



Handlingsplan för arbetsmiljöarbetet 2024

2024-03-19

Innehåll

1	Handlingsplan.....	3
1.1	Organisatorisk och social arbetsmiljö.....	3
1.2	Fysisk arbetsmiljö	3
1.3	Mål för arbetsmiljön och identifierade risker	4
1.3.1	Mål 1: Samtliga medarbetare ska ges möjlighet till en hälsosam balans mellan arbete och fritid	4
1.3.2	Mål 2: Stadsrevisionen ska vara en plats där medarbetarna har inflytande över processerna och känner sig delaktiga i planeringen, genomförandet och uppföljningen av verksamheten...	5
1.3.3	Mål 3: Stadsrevisionen ska vara en attraktiv arbetsplats (med ett NMI på 65 procent eller högre)	7

1 Handlingsplan

Handlingsplanen för arbetsmiljöarbetet syftar till att säkerställa att vi omhänder-tar de risker för ohälsa och olyckor som vi identifierat i vår arbetsmiljö. I Ar-betsmiljöverkets föreskrift (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbets-miljö, beskrivs den lagstiftning som styr arbetet med dessa faktorer.¹ Organisa-torisk och social arbetsmiljö (OSA), handlar om faktorer som på olika sätt på-verkar arbetsmiljön. Allt från hur arbetet organiseras, till hur samspelet fungerar på arbetsplatsen. Arbetet ska också bedrivas i enlighet med Göteborgs Stads po-licy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap med tillhörande riktlinje.

I handlingsplanen beskrivs inledningsvis kortfattat stadsrevisionens systema-tiska arbete vad gäller den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, den fysiska arbetsmiljön samt hot och våld i arbetsmiljön. Därefter följer en beskrivning av stadsrevisionens arbetsmiljömål, de risker som har identifierats samt de åtgärder som ska vidtas för att nå målen.

Under 2024 kommer revisionskontoret att fram rutiner och metoder kring otillå-ten påverkan. Ambitionen är att arbetet mot otillåten påverkan ska inlemmas i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöplanen kan därför komma att behöva revideras och kompletteras under året med åtgärder inom detta område.

1.1 Organisatorisk och social arbetsmiljö

Risker i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön identifieras med hjälp av stadens medarbetarenkät och genom utvecklingssamtalen. Göteborg Stads med-arbetarenkät genomfördes senast i november 2023. Vartannat år (udda år) är en-käten mindre omfattande och innehåller exempelvis ingen mätning av NMI (nöjd medarbetarindex) eller frågor om upplevd balans och hälsa.

På grund av att revisionskontoret har relativt få anställda får vi inte tillgång till svaren på de enkätfrågor som rör hot, våld, diskriminering, trakasserier, otillå-ten påverkan och tystnadskultur. Revisionskontoret genomför därför en egen kompletterande enkät med dessa frågor. Även utvecklingssamtalen innehåller frågor om förekomst av diskriminering, trakasserier samt hot och våld. Che-ferna har därutöver återkommande individuella avstämningsmöten med medar-betare om hur de upplever arbetsbelastningen. Åtgärder ska vidtas vid behov. Antalet möten bestäms i samråd mellan chef och medarbetare. Arbetsmiljöfrå-gor behandlas också under en egen punkt på agendan vid varje arbetsplatsträff.

1.2 Fysisk arbetsmiljö

Arbetsmiljöronder genomförs i enlighet med Göteborgs Stads samverkansavtal. Vid fysiska arbetsmiljöronder deltar ansvarig chef, avdelningschefen för verk-samhetsstöd, och skyddsombud. Årligen genomförs två fysiska arbetsmiljöron-der. Den ena görs i form av en enkät. Syftet med den fysiska arbetsmiljöron-den

¹ Organisatorisk och social arbetsmiljö kallades tidigare psykosocial arbetsmiljö.

är att systematiskt identifiera brister och risker i den fysiska arbetsmiljön. Åtgärder vidtas vid behov. Ronderna resulterar i ett skyddsroundsprotokoll.

1.3 Mål för arbetsmiljön och identifierade risker

Ytterst syftar arbetsmiljöarbetet till att motverka risker för olyckor och förebygga ohälsa hos medarbetarna. Utifrån denna ambition har stadsrevisionen följande arbetsmiljömål:

- Samtliga medarbetare ska ges möjlighet till en hälsosam balans mellan arbete och fritid.
- Stadsrevisionen ska vara en plats där medarbetarna har inflytande över processerna och känner sig delaktiga i planeringen, genomförandet och uppföljningen av verksamheten.
- Stadsrevisionen ska vara en attraktiv arbetsplats (med ett NMI på 65 procent eller högre)

De åtgärder och aktiviteter som handlingsplanen innehåller genomförs för att nå målen samt för att reducera de risker som är kopplade till målen.

