokontroller ingår. Som ett led i vårt arbetsmiljöarbete kallas samtliga medarbetare med regelbundenhet vart tredje år till hälsokontroll. Under 2023 nyttjade 71 % av de kallade medarbetarna möjligheten att genomföra hälsokontroll. I de fall hälsokontrollen visat på utökad uppföljning, har detta erbjudits medarbetaren.

Utöver företagshälsovården, erbjuds möjlighet till kostnadsfri vägledning i såväl arbets- som privatrelaterade frågor. Medarbetare kan konfidentiellt vända sig till Göteborgs Stads Medarbetarstödsavtal som drivs av Falck Health Care. Stödet kan bland annat gälla relationer, juridik, ekonomi, skadligt bruk med mera. Under 2023 har 8 ärenden rapporterats till Falck Medarbetarstöd. 6 ärenden har handlat om frågor av privat karaktär och 2 ärenden om arbetsrelaterade problem.

2.5 Medarbetar- och chefsenkäten

Svarsfrekvensen på den årliga medarbetarenkäten var på bolagsnivå i år 83 %. Detta är glädjande en ökning från föregående år, då svarsfrekvensen var 72 %. Det sker ett aktivt arbete från chefer, fackliga företrädare och HR, att så många medarbetare som möjligt ska svara på enkäten. Hög svarsfrekvens ses som en viktig indikator på viljan och motivationen hos medarbetare och chefer att bidra med sina synpunkter till förbättringar och utveckling.

Det övergripande resultatet från medarbetarenkäten mäts i HME, det vill säga Hållbart medarbetarengagemang. HME visar hur engagerade medarbetarna är på jobbet, och är viktigt eftersom det finns tydliga samband med många andra viktiga faktorer i en organisation. Medarbetarengagemang består i Göteborgs medarbetarundersökning bland annat av två frågor: *Jag ser fram emot att gå till arbetet* och *Mitt arbete känns meningsfullt*.

Bolagets målsättning är ett HME på 75. Årets bolagsövergripande resultat har ett HME på 74, vilket innebär att vi inte riktigt når upp till målsättningen. Detta är också en viss minskning från föregående år, då HME var 76. Det går även att utläsa att indexet Motivation och Ledarskap har minskat från föregående år, medan indexet Styrning ligger i paritet med föregående år.

De utvecklingsområden som lyfts fram på bolagsnivå är:

- efterfrågan att lära nytt och utvecklas i arbetet
- kunna påverka sin arbetsmängd
- gruppens mål följs inte upp och utvärderas på ett bra sätt.

Svarsfrekvensen på årets Chefsenkät är 100 % och är en markant ökning från föregående år. HME ligger på 84, vilket är i paritet med föregående år. Störst positiv förflyttning syns inom indexet Styrning, vilken har ökat från 87 till 91.

Nedan tabell sammanfattar årets medarbetar- och chefsenkät i sin korthet:

Resultat	Medarbetarenkät		Chefsenkät	
	2022	2023	2022	2023
Svarsfrekv	72	83	88	100
HME	76	74	84	84
Motivation	76	71	86	84
Ledarskap	76	75	77	78
Styrning	76	76	87	91

2.6 Frisknärvaro

Nyckeltalet frisknärvaro mäter 4 sjuktillfällen eller färre under en tolv månaders period.

Frisknärvaron har ökat från 61,3 % till 71,3 % vilket är en bra indikator på att det är en hög närvaro hos medarbetarna. Bolagets målsättning är en frisknärvaroprocent på 65,0 vilket gör att vi 2023 når vårt mål.

2.7 Nyttjande av friskvårdsbidrag

I syfte av att skapa förutsättningar och motivation för våra medarbetare att utöva friskvård har varje månadsanställd medarbetare möjlighet till ett årligt friskvårdsbidrag om 1500 kronor. Under året har 60 procent av medarbetarna nyttjat sitt friskvårdsbidrag helt eller delvis. Bidraget har i generella drag använts till massage och övriga behandlingar, samt till gym och gruppträning.

2023 införde bolaget rätten även för timavlönade medarbetare att erhålla friskvårdsbidrag. Beloppet styrs av i vilken grad medarbetaren har arbetat. Under året har 14 medarbetare nyttjat sitt bidrag. Målsättningen är att denna siffra ska öka markant kommande år.

2.8 Hälsoinsatser

Bolaget erbjuder medarbetarna Yin Yoga en gång per vecka för avslappning och stresshantering. Detta är ett uppskattat inslag. Fritidsföreningen har engagerat medarbetare att delta i Blodomloppet och 21 medarbetare deltog i årets lopp.

Got Event liksom Göteborgs stad erbjuder cykelbidrag för att stimulera cykel som fortskaffningsmedel, dels för att minska klimatpåverkan men också för att stimulera till mer fysisk aktivitet.



2.9 Sjukfrånvaro och rehabilitering

Sjukfrånvaron följs upp och analyseras löpande. Med hänsyn till bolagets storlek finns en god övergripande kontroll på sjukfrånvaron och möjlighet att i tidigt skede sätta in åtgärder och stöd.

Den totala sjukfrånvaron för 2023 ackumulerad december ligger på 3,6 %, vilket gör att målsättningen på 4,0 % uppnås. Årets totala sjukfrånvarotal har ökat något jämfört med föregående år, då sjukfrånvaron var 3,3 %.

I år har sjukfrånvaron för män ökat från 2,2 % till 3,8 %, medan sjukfrånvaron har för kvinnor minskat från 5,2 % till 3,3 % jämfört med föregående år. En anledning till detta är att det främst är män som har haft långtidssjukskrivningar, vilket slår igenom i organisationer med relativt få medarbetare och låga sjukskrivningstal.

Under 2023 har det funnits 19 rehabiliteringsärenden att hantera. Rehabiliteringsarbetet sker i nära samarbete med företagshälsovården.

Upprepad korttidssjukfrånvaro, det vill säga 4 sjukdomstillfällen eller fler under en 12-månadersperiod, har varit 11 ärenden. Detta är en minskning jämfört med föregående år med 5 ärenden.

Vid upprepad korttidssjukfrånvaro får chef en signal i rehabiliteringsverktyget ADATO, att samtal och åtgärd ska ske med den berörda medarbetaren. Detta sker tillsammans med HR-avdelningen.

3. Kommentarer

En viktig del i bolagets evenemangsverksamhet är våra timavlönade medarbetare. Det är naturligtvis viktigt att även deras arbetsmiljö är god. 75 nyanställda timavlönade medarbetare har deltagit i årets introduktion där frågor kring arbetsmiljö, säkerhet och hållbarhet, säkerhet tas upp. På den årliga utbildningen för publikvärdar, deltog ungefär 100 personer.

Got Event har, inför 1 januari tecknat ett nytt kollektivavtal om arbetstid. Detta avtal ger arbetstagare möjlighet att inom givna tidsramar ha stort inflytande på arbetstidens förläggning. Avtalets intention är att arbetstiden ska anpassas till verksamhetens varierande behov av arbetstidsuttag under året och inte begränsas till månaden. En förutsättning för ett väl fungerade avtal är att det finns en kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare så att medarbetarnas arbetstid håller sig inom givna ramar så att arbetsbelastning, återhämtning och god arbetsmiljö uppnås.

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. Dialog om och utbildning i tillitsbaserat ledarskap har skett under året och beräknas fortsätta under kommande år.