

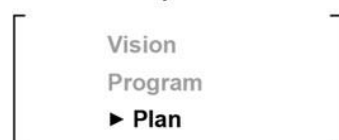


Göteborgs
Stad

Göteborgs Stads plan för att förbättra arbetsmiljöarbetet och minska sjukskrivningstalen 2018-2019



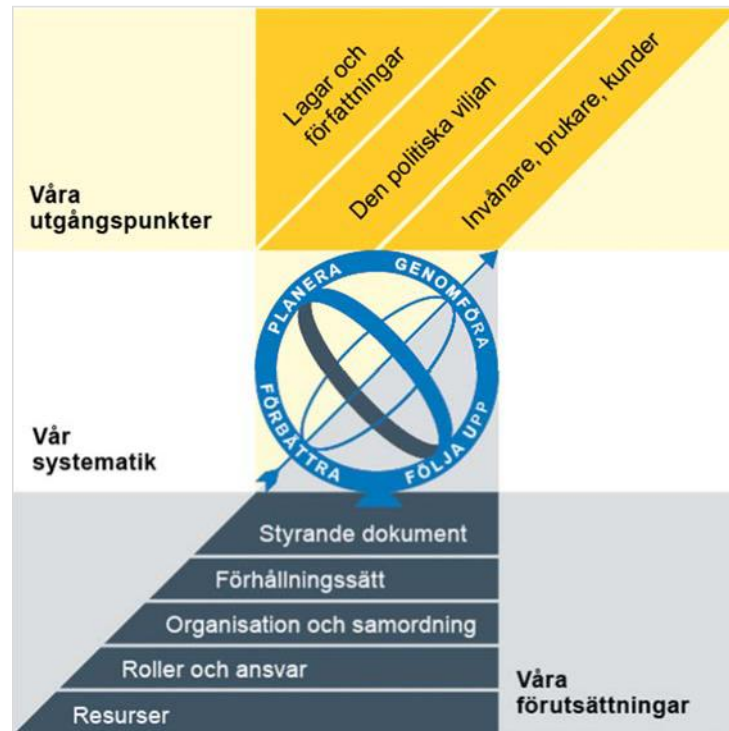
Planerande styrande dokument



Vision
Program
► Plan

Göteborgs Stads styrsystem

Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.

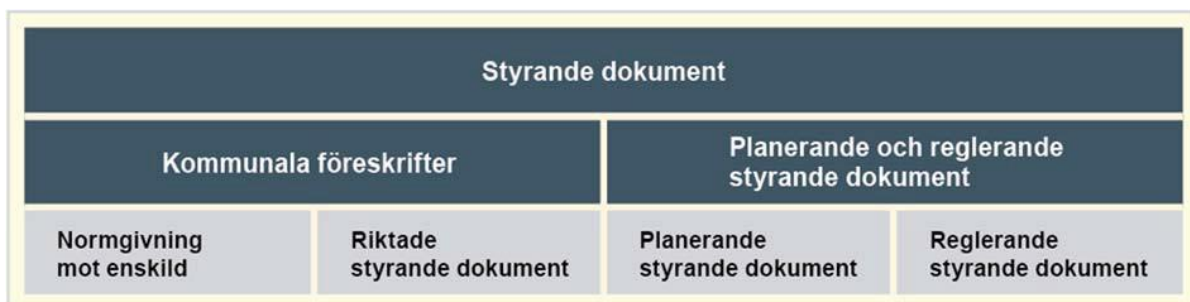


Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument är våra förutsättningar för att vi ska göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.



Dokumentnamn: Plan för att förbättra arbetsmiljöarbetet och minska sjukskrivningstalen 2018 - 2019			
Beslutad av: Kommunfullmäktige	Gäller för: Nämnder och styrelser	Diarienummer: Dnr. 0538/16	Datum och paragraf för beslutet: 2017-12-07 § 17
Dokumentsort: Plan	Giltighetstid: 2018 - 2019	Senast reviderad: 2017-10-10	Dokumentansvarig: HR-direktör
Bilagor: <i>Bilaga 1</i> Protokollsutdrag kommunstyrelsen 2016-01-13, § 7 <i>Bilaga 2</i> Protokollsutdrag 2017-08-23 § 557, Dnr 0538/16 <i>Bilaga 3</i> Yrkande 2017-06-14 § 62, Dnr 0538/16 <i>Bilaga 4</i> Nulägesanalys utfärdad 2017-04-1. Diarienummer 0538/16 <i>Bilaga 5</i> Tjänsteutlåtande, utfärdad 2017-04-1. Diarienummer 0538/16			

