

Bilaga 1: Uppföljning av handlingsplan för arbetsmiljöarbetet 2023

Handlingsplanen för arbetsmiljöarbetet syftar till att säkerställa att vi omhändertar de risker för ohälsa och olyckor som identifierats i arbetsmiljön. I stadsrevisionens handlingsplan för arbetsmiljöarbetet 2023 fastställdes tre mål. Till målen kopplades ett antal åtgärder. I denna uppföljning redovisas hur dessa åtgärder hanterats.

Ytterst syftar arbetsmiljöarbetet till att förebygga att medarbetare drabbas av ohälsa. Utöver de åtgärder som beskrivs under de tre övergripande målen genomförs på stadsrevisionen flera olika insatser för att främja hälsan hos personalen och ett hållbart arbetsliv. I vilken grad medarbetarna nyttjat erbjudna förebyggande insatser under 2023 redovisas också inom ramen för denna uppföljning.

I samband med att handlingsplanens åtgärder följs upp görs även en uppföljning av revisionskontorets systematiska arbetsmiljöarbete, där vi bland annat följer upp om de beslutade riskreducerande aktiviteterna varit relevanta, om utvecklingen av måluppfyllelsen ökar samt om arbetsmiljöarbetet bedrivs i enlighet med föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Mål för arbetsmiljöarbetet

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

I handlingsplanen för 2023 angavs tre åtgärder som skulle genomföras för att reducera risker kopplade till målet.

- Fortsätta med regelbundna avstämningar med medarbetarna
- Fortsätta med regelbundna avstämningsmöten med projektgrupper
- Medarbetarna ska fortsatt erbjudas möjlighet till samtals- och juridiskt stöd, massage, kaffe/te, fruktkorg. Till detta kommer de förmåner som samtliga medarbetare i staden erbjuds, nämligen friskvårdbidrag och friskvårdstimme inom ordinarie arbetstid.

Hantering:

- Fortsätta med regelbundna avstämningar med medarbetarna
- Fortsätta med regelbundna avstämningsmöten med projektgrupper

I syfte att tidigt identifiera och motverka risker kopplade till arbetsbelastning genomför cheferna individuella avstämningsmöten med medarbetare kring upplevelsen av arbetsbelastningen.

I resursplaneringen av revisionsarbetet använder vi sedan länge schabloner med beräknad tidsåtgång för olika typer av granskningsansvar och granskningsprojekt. Arbetssättet syftar till att säkerställa en rimlig beläggningsgrad på medarbetarnivå.

I avstämningarna mellan medarbetare och chef diskuteras den samlade arbetssituationen och eventuella behov av att justera tidplaner eller vidta andra åtgärder beaktas. Hur ofta man har dessa samtal varierar utifrån medarbetarnas individuella önskemål.

Även i de avstämningar som samordnaren för projektgranskning har med projektledare/projektgrupp behandlas arbetsbelastning och tidsplanering och anpassningar sker vid behov.

På APT i januari 2023 redovisade cheferna det samlade resultatet från genomförda utvecklingssamtal. Den fysiska arbetsmiljön på kontoret upplevdes överlag som bra eller mycket bra. Det stora flertalet upplevde också en bra balans mellan arbete och privatliv. Möjligheterna till arbete hemifrån har för många inneburit att vardagspressen förenklats.

Det görs också löpande uppföljning av flextidssaldo. Dessa indikerar inte att medarbetare generellt sett arbetar mer tid än vad som regleras i anställningen. Revisionsarbetet innebär viss säsongsvariation och i regel ligger den mest arbetsintensiva perioden på hösten. 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.

Den totala sjukfrånvaron vid revisionskontoret minskade 2023 för andra året i rad. Minskningen jämfört med föregående år är 1,3 procentenheter. Minskningen beror dels på en gradvis minskning av en långtidssjukskrivning inom förvaltningen. Vi har ingen sjukfrånvaro som kan kopplas till obalans mellan arbete och fritid.