De främsta arbetsmiljörisker som har identifierats inför 2024 är kopplade till införandet av ett nytt ärendehanterings- och dokumenthanteringssystem samt de brister som framkommit i revisionskontorets medarbetarenkät avseende samtalssklimat och öppenhet.

Åtgärder för att hantera och reducera de identifierade riskerna beskrivs nedan.

1.3.1 Mål 1: Samtliga medarbetare ska ges möjlighet till en hälsosam balans mellan arbete och fritid

Göteborg Stads medarbetarenkät genomfördes senast i november 2023. Vartannat år (udda år) är enkäten mindre omfattande och innehåller inga frågor om upplevd balans och hälsa.

Som framgått i den genomförda uppföljningen av 2023 års arbetsmiljöarbete (bilaga 1) så upplever medarbetarna i huvudsak en bra balans mellan arbete och privatliv även om arbetet innebär perioder av högre arbetsbelastning. Möjligheterna till arbete hemifrån har också för många inneburit att vardagspusslet förklats.

Den regelbundna uppföljning som görs av flexsaldon visar inte heller på att medarbetare generellt sett arbetar mer tid än vad som regleras i anställningen. I genomsnitt låg medarbetarnas flexsaldo per den 31 december 2023 på 4,3 timmar med en variation från minus 29 timmar till 54 timmar plus.

Under de senaste åren har flera olika åtgärder vidtagits i syfte att åstadkomma en jämnare arbetsbelastning över revisionsåret. Det har bland annat handlat om att tidigarelägga starten på granskningsarbetet och tidsätta delmoment i granskningen. Det är viktigt att detta arbete fortsätter. Inför 2024 är inriktningen att

tydliggöra styrningen av granskningsprojekt framförallt genom täta avstämningar och feedback i tidiga skeden.

Göteborgs Stad inför ett nytt stadsgemensamt IT-system för ärende- och dokumenthantering - Visma Ciceron. Bytet av IT-system utgör en förändring som berör samtliga anställda på revisionskontoret och som kommer att ställa betydande krav på ändrade arbetssätt.

I enlighet med arbetsmiljöverkets föreskrifter har en bedömning och analys gjorts av arbetsmiljörisker kopplade till införandet av Ciceron. Två risker som kan medföra ohälsa har identifierats: Risk att förändringen skapar oro och risk att förändringen medför ökad arbetsbelastning. En åtgärdsplan kopplad till riskerna har tagits fram.

Ohälsa som påverkar arbetsförmågan kan också orsakas av händelser som inträffar i medarbetarnas privatliv. För att åstadkomma en hälsosam balans mellan arbete och fritid ska arbetsgivaren, vid planering av arbete och uppdrag, i möjligaste mån beakta sådana händelser. Som ett stöd till medarbetarna erbjuder stadsrevisionen möjlighet till samtalsstöd genom Falck Healthcare.

Följande åtgärder ska genomföras:

- Genomföra den åtgärdsplan som tagit fram i syfte att hantera arbetsmiljörisker kopplade till införandet av Visma Ciceron
Ansvarig: Revisionsdirektör och avdelningschefer
- Se över och tydliggöra projektprocessen
Ansvarig: revisionsdirektör och samordnare för projektgranskning

Utöver dessa åtgärder tillkommer de förmåner som medarbetarna erbjuds i form av kaffe/te, fruktkorg, massage, friskvårdsbidrag och friskvårdstimme inom ordinarie arbetstid samt möjlighet till influensavaccination på arbetstid. Vartannat år erbjuds också hälsoundersökning via företagshälsovården. Nästa tillfälle är hösten/vintern 2024.

1.3.2 Mål 2: Stadsrevisionen ska vara en plats där medarbetarna har inflytande över processerna och känner sig delaktiga i planeringen, genomförandet och uppföljningen av verksamheten

Göteborgs Stad genomför regelbundet medarbetarenkäter. Den senaste mätningen gjordes under tre veckor i november 2023. Revisionskontorets svarsfrekvens uppgick till 97 procent. Vartannat år (udda år) är enkäten mindre omfattande och innehåller inga frågor om upplevd balans och hälsa. Frågor kopplade till HMI (hållbart medarbetarindex) ingår däremot. Revisionskontorets HMI utveckledes positivt mellan 2019 och 2022. Det senaste resultatet från 2023 visar på en nedgång.

År	HMI	
	Revisionskontoret	Staden
2018	66	77
2019	60	76
2020	71	79
2021	70	78
2022	76	79
2023	70	78

Sett över tid ligger revisionskontorets HMI genomgående lägre än HMI-snittet för staden. Detta är ett mönster som återkommit sedan 2011, vilket är så långt vi kan följa mätningarna bakåt.