Innehåll

Inledning	4
Syftet med denna plan.....	4
Vem omfattas av planen	4
Giltighetstid	4
Bakgrund	4
Koppling till andra styrande dokument.....	4
Stödjande dokument.....	5
Uppföljning av denna plan	5
Planen.....	6
Inledning	6
Planen inleds med en beskrivning av de två prioriterade förbättringsområdena:	6
Styrning och ledning	6
Att bidra till hållbara arbetsplatser och verksamheter i Göteborgs Stad genom strategiskt arbetsmiljöarbete.	6
Mål: Styrningen av stadens hälso- och arbetsmiljöarbete ska förbättras.....	6
Uppdatera policy och riktlinjer	7
Skapa helhetsbild.....	7
Integrera och följ upp arbetsmiljöarbetet.....	7
Arbete på tre nivåer.....	7
Här följer ett exempel på hur nivåerna samverkar för att nå en hållbar lösning	8
Åtgärder styrning – område 1	9
Kompetensutveckling.....	10

Att med fokus på hälsa utveckla kunskaper, metoder och redskap som bidrar till att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet i stadens verksamheter	10
Mål: Medarbetares och chefers kompetens för att arbeta systematiskt med hälsa, arbetsbelastning och återhämtning ska förbättras.....	10
Systematik saknas	11
Arbetet startar vid rekryteringen.....	11
Åtgärder kompetenshöjning – område 2.....	11
Bedömning av sammantagna effekter	12

Inledning

Syftet med denna plan

Den här planen är en del i stadens arbetsmiljöarbete och ska bidra till att förbättra arbetsmiljön i stadens verksamheter. Den beskriver och konkretiserar två strategiskt viktiga områden, ett som handlar om styrning och ledning och ett om kompetenshöjning med totalt åtta åtgärder som ska förstärka det ordinarie systematiska arbetsmiljöarbetet med syfte att förbättra arbetsmiljön och minska sjukskrivningstalen på sikt.

- 1. Att bidra till hållbara arbetsplatser och verksamheter i Göteborgs Stad genom strategiskt arbetsmiljöarbete.*
- 2. Att med fokus på hälsa utveckla kunskaper, metoder och redskap som bidrar till att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet i stadens verksamheter.*

Genom att avgränsa och arbeta med dessa två huvudområden med tillhörande åtgärdsförslag, ökar möjligheterna till ett mer enhetligt, riktat och systematiskt arbetsmiljöarbete för staden. Implementering av planens åtgärder beräknas starta vid årsskiftet 2017/2018.

Vem omfattas av planen

Denna plan gäller för Göteborgs Stads samtliga nämnder och styrelser.

Giltighetstid

Denna plan gäller för perioden 2018-2019

Bakgrund

2016 fick stadsledningskontoret i uppdrag av kommunstyrelsen att ta fram ett åtgärdsprogram som ska innehålla redskap för att få ner sjukskrivningstalen och stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet för hela Göteborgs Stad. Ett projekt etablerades som bedrivit sitt arbete i nära samarbete med förvaltningar och bolag samt de fackliga organisationerna. Utifrån en nulägesanalys av stadens behov och nationella partsgemensamma avsiktsförklaringar inom arbetsmiljöområdet har projektet avgränsat arbetet genom att prioritera två förbättringsområden med tillhörande åtgärdsförslag vilka konkretiseras i planen. Efter projektavslut 2017-12-31 fortsätter arbetet i det reguljära arbetsmiljöarbetet.

Koppling till andra styrande dokument

Förutom lagar och arbetsmiljöföreskrifter har Göteborgs Stad styrdokument, processer och projekt som helt eller delvis ryms inom arbetsmiljöområdet. De

styrdokument som ligger närmast den här planen är lagar och föreskrifter inom arbetsmiljöområdet, kommunalfullmäktiges budget med prioriterade mål för bland annat arbetsmiljöområdet, Göteborgs Stads Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy, samverkansavtal, jämställdhetsplan och HBTQ-plan. Planens åtgärder påverkar övriga planer genom att den syftar till att styra och samordna hälso- och arbetsmiljöarbetets olika delar (inklusive delar som berör samverkan, jämställdhet och HBTQ) i verksamhetsarbetet. På så vis kan Göteborgs stad uppnå ett systematiskt arbetssätt, där de enskilda planerna inte hanteras i separata spår, utan i en helhet.

I arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematisk arbetsmiljö (AFS 2001:1) redogörs för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till genom att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp och kontrollera arbetsmiljön. I mars 2016 trädde Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) i kraft. Syftet med föreskrifterna är att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala faktorer, vilket handlar om att förstå kopplingen mellan verksamhetsfrågor och hälsa på arbetsplatsen. Föreskriften ger en tydlig riktning mot organisationers ansvar för att skapa hälsosamma arbetsvillkor, en balans mellan uppdrag och resurser. I slutet av augusti 2016 tecknade SKL tillsammans med fackliga parter en avsiktsförklaring om friskare arbetsplatser i kommuner och landsting. I linje med de nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö pekar den ut det organisatoriska ansvaret i hög grad. Avsiktsförklaringen omfattar nio punkter varav den första handlar om styrning och ledning för hållbar hälsa och minskad sjukfrånvaro. Även Svenskt Näringsliv, LO och PTK har enats om en partsgemensam avsiktsförklaring för att förebygga sjukdom och ta tillvara arbetsförmåga.