	2021	2022	2023
Total sjukfrånvaro (%)	5,0	2,8	1,5

Hantering:

- Medarbetarna ska fortsatt erbjudas möjlighet till flexibel arbetsplats, samtals- och juridiskt stöd, massage, kaffe/te och fruktkorg.

I juni 2023 genomfördes en enkät där alla medarbetare fick svara på frågor om hur revisionskontorets rutin för flexibel arbetsplats fungerar. Enkäten visade på stort stöd för den valda modellen. De allra flesta medarbetare har i huvudsak positiva erfarenheter och ser fördelar med det flexibla arbetssättet. Till de nackdelar som påtalas är att tillfällena till erfarenhetsutbyte och spontana samtal blir färre och såväl det professionella som det sociala utbytet kan bli lidande.

Göteborgs Stad har ramavtal med Falck Healthcare avseende personalvårdsprogram. Stadsrevisionen har ett abonnemang som innebär att medarbetare får möjlighet till upp till fem timmars kostnadsfri rådgivning vid arbetsrelaterade eller privata problem som påverkar arbetsförmågan.

I syfte att förebygga och rehabilitera besvär från rygg, axlar och nacke ges medarbetarna möjlighet till massage på arbetsplatsen (max 5 ggr per termin/30 min per tillfälle).

Staden har avtal på företagshälsovård där arbetsgivaren kan avropa tjänster som hälsoundersökning, influensavaccination, läkarbesök och samtalskontakt. På stadsrevisionen erbjuds alla medarbetare hälsoundersökning vartannat år. Senaste det skedde var vintern 22/23. Nytt erbjudande om hälsoundersökning kommer erbjudas vintern 2024/2025. Vidare erbjuds alla medarbetare möjlighet att på arbetstid erhålla influensavaccination.

Kaffe och te finns alltid tillgängligt i det gemensamma fikarummet. En gång per vecka får kontoret en leverans av frukt.

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

I handlingsplanen för 2023 angavs fyra aktiviteter för att reducera risker kopplade till målet.

- Fortsatt eftersträva bred delaktighet i verksamhetsplaneringen
- Förenkla tidrapporteringen
- Planera för gemensamma utbildningstillfällen och ta tillvara revisionskontorets egen kompetens i utbildningarna.

Hantering:

- Fortsatt eftersträva bred delaktighet i verksamhetsplaneringen.

Vid de årliga utvecklingssamtalen diskuteras önskemål och förutsättningar vad gäller att delta i arbetsgrupper, interna uppdrag och olika typer av granskningar. Ambitionen är att alla medarbetare ska ges möjlighet att ta sig an de olika slags utmaningar och uppgifter som uppdraget rymmer. I den mån verksamheten medger bemannas exempelvis interna uppdrag genom intresseanmälningar. I samtalen ställs också frågor om hur verksamheten kan utvecklas och hur medarbetarna kan bidra. Vidare är hållningen generös när det gäller kompetensutbildning för att stärka förmågor och kompetens som bidrar till såväl personal- som verksamhetsutveckling.

Sedan några år har de årliga verksamhetsplanerna utvidgats att omfatta interna utvecklingsprojekt som avser såväl styr- och stödprocesser som revisionsprocessen. Inriktningen för de prioriterade satsningarna i verksamhetsplanen tas fram efter dialog och gruppdiskussioner i anslutning till revisionskontorets APT i december och januari. Uppföljningar mot verksamhetsplanen görs sedan på APT vid ett par tillfällen under året. Det är också på arbetsplatsträffar, revisionsforum som flertalet av verksamhetsplanens prioriterade interna uppdrag och utvecklingsprojekt presenteras och avrapporteras.

Hantering:

- Förenkla tidrapporteringen

Under flera år har revisionskontoret arbetet med två tidrapporteringssystem. Utöver Personec som är stadens lönesystem har revisionskontoret också använt systemet Visma Tid som underlag för detaljerad tidrapportering och uppföljning. Värdet av den detaljerade uppföljningen har dock varit tveksamt då verksamheten på revisionskontoret i hög grad är uppdragsstyrd och kännetecknas av skarpa deadlines.

I februari 2023 avvecklades Visma tid och tidrapportering sker därefter enbart i Personec.