I stadens medarbetarenkät 2023 ingick också ett antal frågor om förekomst av otillåten påverkan, samtalsklimat och tystnadskultur. På grund av att stadsrevisionen har för få medarbetare görs ingen redovisning av resultaten för revisionskontoret på dessa frågor. En egen kompletterande enkät med motsvarande frågor genomfördes på revisionskontoret i november 2023. Av 31 medarbetare valde 27 att besvara enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 87 procent.

När det gällde otillåten påverkan ställdes frågan om man varit utsatt för otillåten påverkan i sin yrkesutövning. Kartläggningen visade på två fall, ett där påverkan skett från person utanför organisationen och ett från person inom staden.

När det gäller samtalsklimat och tystnadskultur fick respondenterna ta ställning till tre frågor eller påståenden:

På min arbetsplats kan jag uttrycka en avvikande åsikt om vårt arbete.

På min arbetsplats upplever jag att vi har ett tillåtande och respektfullt samtalsklimat.

På båda dessa påståenden var det två tredjedelar (18 personer) som håller helt eller delvis med. En tredjedel av de svarande (9 personer) uppgav att de helt eller delvis inte håller med.

Det tredje påståendet löd:

På min arbetsplats kan jag ta upp problem och missförhållanden med min chef.

Av de svarande är det 81,5 procent (22 personer) som håller helt eller delvis med. 18,5 procent (5 personer) håller helt eller delvis inte med.

Sammantaget visar dessa resultat att samtalsklimatet och öppenheten på arbetsplatsen inte är tillfredsställande. Resultaten från enkäten har redovisats på APT i januari och därefter diskuterats i FSG och på APT i februari 2024.

Följande aktiviteter ska genomföras:

- Kontorsgemensam satsning i syfte att stärka tryggheten i våra roller och skapa ett öppet och respektfullt samtals- och samarbetsklimat. Genomförs med konsultstöd och inleds i samband med kickoff i april 2024.

Ansvarig: revisionsdirektören

- Kompetensutveckling för revisionskontoret om att ge och ta feedback
- Tätare uppföljning av arbetsklimatet
Ansvarig: revisionsdirektören
- Utöver att arbetsmiljöfrågor alltid behandlas på kontorets gemensamma APT ska arbetsmiljö även behandlas som en punkt på avdelningsmötena. För revisionsavdelningarna sker det i anslutning till de gemensamma mötena för SSI/VUB. Frågor anmäls till AC en vecka innan avdelningsmötet.
Ansvarig: avdelningschefer
- Projekt- och arbetsgrupper ska så långt möjligt sättas samman över avdelningsgränserna
Ansvarig: berörda chefer och revisionsdirektör
- Fortsätt eftersträva bred delaktighet i verksamhetsplaneringen.
Ansvarig: revisionsdirektör

Det finns en påtaglig risk att de brister som framkommit i den sociala arbetsmiljön hämmar verksamhetsutvecklingen. Det är därför viktigt att de arbetsmiljöåtgärder som planeras också kopplas samman med de prioriterade satsningarna i verksamhetsplanen för 2024 om att utveckla revisionsarbete, tydliggöra roller mm.

Under 2024 kommer revisionskontoret att fram rutiner och metoder kring otillåten påverkan. Ambitionen är att arbetet mot otillåten påverkan ska inlemmas i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöplanen kan därför komma att behöva revideras och kompletteras under året med åtgärder inom detta område.

1.3.3 Mål 3: Stadsrevisionen ska vara en attraktiv arbetsplats (med ett NMI på 65 procent eller högre)

Vartannat år (jämna år) är stadens medarbetarenkät mer omfattande och innehåller bland annat de frågor som NMI (nöjd medarbetarindex) baseras på. Medarbetarenkäten som genomfördes november/december 2022 visade att NMI för stadsrevisionen ökat och vid mätillfället 2022 nådde upp till målvärdet på 65 procent. I staden som helhet låg NMI-snittet på 59 procent. Nästa mätillfälle är i november 2024 och resultaten presenteras i december 2024.

Målet att vara en attraktiv arbetsgivare hänger nära samman med mål 1 och 2. För att fortsatt nå upp till ett högt NMI är det därför väsentligt att de risker som framkommit avseende mål 1 och 2 tas om hand och att de identifierade åtgärderna som beskrivits ovan genomförs. Vidare ska arbetet med att ta fram befattningsbeskrivningar för samtliga befattningar på revisionskontoret fortsätta

Stadsrevisionen

Telefon: 031-365 00 00 (kontaktcenter)

E-post: stadsrevisionen@stadsrevisionen.goteborg.se