Stödande dokument

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) kan jämföras med andra ledningssystem när det gäller faktorer som ledningens engagemang, medarbetarnas delaktighet, kompetensutveckling, roller, ständiga förbättringar, policy, mål samt regelbundna uppföljningar. Stadens process för arbetsmiljö- och hälsa innehåller vägledande systematiskt arbetssätt, guider och rutiner för att undersöka, riskbedöma, åtgärda, följa upp och kontrollera arbetsmiljöarbetet.

Uppföljning av denna plan

Uppföljning kommer att ske i den ordinarie uppföljningsprocessen som framgår av planens matris. Åtgärdernas genomförande kommer att följas i dialog med fackliga parter i referensgruppen för HR-frågor.

Planen

Inledning

”... Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en självklar och integrerad del av våra verksamheter. En god arbetsmiljö är en förutsättning för väl fungerande arbetsplatser. Den innebär också att vi får bra förutsättningar att vilja och kunna arbeta ett helt yrkesliv...”

Ur Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy för Göteborgs Stad

En arbetsmiljö som präglas av social och organisatorisk hållbarhet är ett viktigt delmål för Göteborgs Stad för att nå det övergripande målet med verksamheten; nöjda medborgare och brukare. Medarbetare som mår bra och vill arbeta med engagemang och tillit till varandra, sina chefer och organisationen är en avgörande faktor för att uppnå en god arbetsmiljö.

Planen inleds med en beskrivning av de två prioriterade förbättringsområdena:

- 1. Att bidra till hållbara arbetsplatser och verksamheter i Göteborgs Stad genom strategiskt arbetsmiljöarbete.*
- 2. Att med fokus på hälsa utveckla kunskaper, metoder och redskap som bidrar till att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet i stadens verksamheter*

Styrning och ledning

Att bidra till hållbara arbetsplatser och verksamheter i Göteborgs Stad genom strategiskt arbetsmiljöarbete.

Mål: Styrningen av stadens hälso- och arbetsmiljöarbete ska förbättras.

En god arbetsmiljö är en strategisk fråga för Göteborgs Stad och det strategiska arbetsmiljöarbetet är inriktat på att skapa förutsättningar för goda arbetsvillkor. Medarbetare som trivs och mår bra är goda ambassadörer för staden, vilket gör det lättare att både rekrytera och behålla chefer och medarbetare. Göteborgs Stad är en stor arbetsgivare med många olika verksamheter, såväl i förvaltnings- som bolagsform. Arbetsvillkor och förutsättningar ser olika ut och bolagen har generellt sett lägre sjukfrånvaro medan de mer omsorgsorienterade förvaltningarna har en högre dito. Det är också stor variation i hur det strategiska hälso- och arbetsmiljöarbetet bedrivs.

För att det strategiska hälso- och arbetsmiljöarbetet ska möjliggöra och skapa stödande miljöer för en god arbetsplats behöver policydokument och styrningsformer vidareutvecklas. Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy med dess riktlinjer visar den övergripande inriktningen för stadens arbetsmiljöarbete. Det behövs också tydligare kopplingar mellan det systematiska arbetsmiljöarbetet med

arbetsvillkor, krav och resurser, arbetsklimat, verksamhetsplanering och budgetarbete.

Uppdatera policy och riktlinjer

Som stöd till verksamheterna har Göteborgs Stad tagit fram flera styr- och stöddokument med rutiner, bland annat hantering av arbetsmiljöansvar i linjen med uppgiftsfördelning. Rutin för uppgiftsfördelning och arbetsmiljöansvar är viktig för att chefer ska kunna ha en balans mellan krav och resurser och för att kunna leva upp till arbetsmiljölagens krav. Stadens policy med riktlinjer, arbetsmiljöansvar med rutiner för uppgiftsfördelning och en del övrigt stödmaterial behöver revideras samt kommuniceras på en plattform som är mer lättillgänglig för chefer och medarbetare. Idag finns materialet på många olika ställen på intranätet. Att ha balans mellan krav och resurser är avgörande för att chefer ska kunna axla arbetsmiljöansvaret. Därför behöver förvaltnings- och bolagsledning ha en god bild av omfattningen av chefers arbetsuppgifter.

Skapa helhetsbild

Nämnder och styrelser behöver också vara väl insatta i de utmaningar som finns i arbetsmiljön för att kunna avsätta medel i budget. För att kunna sätta in tidiga främjande arbetsmiljöinsatser eller åtgärda redan uppkomna problem, krävs en förståelse för vad som påverkar hälsan. Verksamheter som kartlägger förutsättningar, resurser och har tydliga mål i kombination med resultat av exempelvis arbetsmiljöronder, medarbetarenkät svar, statistik och nyckeltal, får en helhetsbild över sin arbetsmiljö. Helhetsbilden ger ett bra underlag för att kunna göra samlade analyser inför verksamhetsplaneringen.