Hantering:

- Planera för gemensamma utbildningstillfällen och ta tillvara revisionskontorets egen kompetens i utbildningarna.

Under 2023 har det anordnats sju (certifieringsgrundande), gemensamma utbildningstillfällen/föreläsningar varav ett tillsammans med revisorsgruppen. Vid fyra tillfällen har utbildningarna/föreläsningarna hållits av kontorets egna medarbetare.

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

Detta mål är besläktat med de båda målen ovan. Vartannat år (jämnat 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 mättillfället 2022 nådde upp till målvärdet på 65 procent. I staden som helhet låg NMI-snittet på 59 procent. Nästa mättillfälle är i november 2024 och resultaten presenteras i december 2024.

År	NMI (procent)	
	Revisionskontoret	Staden
2018	58	56
2020	61	59
2022	65	59

I handlingsplanen för 2023 angavs fem aktiviteter kopplade till målet.

- Fortsatt eftersträva bred delaktighet i verksamhetsplaneringen
- Fortsatt att utveckla befattningsbeskrivningar och anpassa stadens lönekriterier utifrån verksamhet och befattning.
- Utvecklingsprogram för revisionskontorets medarbetare
- Kompetensutveckling för revisionskontoret om att ge och ta feedback

Hantering:

- Fortsatt eftersträva bred delaktighet i verksamhetsplaneringen (se ovan under Mål 2)

Hantering:

- Fortsatt att utveckla befattningsbeskrivningar och anpassa stadens lönekriterier utifrån verksamhet och befattning.

Under de senaste åren har befattningsbeskrivningar tagits fram för flertalet befattningar på revisionskontoret. Vidare har det skett en översyn och anpassning av lönekriterierna utifrån olika befattningar. En del arbete återstår inom avdelning verksamhetsstöd där varje befattning är unik samt att nya administrativa uppgifter har också tillkommit på grund av skärpta lagkrav inom en rad områden.

Hantering:

- Utvecklingsprogram för kontorets medarbetare

Under 2023 har revisionskontoret med stöd av en organisationskonsult genomfört en satsning på självledarskap för alla medarbetare. Satsningen pågick under perioden april till augusti och omfattade 3 tillfällen á 3 timmar där föreläsningar varvades med övningar och diskussion.

Hantering:

- Kompetensutveckling för revisionskontoret om att ge och ta feedback

Ingen gemensam kompetensutveckling om att ge och ta feedback har genomförts under 2023. Utifrån vårt uppdrag är det fortsatt angeläget att genomföra en sådan satsning.

Fysisk arbetsmiljö

I regel görs två undersökningar av den fysiska arbetsmiljön per år. En av undersökningarna genomförs på plats på revisionskontoret. Vid detta tillfälle deltar ansvarig chef, avdelningschefen för verksamhetsstöd och skyddsombudet. Den andra undersökningen av fysisk arbetsmiljö genomförs via en enkät till medarbetarna.

Den senaste fysiska arbetsmiljöundersökningen genomfördes hösten 2023 på plats i revisionskontorets lokaler. Ett skyddsroundsprotokoll har upprättats och arbete med att åtgärda de identifierade bristerna pågår.

Sammanfattande bedömning

Med ett undantag har de planerade aktiviteterna för 2023 genomförts under året. Den kvarvarande aktiviteten är en kompetensinsats för revisionskontoret kring att ge och ta feedback.

Flera av åtgärderna i arbetsmiljöplanen är återkommande inslag i ordinarie arbetsmiljöarbete. Det är svårt att bedöma i vilken omfattning åtgärderna bidrar till måluppfyllelse. De

risker och brister som vi noterat kopplade till årets arbetsmiljöuppföljning kommer ingå i riskanalysen och handlingsplanen inför arbetsmiljöarbetet 2024.

I övrigt är bedömningen att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter avseende systematiskt arbetsmiljöarbete, social och organisatorisk arbetsmiljö samt hot och våld i arbetsmiljön och i enlighet med Göteborg Stads medarbetar- och arbetsmiljöpolicy.