



Beslutsunderlag 12

Styrelsen 2025-04-16

Diarienummer 65/25

Handläggare: Andrea Wettergren, HR-chef

Telefon: 031-708 70 13

E-post: andrea.wettergren@stadsteatern.goteborg.se

Återrapportering systematiskt arbetsmiljöarbete 2024

Förslag till beslut

I styrelsen för Göteborgs Stadsteater AB:

Styrelsen antecknar informationen.

Sammanfattning

Bolaget sammanställer årligen det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM), vilket återrapporteras till styrelsen nästkommande år. Sammanställning av 2024 års systematiska arbetsmiljöarbete framgår av bilaga 1.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Att arbeta systematiskt med arbetsmiljön kan leda till kortsiktigt högre kostnader för de insatser som görs men i ett långsiktigt perspektiv ger god arbetsmiljö, säkerhet och välbefinnande trivsel bland medarbetarna. Det i sin tur bör påverka personalomsättning, sjuktal och i slutändan bolagets ekonomi positivt.

Bedömning ur ekologisk dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete syftar till arbetsmiljömässig säkerhet, välbefinnande och trivsel för att förebygga olyckor och ohälsa.

Samverkan

Bolagets systematiska arbetsmiljöarbete 2024 partssamverkades 11 mars 2025.

Bilagor

1. Systematiskt arbetsmiljöarbete Göteborgs Stadsteater AB 2024

2025-04-09

Björn Sandmark

VD Göteborgs Stadsteater AB

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet Göteborgs Stadsteater AB

Uppföljningsmetod

Uppföljning av teaterns systematiska arbetsmiljöarbete 2024 har skett genom input från de tre teaterhusens chefer samt på samverkansmöte 11 mars 2025. Diskussion har då förts kring följande rubriker: formalia, tidig och fördjupad dialog, uppgiftsfördelning och kunskaper, arbetsmiljö, uppföljning och åtgärder. En sammanfattning av vad som kommit fram följer nedan.

Sammanfattning uppföljning

Formalia:

- Protokoll, kallelser, handlingsplaner osv fungerar oftast bra.
- Scen och film önskar lite mer tid vid stora frågor såsom organisationsförändringar, men upplever att tid ges när de signalerar. Dialog om fackfrukosten som är ett informellt möte mellan arbetsgivare och fack/skyddsombud kan nyttjas på ett kompletterande sätt. Sammantaget är arbetsgivare och fack/skyddsombud överens om att det är ett bra komplement till samverkansmöten men att vi kan behöva prata mer om hur vi kan nyttja det på bästa sätt.

Tidig och fördjupad dialog

- Arbetsgivar- och arbetstagarpart tar gemensamt ansvar för att aktualisera frågor om hälsa och arbetsmiljö. Båda parter ser att det är ett gott partsgemensamt samarbete där båda parter tar upp aktuella frågor.
- Det finns olika forum där medarbetarna ges möjlighet att medverka i utvecklingen av arbetsmiljöarbetet och verksamheten. Alla tre teaterhus håller informationsmöten i storgrupp. Utöver det hålls APT/veckomöten/enhetsmöten där respektive chef träffar sina medarbetare. Stadsteatern och Backa Teater har i varje produktion skyddsgranskning (både fysisk och organisatorisk och social arbetsmiljö). Vid behov hålls också kompletterande möten som rör exempelvis särskilda arbetsmiljöfrågor som dykt upp. VD, HR-chef och huvudskyddsombud har också ett möte två ggr per år då övergripande arbetsmiljöfrågor tas upp samt nulägesbild av arbetsmiljön delas. Bolaget har en likabehandlingsgrupp som fungerar som referens- och arbetsgrupp vad gäller likabehandlingsfrågor.

Uppgiftsfördelning och kunskaper

- Det är tydligt vem som ansvarar för vad i arbetsmiljöarbetet. Samtliga chefer har en skriftlig arbetsmiljödelegation. Uppfattningen är också att det är tydligt för medarbetare och skyddsombud. På Stadsteatern uppfattas dock, från både skyddsombud och arbetsgivare att inte riktigt alla medarbetare till fullo förstår sitt eget ansvar i arbetsmiljön. Det behöver vi arbeta vidare med.
- Chefer, skyddsombud och andra nyckelpersoner har generellt de kunskaper som de behöver för sina arbetsmiljöuppgifter. Vid behov tillhandahålls utbildning. Just nu deltar skyddsombud på Backa i arbetsmiljöutbildning, ett skyddsombud på Stadsteatern planeras in att delta inom kort. Vissa chefer har flaggat för intresse för fortsättningskurs, vilket planeras in under 2025.
- Nyanställda får generellt tillräcklig introduktion gällande arbetsmiljön (t.ex. utrymningsvägar, riskfyllda arbeten m.m.). Det ingår i introduktionen. Dock ser vi behov av att stärka upp introduktionen av konstnärlig personal på Stadsteatern, arbete pågår med det. Skyddsombud på Stora Teatern signalerar att medarbetarna där är sällananvändare i Theatron och att de behöver få till rutiner för att hålla sig uppdaterade med information som delas på bolagets intranät.