Integrera och följ upp arbetsmiljöarbetet

Problemet idag är att många verksamheter inte integrerar arbetsmiljön i verksamhetsplaneringen, budgetarbetet eller med resultat från kvalitetsrapporter vilket leder till att arbetsmiljöarbete blir ett sidospår. SAM är lagstyrt och går ut på att undersöka, riskbedöma, åtgärda, följa upp och kontrollera arbetsmiljön. Uppföljning av arbetsmiljön ger en bild av vilka förbättringar vi behöver göra. För att förstå hela stadens behov, behövs ett enhetligt underlag för att kunna jämföra olika verksamheters arbetsmiljöer. Med en enhetlig frågeguide som inkluderar nyckeltal ökar kunskapen om vad staden behöver utveckla på en övergripande nivå.

Arbete på tre nivåer

För att komma åt arbetsmiljöproblemen i våra verksamheter behöver staden arbeta på tre nivåer samtidigt; organisationsnivå, gruppnivå och individnivå, se bild nästa sida. Det som görs på en nivå påverkar de andra nivåerna på ett eller annat sätt. Vanligast är att vi arbetar med friskvård (individnivå) eller med socialt stöd/samarbete (gruppnivå). En brist i flertalet organisationer i landet är att det ofta saknas ett systematiskt arbetsmiljöarbete på organisationsnivå, vilket är en av orsakerna till att AFS 2015:4 togs fram 2016. Även Göteborgs Stad behöver

förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet på organisationsnivå för en tydligare styrning av arbetsmiljöarbetet.

Här följer ett exempel på hur nivåerna samverkar för att nå en hållbar lösning

Problem: Många medarbetare har problem med rygg och nacke på grund av tunga lyft.

Lösning: För att komma åt den problematiken behöver man på *organisationsnivå* (i detta fall är det förvaltnings/bolagsledning) undersöka behov av, köpa in relevanta hjälpmedel och utbilda i hur medarbetaren använder dem.

På *gruppnivå* behövs tydliga rutiner för hur hjälpmedlen ska användas.

På *individnivå* måste medarbetaren ta ett eget ansvar och gå på utbildningarna samt använda sig av hjälpmedlen i sitt dagliga arbete.

Forskning visar att arbetsmiljöarbete dessutom behöver ske hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande samtidigt för att bli lyckosamt.

Olika nivåers samverkan för en god arbetsmiljö



Bilden visar hur de olika nivåerna samverkar för att nå en god arbetsmiljö.
(Bild: Jan Winroth 2016)

Åtgärder styrning – område 1

Åtgärd 1-7 är strategiskt viktiga förbättringar för att uppnå en hållbar hälsa. Det är ett arbete på lång sikt. Stadsledningskontoret ansvarar tillsammans med berörda funktioner för att ta fram underlag till föreslagna åtgärder. Implementering i verksamheten ansvarar nämnder och styrelser för.

1. **Revidera Medarbetar- och arbetsmiljöpolicyen med riktlinjer enligt ny lagstiftning och uppgradera stödmaterial för uppgiftsfördelning och arbetsmiljöansvar.**

Hur?

En arbetsgrupp som består av HR-chefer från bolag och förvaltningar, HR-direktör och arbetsmiljöstrateg från stadsledningskontoret tar fram ett förslag på revidering. Förslaget går ut på remiss till stadens verksamheter. Efter revidering utifrån remissvaren går det vidare till kommunfullmäktige för beslut. Processledaren och processgruppen för arbetsmiljö och hälsa arbetar med underlaget för uppgiftsfördelning och arbetsmiljöansvar för beslut i HR-chefsgruppen.

2. **Ta fram en för staden enhetlig frågeguide med uppföljningsfrågor och nyckeltal för arbetsmiljöarbetet.**

Hur?

En arbetsgrupp som består av arbetsmiljöstrateg och planeringsledare för analys och uppföljning från stadsledningskontoret samt processledare för arbetsmiljö och hälsa från Intraservice tar fram ett förslag till frågeguide. Denna guide kommer sedan ingå i ordinarie uppföljningsfrågor en gång per år.

3. **Skapa utbildningar och utbildningstillfällen för att kunna göra en samlad analys, planering och uppföljning av hälso- och arbetsmiljöarbetet och integrera det med verksamhetsplanering.**

Hur?

Utbildning och utbildningstillfällen (alternativ information) tas fram som visar hur staden kan koppla ihop verksamhet, budget och kvalitetsrapporter med arbetsmiljöarbetet.

Intraservice får i uppdrag att ta fram utbildningar.

4. **Utveckla ett metodstöd för att förvaltningar och bolag ska kunna göra en analys och en bedömning av chefers förutsättningar att axla arbetsmiljöansvaret i förhållande till resurser.**

Hur?

