

Uppföljning av plan för systematiskt arbetsmiljö- och hälsoarbete 2021–2023

Sammanfattning

Under åren 2021–2023 har kulturförvaltningen återanpassat sig till en tillvaro där coronapandemin inte längre är en lika framträdande del av tillvaron. Pandemin innebar anpassningar i verksamhet för att dels möta publik på ett säkert vis, dels för att säkra en god arbetsmiljö. Åtgärder för att minska smittspridning har succesivt avtagit medan digitala arbetsätt och distansarbete/hybridarbete har kvarstått i den utsträckning arbetets natur tillåter.

Uppföljning av mål i Plan för systematiskt arbetsmiljö- och hälsoarbete 2021–2023 visar att Kulturförvaltningen i flera delar har utvecklats i positiv riktning. Färre upplever kränkningar i arbetet, inrapportering av arbetsskador och tillbud fungerar väl och upplevd återhämtning har blivit bättre, om än marginellt. Vad gäller sjukfrånvaro har förvaltningen ett varierande utfall mellan åren där 2022 innebar en högre sjukfrånvaro än både 2021 och 2023.

Trots positiv utveckling kvarstår utvecklingsarbete för Kulturförvaltningen i fråga om arbetsmiljö. Det varierande utfallet gällande sjukfrånvaro gör att det finns anledning att fortsätta bevaka och jobba aktivt med att få ner sjukfrånvaron. Kränkningar i arbetslivet är inte acceptabelt, varför förvaltningen behöver fortsätta prioritera arbetet med att eliminera förekomst och skapa trygghet i efterföljande hantering om det ändå inträffar. Upplevd återhämtning ökar långsamt och då resultat i medarbetarenkäten identifierar frågan som fortsatt utvecklingsområde kommer fortsatt arbete på temat behöva ske. Rapportering av arbetsskador och tillbud är ett fortsatt viktigt verktyg för att på ett systematiskt vis uppmärksamma brister i arbetsmiljön. I och med förvaltningens positiva utveckling kommer inrapportering av arbetsskador och tillbud inte vara ett fortsatt mål utan kommer under närmsta åren följas enbart genom ordinarie och löpande systematiskt arbetsmiljöarbete, där det blir särskilt angeläget att arbeta för att fler ska rapportera in eventuella kränkningar, hot och otillåten påverkan.

För beskrivning av hur kulturförvaltningen tar sig an kommande års arbetsmiljömål, se plan för systematiskt arbetsmiljö- och hälsoarbete 2024–2026.

Bakgrund

Politiker i fullmäktige och nämnd är yttersta representanter för kommun och landsting som arbetsgivare och har därmed arbetsmiljöansvar.

Med arbetsmiljöansvar menas en skyldighet att vara aktiv och vidta åtgärder genom att få bort eller minska risker för ohälsa och olycksfall i arbetet så att arbetsmiljön blir bra.

Kulturförvaltningens systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbete syftar till att bidra till förvaltningens arbete för en god arbetsmiljö. Riktning för arbetet beskrivs i Kulturförvaltningens plan för systematiskt arbetsmiljö- och hälsoarbete.

En god arbetsmiljö ska prägla kulturförvaltningen i dess tjänster, i sättet att leda och organisera arbetet, i samverkan mellan människor, i utrustningar, lokaler och anläggningar. En viktig utgångspunkt för all arbetsmiljö- och hälsoarbete är att det sker i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Kulturförvaltningen ska vara en attraktiv arbetsplats där arbetsmiljö- och hälsofrågor är en viktig del i utveckling av medarbetarskap och verksamhet. Det hälsofrämjande arbetet ska stimulera och motivera medarbetarna till ökad arbetstillfredsställelse och ett större gemensamt ansvarstagande för arbetsmiljön. Det hälsofrämjande arbetet är också en attraktionskraft i förvaltningens kompetensförsörjningsarbete.

