

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Uppföljning 2025

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 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 arbetsmiljörund genomföras en gång under året om inget annat överenskomms mellan chef och skyddsombud. Handlingsplaner som kommer med ronderna ska genomföras och utföras. Uppföljning för 2025 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 åtta 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. Arbetet går i rätt riktning och upplevelsen är att samtalen ständigt förbättras. Årets medarbetarsamtal pågick under november och december.

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. Antalet ärenden är desamma som föregående år.

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 2025 nyttjade 65 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 2025 har 8 ärenden rapporterats till Falck Medarbetarstöd. Detta är 7 fler än föregående år. Vår informationsinsats kring möjligheten till kostnadsfri rådgivning har givit verkan.

2.5 Medarbetar- och chefsenkäten

I årets medarbetarundersökning för månadsanställda ser vi ett totalindex som visar på en välmående och trygg arbetsplats. Vi ligger relativt högt i medelvärde inom samtliga index och frågeområden. Glädjande har vi ökat svarsfrekvensen från 83 procent till hela 91 procent! Vi tolkar detta som en stark indikator på engagemang hos våra medarbetare och en vilja att påverka sin arbetsmiljö.

Hållbart medarbetarengagemang (HME) är ett index mellan 0 och 100 som beskriver medarbetares motivation och förutsättningar för att göra sitt bästa för organisationen. Detta index har minskat något; från 76 föregående år till 75 år 2025.

Vi ser att indexet för Ledarskap har minskat; från 80 till 77. Då ett bra ledarskap ses som en bidragande orsak till en god och sund arbetsmiljö, behöver vi aktivt arbeta med åtgärder för att vända denna minskning. En åtgärd för att vända minskningen är att vi under året satsar på chefsutbildning inom tillitsbaserad ledning och styrning.

Våra identifierade styrkor på vår arbetsplats är; vi har arbeten som känns meningsfulla, man litar på informationen från bolagsledningen, att kunskaper tas tillvara samt att medarbetare känner att de lär nytt och utvecklas i sitt arbete. Dessa styrkor ska vi vara stolta över!

Våra utvecklingsområden som har fångats upp kopplat till vår arbetsplats är; medarbetare har en önskan om att synpunkter och idéer fångas upp och ges återkoppling från bolagsledningen, att mål följs upp och utvärderas, närmsta chef tar tag i problem samt att medarbetare efterfrågar kompetensutveckling för att kunna utföra sitt arbete än bättre.

Antalet medarbetare som upplever att de utsatts för kränkningar, hot och trakasserier är på totalen oförändrad jämfört med föregående år. Ingen medarbetare som arbetar hos oss ska utsättas för kränkande särbehandling eller mobbning, så arbetet om att prata om inkluderande arbetsplats fortsätter.

2.6 Frisknärvaro

Nyckeltalet frisknärvaro mäter fyra sjukfall eller färre under en tolv månaders period.

Frisknärvaron för året är 68 procent, vilket gör att målet 65 procent är uppnått.

Frisknärvaron ligger i princip på samma nivå jämfört med föregående år, då den var 69 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 77 procent av medarbetarna använt sitt friskvårdsbidrag helt eller delvis. Föregående år var nyttjandegraden 82 procent så det har därmed minskat något under detta år. Fördelningen av nyttjandegraden var 44 procent kvinnor och 56 procent män. 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. Sedan ett antal år tillbaka har även timavlönade rätt till friskvårdsbidrag. Beloppet styrs av i vilken grad medarbetaren har arbetat under året. Under 2024 nyttjade 24 medarbetare sitt bidrag. Målsättningen var för detta år att fler antal timavlönade medarbetare skulle använda sitt friskvårdsbidrag. Det är därför glädjande att se att 40 medarbetare har använt sitt friskvårdsbidrag under året!

2.8 Hälsoinsatser

Som en del av vårt hälsoarbete genomförde vi under hösten en digital hälsoutmaning som pågick under 20 dagar. Fokus på utmaningen var den vardagliga individuella träningen och på hälsosam kost. 448 aktiviteter genomfördes av våra medarbetare. Dessa fördelades på 378 promenader, 50 träningspass och 20 lagade måltider. Under utmaningen fick vi ta del av två kostföreläsningar, två fysiska träningspass på Ullevi samt sju digitala träningspass.

Fritidsföreningen har engagerat medarbetare att delta i Blodomloppet och 17 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 kvartal i bolagets Personrapport. Vår målsättning är att den totala sjukfrånvaron inte ska överstiga 4,0 procent. 2025 uppgick den totala sjukfrånvaron till 3,1 procent, vilket vittnar om friska medarbetare på våra arbetsplatser.

I år har sjukfrånvaron för män ökat från 1,9 procent till 2,8 procent. Anledningen till detta är medarbetare med längre sjukskrivning. Sjukfrånvaron för kvinnor är i princip densamma som föregående år; 3,7 procent 2025 och 3,6 procent 2024.



Årsrapporten för Systematiskt arbetsmiljöarbete innehåller vanligtvis statistik och information om inrapporterade rehabiliteringsärenden i rehabiliteringsverktyget Adato. Med tanke på läckan hos Miljödata, går det inte att ta fram motsvarande statistik för 2025.