Medvetandegöra bolag och förvaltningar om hur prioriteringar ska göras för att stärka chefers förutsättningar att axla arbetsmiljöansvar i förhållande till

resurser. Idén är att skapa ett samtalsunderlag för chef till chef. Då synliggörs omfattningen i chefens uppdrag, exempelvis genom personalekonomisk kalkyl och tidsåtgång för respektive uppgift, i relation till antal medarbetare och övriga uppgifter vid sidan av chefsuppdraget.

Underlaget till metodstödet tas fram av arbetsmiljöstrateg, chefsutvecklare, planeringsledare för analys och uppföljning från stadsledningskontoret och valideras i utvalda verksamheter.

5. Uppmuntra nämnder och styrelser att avsätta medel i budget för hälso- och arbetsmiljöarbetet.

Hur?

Ta fram information, lärande exempel från stadens verksamheter som visar på nyttan med att avsätta medel i budget, exempelvis genom en personalekonomisk kalkyl. Alternativt avsätta medel i en hälsopott där verksamheterna kan söka medel för innovationer i arbetsmiljöarbetet.

6. Revidera befintligt stödmaterial i stadens hälso- och arbetsmiljöprocess.

Hur?

Se över och förbättra de underlag som finns på intranätet i processen för arbetsmiljö och hälsa. Intraservice ansvarar genom processledaren för att genomföra arbetet tillsammans med processgruppen för arbetsmiljö och hälsa. Implementeringen ansvarar HR-chefen tillsammans med den lokala processledaren för.

Ett gemensamt språk behövs för att kunna arbeta med arbetsmiljö och hälsa. De olika begreppen som används i hälsoarbete kan tolkas olika. Intraservice genom processledaren och processgruppen för arbetsmiljö och hälsa ansvarar för att ta fram definitioner av hälsobegrepp.

Implementeringen ansvarar HR-chefen tillsammans med den lokala processledaren för.

Kompetensutveckling

Att med fokus på hälsa utveckla kunskaper, metoder och redskap som bidrar till att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet i stadens verksamheter

Mål: Medarbetares och chefers kompetens för att arbeta systematiskt med hälsa, arbetsbelastning och återhämtning ska förbättras

Av tradition har de flesta arbetsmiljöåtgärder skett rehabiliterande och med fokus på individens återgång till arbete. Det är ett arbetssätt som utgår från ohälsa och att bota/lindra det som redan hänt och som är sjukt. Att arbeta hälsofrämjande är att skapa möjligheter för att uppnå hälsa. Då behövs kunskap och kompetens om

vilka faktorer som bidrar till hälsa och vilka av dessa faktorer som är möjliga att påverka på kort och lång sikt.

Systematik saknas

Flertalet av stadens verksamheter rapporterar om att medarbetarna upplever en hög arbetsbelastning och saknar tid för återhämtning. Mycket görs för att förbättra arbetsmiljön men få verksamheter redogör för om arbetet sker systematiskt eller om insatserna fungerar. Istället för att arbeta förebyggande sker det oftast rehabiliterande. Staden behöver därför stärka ett hälsofrämjande syn- och arbetssätt för att minska arbetsbelastningen och ge möjlighet till återhämtning. Det behövs en ökad förståelse om vilka riktade insatser som minskar arbetsbelastningen, även upplevd sådan, innan det sker. Medarbetarens delaktighet, engagemang, medvetenhet och inflytande är avgörande för att påverka arbetsbelastningen samtidigt som en balans mellan krav och resurser behövs.

Arbetet startar vid rekryteringen

För att skapa rätt förutsättningar och få medarbetare som trivs och stannar på våra arbetsplatser, behöver staden även arbeta förebyggande och främjande i rekryteringsprocessen; exempelvis vid annonsering, i kravprofilen och vid intervjutillfället. Staden behöver utveckla en tydlig bild av förutsättningar och stöd för olika yrkesgrupper inför anställning och intervju.

Frågor om arbetsmiljö i intervjuguiden vid en chefsrekrytering skapar en medvetenhet om vikten av arbetsmiljöarbete i chefsuppdraget vilket är förebyggande och främjande. En god arbetsmiljö ökar möjligheten att rekrytera och behålla medarbetare.

Åtgärder kompetenshöjning – område 2

Åtgärd 8-9 är kompetenshöjande insatser för att medarbetare, chefer och HR ska kunna arbeta främjande, förebyggande och rehabiliterande med arbetsbelastning, återhämtning och rekrytering. Stadsledningskontoret ansvarar tillsammans med berörda funktioner för att ta fram underlag till föreslagna åtgärder. Implementering i verksamheten ansvarar nämnder och styrelser för.

7. Ta fram metodstöd och genomföra riktade utbildningar för att kunna arbeta systematiskt med arbetsbelastning och återhämtning på arbetsplatsen.

Hur?

Utbildningar, utbildningstillfällen med metodstöd ska tas fram i samarbete med SDF Östra Göteborg som fått projektmedel genom ESF(Europeiska socialfonden) med syfte att:

- Genom metod-, modell- och kompetensutvecklingsinsatser för chefer och medarbetare är avsikten att utveckla hälsa och arbetsmiljöarbetet utifrån

såväl ett hälsofrämjande som ett förebyggande och rehabiliterande perspektiv.