Plan för systematiskt för arbetsmiljö- och hälsoarbete

Kulturförvaltningen följer årligen upp mål och åtgärder som är uppsatta i planen för det systematiska arbetsmiljö och hälsoarbetet. Då plan för systematiskt arbetsmiljö- och hälsoarbete 2021–2023 nu löpt ut redovisas nedan uppföljning av planen i sin helhet.

Arbetsmiljöarbete pågår i vardagen på respektive arbetsplats genom samtal, ronder och inför förändring av verksamheten. Genom systematik, engagemang och ansvarstagande från alla involverade skapas en god arbetsmiljö till gagn för såväl verksamhet som medarbetares välmående. Plan för systematiskt arbetsmiljö- och hälsoarbete har för avsikt komplettera det arbete som pågår i vardagen med riktade satsningar.

Uppföljning av mål i plan för systematiskt arbetsmiljö- och hälsoarbete 2021-2023

Mål: Förbättra hälsa och minska arbetsrelaterad stress

Kulturförvaltningens övergripande mål i Plan för systematiskt arbetsmiljö- och hälsoarbete 2021–2023 har varit Förbättra hälsa och minska arbetsrelaterad stress. Det övergripande målet har delats upp i stödjande delmål, som presenteras nedan. Såväl övergripande mål som delmål syftar till att främja hälsa och lyfta arbete med att öka förvaltningens förmåga att motverka ohälsa.

Delmål 1

Frisknärvaron ska öka och sjukfrånvaron ska minska.

	Ack sjuk % 2021	Ack sjuk % 2022	Ack sjuk % 2023
Totalt	5,1	7,2	6,6
1–14 dagar	2,1	3,0	2,5
15 dagar	3,0	4,2	4,1
Frisknärvaro*	51,2	33,7	44,3

*Andel frisknärvaro, dvs. max 4 sjukdagar under 12 mån period.

Sjukfrånvaron presenteras i procent och är framräknade som antalet sjuktimmar i förhållande till den tillgängliga ordinarie arbetstiden i timmar. I denna tid ingår inte timavlönade, föräldraledighet eller annan partiell ledighet.

Sjukfrånvaron har varierat under perioden. Framtagen statistik visar att 2021 hade en lägre sjukfrånvaro och att den steg 2022 för att sedan sjunka på nytt 2023. Mönstret stämmer överens med hur det ser ut nationellt gällande sjukfrånvaro inom kommuner, visar statistik från Sveriges kommuner och regioner (SKR). Bakgrund till skiftningarna går inte att fastställa med säkerhet. Möjliga orsaker kan vara att coronapandemins instruktioner om att stanna hemma vid lättare sjukdomssymptom ökat medvetenheten kring smittbarhet samt att de gångna årens sociala distansering medfört en ökad mottaglighet för diverse infektioner när samhället väl öppnat upp igen. Inom förvaltningen är det medarbetare i publika verksamheter som har högst sjukfrånvaro då dessa har begränsad möjlighet att arbeta från distans och i sitt arbete möter publik och därmed är mer utsatta för smittorisk.

Kulturförvaltningen erbjuder medarbetare kostnadsfria stödsamtal vid behov. Stödsamtalen bokas av medarbetaren själv och är anonyma såtillvida att arbetsgivaren inte får kännedom om att någon använt tjänsten. Stödsamtal kan användas för stöttning i såväl privata angelägenhet som vid arbetsrelaterade svårigheter. Förvaltningens medarbetare har under senaste treårsperioden använt medarbetarstöd i huvudsak främst relaterat till privatlivet. Användandet har varierat över tid, både vad gäller totalen och fördelningen mellan de två kategorierna. Under 2022 var det något färre som använde tjänsten.