- Det finns skriftliga instruktioner för riskfyllda arbetsuppgifter och de är kända av medarbetarna.

Arbetsmiljö

Aktiviteter som genomförts under året som syftar till att förebygga ohälsa och främja hälsa:

- Friskvårdbidrag, hälsoprofilsundersökningar, massage med subvention/massagestol, friskvårdstimme, vaccination mot säsongsinfluensa, individuella stödsamtal hos företagshälsovård till medarbetare i risk för arbetsrelaterad ohälsa, ergonomi- och fysioterapigenomgångar, skyddsutrustning och ergonomiska arbetsredskap samt förbättring av belysning. Ny ventilation på Backa Teater, personaldagar/konferensdagar med delvis syfte att bidra till den sociala arbetsmiljön, särskilt uppvärmningsrum på Stadsteatern.
- Av de tjänster vi nyttjat på företagshälsovården har 73% varit förebyggande och 27% rehabiliterande.
- Arbetsmiljöronder har genomförts under 2024. Mask/Kostym på Stadsteatern har senarelagts, men görs nu. Organisatorisk och social arbetsmiljöronde genomfördes med utgångspunkt i bland annat i medarbetarenkäten.
- Övertidstimmarna på bolaget låg 2024 totalt på 2 081 jämfört med 2023: 1 232 och 2022: 2 107. Ingen medarbetare ligger i närheten av maxtaket på 200 timmar under året. Från årsskiftet 2025 har ny rutin för schemaläggning av skådespelarna implementerats, vilket både arbetsgivare och fackliga ser som positivt.
- Vid förändring av verksamhet har det gjorts risk- och konsekvensbedömningar av arbetsmiljön. Fackliga lyfter att våra uppföljningar av desamma behöver förbättras och tidsättas. Arbetsgivaren instämmer.

Uppföljning och åtgärder

Åtgärder i de handlingsplaner vi har tagit fram under året har genomförts i det arbetsgivaren kan påverka. Vissa frågor som arbetsgivaren inte kan påverka (fastighetsägaren ansvarar) har inte kunnat åtgärdas i sin helhet ännu (tex behov av skadedjurssanering av källare på Stora Teatern, värme/kyla i lokaler och ventilation på kontor på Backa Teater, kyla på scen på Stadsteatern samt några frågor som rör Restaurangens arbetsmiljö. Dialog är igång med Higab respektive Älvstranden om detta.

- Vi hade planen att vara färdiga med uppdateringen av bolagets Arbetsmiljöplan under 2024, men blev inte riktigt klara. Arbetet pågår i arbetsgrupp och ett utkast kommer inom kort att gå ut på remiss till ledningen. Tidplanen är att den ska vara färdigställd under första kvartalet 2025.
- När kompetensen i den egna verksamheten inte räcker till tar vi hjälp av företagshälsovård eller annan sakkunnig hjälp.

Arbetsskador och tillbud

Antalet arbetsskador och tillbud under 2024, jämfört med föregående år (i parentes) se tabell nedan. De anmälda arbetsskadorna har inte någon gemensam nämnare, utan har hanterats individuellt och ärendena är avslutade. Tre av arbetsskadorna är färdolycksfall till/från jobbet. Vi har en ökning av arbetsskador, tillbud och riskobservationer sedan 2023. Men skyddsombud ser ändå att det behöver anmälas mer. Vi gör APT-information återkommande för att komma åt det.

	Arbetsskador	Tillbud	Riskobservationer
Administration	3(1)	2(0)	0(0)
Teknik	9(7)	15(6)	4(0)
Konstnärlig	6(8)	1(2)	0(0)
Restaurang	2(2)	1(4)	1(0)
Totalt	20(13)	19(11)	5(0)

Översikt över arbetsskador och tillbud, föregående år inom parantes.

Sjukstatistik

Sjukfrånvaron låg på helåret 2023 på 4,4% vilket kan jämföras med de två tidigare åren då den låg på 5,3% respektive 4,2%. En jämförelsesiffra är Göteborgs Stads sjukstatistik som år 2023 uppgick till 8,5 % (8,8% 2022).

Sjukfrånvarostatistik Göteborgs Stadsteater AB

Angivet i %

	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Sjukfrånvaro totalt	4,4	5,3	4,2	2,6	3,2	3,8	2,9	2,8
- sjukfrånvaro kvinnor	4,6	5,5	4,3	2,0	3,7	2,0	4,0	3,9
- sjukfrånvaro män	4,2	5,0	4,0	3,3	2,7	1,8	1,7	1,7
Sjukfrånvaro korttid, - 14 dagar	1,6	1,7	2,1	1,0	1,7	1,5	1,4	1,0
Sjukfrånvaro långtid, 14 - dagar	2,8	3,6	2,1	1,4	1,5	2,3	1,5	1,8