Projektet i Östra Göteborgs syfte och mål överensstämmer med åtgärd nummer 8 i denna plan. Den framtagna utbildningen kommer att pilottestas av SDN Östra Göteborg. Därefter läggs utbildningen in som en fördjupningsmodul i stadens ordinarie utbildningsutbud som Intraservice erbjuder.

Målgrupp för utbildningen är medarbetare, skyddsombud, chefer och HR-specialister.

8. För in begreppet hälsa i rekryteringsprocessen vid annonsering, anställning och i utvecklingssamtal. Tydliggöra vad staden erbjuder för att främja medarbetares hälsa.

Hur

Frågeställningar om hälsa- och arbetsmiljö utvecklas i intervjuguiden för chefer. Staden behöver utveckla en tydlig bild av förutsättningar och stöd för olika yrkesgrupper inför anställning och intervju. Tas fram i samarbete med Intraservice genom processledare/processgrupp för rekrytering.

Bedömning av sammantagna effekter

Denna plan är ett komplement till stadens övriga hälso- och arbetsmiljöarbete. Varje åtgärd bidrar till att förbättra arbetsmiljön och minska sjukskrivningstalen. Tillsammans ger de en större effekt eftersom hälso- och arbetsmiljöarbetet är en komplex fråga som måste ske på kort och lång sikt. Effekterna varierar på olika nivåer och visar sig först när åtgärderna implementerats, genomförts och följts upp.

Uppföljning

Uppföljningen av de förväntade effekterna beräknas ske under hösten 2019, via personalstatistik, nyckeltal, medarbetar- och chefsenkät. En kvalitativ uppföljning med fokus på följsamhet av åtgärderna kommer också att genomföras under hösten 2019.

Effekter på organisationsnivå

Åtgärderna förväntas på sikt bidra till att sjukskrivningstalen och personalomsättningen minskar i många yrkesgrupper, men framför allt i grupper med hög sjukfrånvaro.

Det hållbara medarbetarengagemanget (HME) och den organisatoriska tilliten kommer att öka eftersom ett av målen är att förbättra styr och ledning av arbetsmiljöarbetet. Det stärker även Göteborgs Stads varumärke som en attraktiv arbetsgivare.

Effekter på arbetsplats/gruppnivå

Fler medarbetare kan och vill stanna på arbetsplatsen. Möjligheterna till återhämtning ökar och den upplevda stressen minskar. Kontinuiteten för dem vi är till för ökar genom att korttidsfrånvaron och personalomsättningen minskar.

Effekter på individnivå

Arbetsbelastningen minskar på sikt när arbetsmiljöarbetet sker systematiskt, vilket ger ett ökat inflytande över det egna arbetet. Frisknärvaron och den upplevda hälsan förväntas öka och sjukfrånvaron minska.

Prioriterat område 1

Att bidra till hållbara arbetsplatser och verksamheter i Göteborgs Stad genom strategiskt arbetsmiljöarbete.

Mål: Styrningen av stadens hälso- och arbetsmiljöarbete ska förbättras		
<p>Det strategiska arbetsmiljöarbetet handlar om att på organisationsnivå skapa förutsättningar för goda arbetsvillkor så att våra medarbetare får en hållbar arbetssituation. Hälso- och arbetsmiljöarbetet behöver bedrivas i ett sammanhang där kopplingarna mellan det systematiska arbetsmiljöarbetet och det ordinarie verksamhets- och budgetarbetet blir tydligare.</p>		
Åtgärder	Prestation/effekt	Ansvar/tid/uppföljning
<p>1 a</p> <p>Revidera medarbetar- och arbetsmiljöpolicy och riktlinjen i syfte att inkludera Arbetsmiljöverkets föreskrifter för organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).</p>	<p>Prestation: Revidering av medarbetar och arbetsmiljöpolicy enligt ny lagstiftning.</p> <p>Effekt: Organisationsnivå Tydligare styrning av arbetsmiljöarbetet. Göteborgs Stad uppfyller gällande arbetsmiljölagsstiftning. Ökad medvetenhet om arbetsgivarens inriktningsmål och arbetsmiljöansvar.</p> <p>Gruppenivå/Individnivå Kunskap om de konkreta och uppföljningsbara mål som finns för verksamheten. Syftet är att innehållet i arbetsmiljöpolicy förverkligas och att förstå samband mellan en god arbetsmiljö och nöjda brukare.</p>	<p>Ansvar: Stadsledningskontoret /HR – direktör Tid: December 2017 - juni 2018, därefter remiss till verksamheterna för att beslutas i KF.</p> <p>Implementering Ansvar: Nämnder och styrelser Tid: 2018-2019 Uppföljning: Hösten 2019 Stadsledningskontoret ansvar för en kvalitativ uppföljning med fokus på följsamhet mot riktlinjer och policy. Innefattar också åtgärderna 1b, 4 och 5.</p> <p>Rapportering till Kommunfullmäktige i slutet av 2019.</p>