Användning medarbetarstöd	2021	2022	2023
Totalt	67	52	64 (inkl. 1 st. tilläggstjänst)
Privatrelaterat	53 (79 %)	35 (67 %)	40 (63 %)
Arbetsrelaterat	14 (21 %)	17 (33 %)	23 (36 %)

Förebyggande arbete med sjukfrånvaron i förvaltningen

Förvaltningen arbetar aktivt för att öka frisknärvaron både på individnivå och gruppnivå. Sjukfrånvaro följs inom ramen för samverkan i egenskap av skyddskommité, där behov av insatser på gruppnivå kan identifieras. Chef och medarbetare bär ett gemensamt ansvar gällande mående på arbetsplatsen där chef följer upp och erbjuder stöd och medarbetare ansvarar för att kommunicera och följa eventuella anpassningar som överenskommes.

Statistik visar att förvaltningen till störst del använder företagshälsovårdens tjänster till förebyggande insatser på individnivå. De delar av företagshälsovårdens tjänster som används i lägst utsträckning är de främjande insatserna.

Insatser från företagshälsovården representerar viss del av det efterhjälpande, förebyggande och främjande arbete arbetsgivaren tillhandahåller. Utöver företagshälsovårdens insatser arbetar chefer i stöd av HR-avdelning och andra stödfunktioner aktivt med insatser på samma tema men utan stöd av företagshälsovården.

Användning av tjänster från företagshälsovård				
Område	Nivå	2021	2022	2023
Efterhjälpande	Organisation	0 %	0 %	0 %
	Grupp	5,2 %	1 %	1 %
	Individ	42,9 %	31 %	43 %
Förebyggande	Organisation	1,6 %	6 %	3 %
	Grupp	31,9 %	26 %	9 %
	Individ	17 %	36 %	27 %
Främjande	Organisation	0,6 %	0 %	14 %
	Grupp	0,1 %	0 %	0 %
	Individ	0 %	0 %	3 %

Delmål 2	
Möjlighet till återhämtning efter hög arbetsbelastning ska öka	

I medarbetarundersökningen (2023) har området Inflytande, som innehåller frågor om arbetsbelastning och möjligheter till återhämtning, förbättrats marginellt från ett värde på 58 till 59 på en 100-gradig skala. Området Inflytande markeras fortsatt som ett utvecklingsområde inom förvaltningen.

Chefsenkätens resultat inom området Inflytande har förbättrats från ett värde 42 under 2022 till 46 under 2023, på en 100 gradig skala.

Nedan tabell visar förvaltningens utveckling kopplat till den avgränsade fråga som målet avser.

Möjlighet till återhämtning efter hög arbetsbelastning	2021	2022	2023
Medelvärde	3,0	3,1	3,2

Förvaltningens chefer har under 2023 fortsatt med den kompetenshöjande insatsen Ledarakademi, vilken har fokuserat på tillitsbaserad ledning och styrning. Under hösten 2023 klev förvaltningen in i projektet Chefoskopet vilket syftar till att stärka chefers förutsättningar med avstamp i nulägesanalys.

Delmål 3	
Upplevelsen av utsatthet av kränkningar och trakasserier ska upphöra.	

Medarbetarundersökningen (2023) visar en förbättring gällande kränkande särbehandling jämfört med föregående år. Det är även en minskning i frågan om man har blivit utsatt för trakasserier och sexuella trakasserier i arbetet. Förvaltningen har nolltolerans mot kränkningar och trakasserier, varför frågan är fortsatt angelägen att prioritera.

	2021	2022	2023
Ej upplevt kränkande behandling/trakasserier/sexuella trakasserier*	87 %	87 %	90,3 %

**Medelvärde av resultat från tre frågor avseende kränkande särbehandling, trakasserier samt sexuella trakasserier*

Delmålet är tätt sammankopplat med förvaltningens Plan för lika rättigheter och möjligheter och årlig uppföljning av aktiva åtgärder mot diskriminering. Plan för lika rättigheter och möjligheter kommer följas upp vid årets slut, årlig uppföljning av aktiva åtgärder presenteras i samma dokumentation som årlig uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete.

