



Dnr: GOT-2019-00130

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Uppföljning 2024

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 överenskomms mellan chef och skyddsombud. Uppföljning för 2024 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 förutom en, har nått målet.

Ett aktivt arbete i syfte av att öka kvaliteten på medarbetarsamtalen har pågått under ett par år. Arbetet går i rätt riktning och upplevelsen är att samtalen ständigt förbättras.

Årets medarbetarsamtal pågår till och med sista januari, där samtliga samtal förväntas vara klara.

2.3 Arbetsskador och tillbud

För att minimera risker i vår arbetsmiljö, använder vi det digitala rapporteringsverktyget IA för att påtala observerade risker. I IA-systemet rapporteras händelser som riskobservation, tillbud, olycksfall, färdolycksfall, arbetssjukdom samt kränkningar/diskriminering.

Under året har 16 ärenden inrapporterats. Samtliga ärenden har följts upp med åtgärder och 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 2024 nyttjade 61 procent 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 2024 har 1 ärende rapporterats till Falck Medarbetarstöd. Detta är 7 färre än föregående år. Vi behöver i högre grad kontinuerligt påminna chefer och medarbetare om denna tjänst, då den under året använts i så liten utsträckning.

2.5 Medarbetar- och chefsenkäten

Vi kan i årets medarbetarundersökning för månadsanställda medarbetare se ett totalindex som visar på en välmående och trygg arbetsplats, där vi ligger relativt högt i medelvärde i samtliga index och frågeområden. Hållbart medarbetarengagemang, HME, är ett index (0 - 100), som beskriver medarbetarnas motivation och förutsättningar att göra sitt bästa för organisationen. HME har från föregående år glädjande ökat från 74 till 76. Vi ser också en ökning från 74 till 80 i indexet Ledarskap. Detta är positivt med tanke på att ett gott ledarskap ses som en bidragande orsak till en god och sund arbetsmiljö.

Våra identifierade styrkor på vår arbetsplats är; vi har arbeten som känns meningsfulla, man litar på informationen från bolagsledningen, att kunskaper tas tillvara och närmsta chef visar förtroende för sina medarbetare. Dessa styrkor ska vi vara stolta över!

Våra utvecklingsområden som har fångats upp kopplat till vår arbetsplats är; medarbetare som har en önskan om att synpunkter och idéer fångas upp och ges återkoppling från bolagsledningen, att man lär nytt och utvecklas i sitt arbete, att mål följs upp och utvärderas samt att närmsta chef tar tag i problem.

Det har skett en halvering jämfört med föregående år av antalet medarbetare som upplever att de har varit utsatta för trakasserier eller diskriminerande behandling i arbetet. Vi har dock fortsatt vissa utmaningar i frågan och arbete med detta sker kontinuerligt. Ingen medarbetare som arbetar på Got Event ska utsättas för kränkande särbehandling eller mobbning.

Likt föregående år har vi en svarsfrekvens på 83 procent, vilket vi tolkar som en stark indikator på viljan av delaktighet och möjlighet att påverka sin arbetsmiljö.



2.6 Frisknärvaro

Nyckeltalet frisknärvaro mäter fyra sjuktilfällen eller färre under en tolv månaders period. Frisknärvaron för året är 69,5 procent, vilket gör att målet 65,0 procent är uppnått.

Frisknärvaron har dock minskat något jämfört med föregående år då den var 71,3 procent.

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 2 500 kronor. Under året har 82 procent av medarbetarna använt sitt friskvårdsbidrag helt eller delvis. Föregående år var nyttjandegraden 60 procent så det är glädjande att siffran har ökat markant under detta år. Bidraget har främst använts till massage och liknande behandlingar, samt till gym och gruppträning.

Våra timavlönade medarbetare är mycket viktiga för oss i vår evenemangsverksamhet och det är naturligtvis angeläget att skapa förutsättningar även för dem att utöva friskvård. Numera har även timavlönade rätt till friskvårdsbidrag. Beloppet styrs av i vilken grad medarbetaren har arbetat.

Under 2023 nyttjade 14 medarbetare sitt bidrag. Motsvarande siffra för året är 24.

Målsättningen är att denna siffra ska öka än mer kommande år.

2.8 Hälsoinsatser

Som ett led i vårt hälsoarbete har vi under hösten haft en digital hälsoutmaning där medarbetare tävlade i lag om att få flest poäng, genom både gemensamma och individuella aktiviteter.

Utmaningen syftade till att stärka både sammanhållning och välmående på arbetsplatsen, men också till att ändra våra vanor och få i gång vår fysik. Utöver hälsoutmaningen innehöll plattformen även en hälsoportal med inspirerande träningspass och forskarskrivna hälsotips i olika relevanta ämnen för medarbetare att ta del av. 102 aktiva deltagare fördelade på 13 lag har tränat, pushat varandra och skrattat tillsammans.

Efter utmaningens sex veckor hade deltagarna gemensamt uppnått 8 808 kilometers rörelse och den självskattade aktivitetsnivån hade tillsammans ökat med 17,3 procent jämfört med när utmaningen startade.

Fritidsföreningen har engagerat medarbetare att delta i Blodomloppet och 24 medarbetare sprang, gick och svettades 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 varje månad i bolagets Personalrapport. Vår målsättning är att den totala sjukfrånvaron inte ska överstiga 4,0 procent. Årets resultat på 2,4 procent per december månad, vittnar om friska medarbetare på våra arbetsplatser. Resultatet går att jämföra med 3,6 procent föregående år.

I år har sjukfrånvaron för män minskat från 3,8 procent till 1,9 procent. Detta beror främst på att långtidssjukfrånvaron bland män har minskat. Sjukfrånvaron för kvinnor är i princip densamma som föregående år; 3,6 procent 2024 och 3,3 procent 2023.

Under 2024 har det funnits 26 rehabiliteringsärenden att hantera, varav 17 ärenden blivit avslutade. Rehabiliteringsarbetet sker i nära samarbete med företagshälsovården.

Upprepad korttidssjukfrånvaro, det vill säga 4 sjukdomstillfällen eller fler under en 12-månadersperiod, har varit 13 ärenden. Detta är en minskning jämfört med föregående år med 2 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.