Åtgärder	Prestation/effekt	Ansvar/tid/uppföljning
<p>1 b</p> <p>Arbetsmiljöansvar och fördelning av arbetsmiljöuppgifter på olika nivåer tydliggörs i tillhörande anvisningar och stödmaterial tillsammans med gemensamma definitioner av hälsobegrepp.</p>	<p>Prestation: Uppdatering av stödmaterial för uppgiftsfördelning och arbetsmiljöansvar. Ta fram gemensamma definitioner av hälsobegrepp</p> <p>Effekt: Organisationsnivå: Ger en tydligare styrning av uppgifter i arbetsmiljöarbetet samt det interna ansvaret att utföra dessa.</p> <p>Gruppenivå/Individnivå: Att rutinerna för det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet följs.</p>	<p>Ansvar: Nämnden för Intraservice Tid: December 2017 – juni 2018</p> <p>Implementering Ansvar: Nämnder och styrelser Tid: 2018-2019 Uppföljning: Hösten 2019 Stadsledningskontoret ansvar för en kvalitativ uppföljning med fokus på följsamhet mot riktlinjer och policy. Rapportering till KF i slutet av 2019</p>
<p>2.</p> <p>Fastställa ett enhetligt analysunderlag med ekonomiska nyckeltal, planering och uppföljning av stadens hälso- och arbetsmiljöarbete i den befintliga planerings-, budget och uppföljningsprocessen.</p>	<p>Prestation: Ta fram en enhetlig frågeguide med uppföljningsfrågor och nyckeltal för arbetsmiljöarbetet.</p> <p>Effekt: Organisationsnivå: En mer enhetlig analys och uppföljning ökar kunskaper och möjligheter för nämnder och styrelser att jämföra och utveckla arbetsmiljön samt för skarpare prioriteringar i budgetarbetet.</p> <p>Gruppenivå/individnivå: Arbetsplatser får bättre förutsättningar att bedriva sitt hälso- och arbetsmiljöarbete</p>	<p>Ansvar: Stadsledningskontoret Tid: Våren 2018</p> <p>Implementering Ansvar: Nämnder och styrelser Tid: Våren 2019 Nämnder och styrelser använder underlagen i planering budget och uppföljning. Uppföljning: Stadsledningskontoret följer löpande användningen via gemensamt system och återkopplar vid behov.</p>

Åtgärder	Prestation/effekt	Ansvar/tid/uppföljning
<p>3.</p> <p>Utveckla ett metodstöd för att förvaltningar och bolag ska kunna göra en analys och en bedömning av chefers förutsättningar att axla arbetsmiljöansvaret i förhållande till resurser.</p>	<p>Prestation: Utveckla ett metodstöd för bolag och förvaltningar för att bedöma chefers ansvar i relation till befogenheter och resurser</p> <p>Effekt: Organisationsnivå: Tydligare prioriteringar i chefers uppdrag och arbetsuppgifter.</p> <p>Gruppenivå/individnivå: Förebygga ohälsosam arbetsbelastning</p>	<p>Ansvar: Stadsledningskontoret Tid: Andra kvartalet 2018</p> <p>Implementering Ansvar: Nämnder och styrelser Tid: Kvartal tre och fyra 2018 Uppföljning: Nämnder och styrelser använder underlagen löpande från 2019 i planering budget och uppföljning. Uppföljning: Stadsledningskontoret följer löpande användningen via gemensamt system och återkopplar vid behov.</p>
<p>4.</p> <p>Genomföra riktade utbildningar med tillhörande metodstöd för att verksamheterna ska kunna göra en samlad analys, planering och uppföljning av hälso- och arbetsmiljöarbetet.</p>	<p>Prestation: Forma utbildningar för ökad kunskap i att integrera arbetsmiljöarbetet med verksamhetsplanering</p> <p>Effekt: Organisationsnivå: Ökade möjligheter att sätta prioriterade mål.</p> <p>Gruppenivå/Individnivå: Ökade möjligheter att prioritera och genomföra aktiviteter/insatser i hälso- och arbetsmiljöarbetet.</p>	<p>Ansvar: Nämnden för Intraservice Tid: kvartal tre och fyra 2018. Utbildningsstart 2019 och sen löpande Uppföljning: Uppdragsdialog mellan stadsledningskontoret och Intraservice. (löpande nyttan)</p> <p>Implementering Ansvar: Nämnder och styrelser Tid: 2019 Uppföljning: enligt åtgärd ett.</p> <p>Stadsledningskontoret ansvar för en kvalitativ uppföljning med fokus på följsamhet mot riktlinjer och policy. Rapportering till KF i slutet av 2019</p>