Delmål 4	
Samtliga ska känna till hur och när man anmäler en arbetsskada och tillbud	

Att samtliga ska känna till hur och när man anmäler en arbetsskada och tillbud är ett av målen i arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förvaltningen har arbetat aktivt och löpande med frågan genom att informera och utbilda inom ramen för APT samt följa upp och analysera statistik i respektive skyddskommité.

Arbetsskador och tillbud 2023

Antal inrapporterade händelser i IA-systemet har ökat något under perioden. IA-systemet började användas i Göteborgs stad under 2021/2022, varför en fullständig analys av utvecklingen inte är möjlig att göra.

Uppgifter från 2022 är inte helt överensstämmande med föregående års uppföljning. Denna differens beror på möjligheten att rapportera in händelser i efterhand samt justera rubricering av ärende under hanteringens gång. Nedan uppgifter är hämtade från IA-systemet februari 2024.

Inträffade inrapporterade händelser	2021 (Stella)	2022	2023
Totalt	171	241	251
Tillbud		140	131
Riskobservation		42	47
Olycksfall		31	54
Färdolycksfall		13	12
Arbetssjukdom		15	7

Förvaltningens största avdelningar; Bibliotek och kulturhus samt Museer och konsthall, står för merparten av inrapporterade händelser. Inom bägge avdelningar är tillbud den vanligaste kategorin. Inom Bibliotek och kulturhus är det vanligast att händelseorsak vid tillbud är arbetsbelastning alternativt hot och våld. Vid hot och våld anges oftast annan person som inbladad.

Inom Museer och konsthall är skadeorsak så pass varierande och i så pass låg omfattning att ett mönster inte går att utläsa. Såväl fysiska som organisatoriska och sociala faktorer anges.

Inträffade inrapporterade händelser BoK	2022	2023
Totalt	191	190
Tillbud	122	103
Riskobservation	32	32
Olycksfall	23	43
Färdolycksfall	4	7
Arbetssjukdom	10	5
Inträffade inrapporterade händelser MoK	2022	2023
Totalt	48	59
Tillbud	18	27
Riskobservation	10	14
Olycksfall	8	11

Färdolycksfall	8	5
Arbetsjukdom	4	2

Genom att medarbetarna rapporterar tillbud och riskobservationer i IA bidrar de till att förebygga risker för framtida arbetsskador och utvecklar arbetsmiljön. Mönstret gällande inrapporteringar förstärker uppfattningen av att implementeringen av IA har gett effekt i form av medvetenhet och kännedom kring hur de anmäler i systemet. Det bidrar till en främjande kultur där medarbetare och chefer lär sig av tidigare incidenter och vågar rapportera. Det är viktiga aspekter för att uppnå en god och främjande arbetsmiljö. Samtidigt visar resultat från medarbetarundersökningen att 61% av de som uppgett att de blivit utsatta för någon form av hot, våld, trakasserier eller otillåten påverkan inte har rapporterat detta i IA-systemet. Orsaken till detta följs inte upp med följdfrågor i undersökningen.

Personsäkerhet

Enligt AFS 1993:2 om våld och hot i arbetsmiljön, ska arbetsgivaren göra en kartläggning av vilka risker som föreligger på arbetsplatsen samt ordna arbetet så att våld och hot på arbetsplatsen så långt som möjligt kan förebyggas. Särskilda säkerhetsrutiner ska finnas för arbete som kan medföra risk för våld eller hot om våld. Rutinerna ska hållas aktuella och följas upp fortlöpande. Rutinerna ska vara kända av alla arbetstagare som kan bli berörda av riskerna. Göteborgs Stads riktlinje för personsäkerhet anger att personsäkerhetsarbetet ska bedrivas inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Förvaltningens verksamheter har upprättade handlingsplaner för att säkerställa rutiner för att såväl förebygga som hantera hotfulla situationer. Handlingsplanen revideras årligen för att trygga att den är aktuell. Lokal handlingsplan är även en naturlig del vid introduktion av nya medarbetare.