Åtgärder	Prestation/effekt	Ansvar/tid/uppföljning
<p>5.</p> <p>Uppmuntra nämnder och styrelser att avsätta medel i budget för hälso- och arbetsmiljöarbetet, exempelvis genom hälsopotter där verksamheter kan söka medel för innovationer i arbetsmiljöarbetet</p>	<p>Prestation: Visa på nyttan genom spridning av goda exempel med att avsätta medel i budget för att utveckla arbetsmiljöarbetet.</p> <p>Effekt: Organisationsnivå: Ökad mängd identifierade medel och utvecklingsinitiativ för hälso- och arbetsmiljöarbetet</p> <p>Gruppenivå/Individnivå: Finansiering av aktiviteter/insatser i hälso- och arbetsmiljöarbetet. Skapar större handlingsfrihet för chefer att ta tillvara goda idéer från arbetsplatser.</p>	<p>Ansvar: Intraservice Tid: 2018. Uppföljning: Uppdragsdialog mellan stadsledningskontoret och Intraservice. (löpande nyttan)</p> <p>Implementering Ansvar: Nämnder och styrelser Tid: 2019 Uppföljning: Nämnder och styrelser Stadsledningskontoret ansvar för en kvalitativ uppföljning med fokus på följsamhet mot riktlinjer och policy.</p>
<p>6.</p> <p>Öka tillgängligheten till stadens stödmaterial i arbetsmiljöarbetet för chefer och medarbetare genom att samla det på en för staden gemensam kommunikationsplattform</p>	<p>Prestation: Samla stödmaterial i nuvarande HR – process. Arbeta för en gemensam kommunikationsplattform</p> <p>Effekt: Organisationsnivå: Stödmaterial som är lättillgängligt bidrar till att underlätta det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet.</p> <p>Gruppenivå/Individnivå: Stödjer rutinerna för det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet.</p>	<p>Ansvar: Nämnden för Intraservice Tid: Dec 2017-juni 2018 Uppföljning: Uppdragsdialog Stadsledningskontoret och Intraservice</p>

Prioriterat område 2.

Att med fokus på hälsa utveckla kunskaper, metoder och redskap som bidrar till att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet i stadens verksamheter

Mål: Medarbetares och chefers kompetens för att arbeta systematiskt med hälsa, arbetsbelastning och återhämtning ska förbättras

För att kunna påverka arbetsbelastning och återhämtning behöver ett parallellt arbete utföras som är såväl hälsofrämjande, förebyggande som rehabiliterande, i enlighet med Arbetsmiljöverkets nya föreskrift (AFS 2015:4). Hälsa och arbetsmiljöarbetet måste dessutom ske på olika nivåer. På organisatorisk nivå (arbetsvillkor), på gruppnivå (relationsfrågor och arbetsklimat) och på individnivå (kompetensutveckling och hälsa) för att uppnå önskade effekter.

Åtgärder	Prestation/effekt	Ansvar/tid/uppföljning
<p>7.</p> <p>Forma metodstöd och genomföra riktade utbildningar för att kunna arbeta systematiskt med arbetsbelastning och återhämtning på arbetsplatsen.</p>	<p>Prestation: Stadsledningskontoret och Östra Göteborg tar fram riktad utbildning om arbetsbelastning och återhämtning för chefer, skyddsombud och HR – specialister. Ska sen ingå i det ordinarie utbildningsutbudet inom hälso- och arbetsmiljöarbetet.</p> <p>Effekter: Organisationsnivå: Ökad förmåga att hantera arbetsbelastning och återhämtning</p> <p>Gruppnivå/Individnivå: Ökad hälsa och minskad sjukfrånvaro</p>	<p>Ansvar: Stadsledningskontoret och SDN Östra Göteborg Tid: Pågående – maj 2018 Uppföljning: juni 2018</p> <p>Implementering Ansvar: Nämnden för Intraservice Tid: Från hösten 2018. Uppföljning: Uppdragsdialog Stadsledningskontoret och Intraservice</p>

Åtgärder	Prestation/effekt	Ansvar/tid/uppföljning
<p>8.</p> <p>Föra in begreppet hälsa i rekryteringsprocessen vid annonsering, vid anställning och i utvecklingssamtal. Tydliggöra vad staden erbjuder för att främja medarbetares hälsa.</p>	<p>Prestation: Ta fram frågeställningar om arbetsmiljö i intervjuguiden i samband med rekrytering av chefer. Utveckla en tydligare bild av förutsättningar och stöd för olika yrkesgrupper inför anställning och intervju.</p> <p>Effekt: Organisationsnivå: Tydliggör stadens synsätt kring hälsa- och arbetsmiljö (se medarbetarpolicyn)</p> <p>Gruppenivå/Individnivå: hälsofrågan åskådliggörs redan vid annonsering/rekrytering och blir en "levande" del av yrkeslivet inom stadens verksamheter</p>	<p>Ansvar: Nämnden för Intraservice Tid: - juni 2018</p> <p>Implementering Ansvar: Nämnder och styrelser Tid: Från kvartal fyra 2018 Uppföljning: Nämnden för Intraservice</p>