

Lägesrapport arbetsmiljön 21-10-27

Övergripande handlingsplan arbetsmiljö 2021-2022

Christina Malmberg HR-chef

2021-10-27

Övergripande handlingsplan för arbetsmiljön trafikkontoret 2021-2022

- Trafikkontorets arbetsmiljö ska upplevas god av alla medarbetare där mål och åtgärder i handlingsplaner för arbetsmiljö ska främja hälsa och motverka ohälsa.
- Alla som arbetar på trafikkontoret har ett ansvar i att bidra till en god arbetsmiljö och arbetsklimat.
- Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att undersöka, riskbedöma och åtgärda. Arbetsmiljöronderna innebär en djupdykning i arbetsmiljön.
- Vid arbetsmiljöronderna ska fysiska, organisatoriska och sociala faktorer beaktas, ur ett förebyggande såväl som ett främjande perspektiv.



Övergripande handlingsplan för arbetsmiljön trafikkontoret 2021-2022

Identifierade områden att utveckla och förbättra

Ett antal av aktiviteterna i övergripande handlingsplan 2020 - 2021 är genomförda. Utifrån trafiknämndens arbetsmiljömål, avdelningarnas handlingsplaner, medarbetar- och chefsenkäter, är följande områden fortsatt i fokus även i uppdaterad handlingsplan.

- Verksamhetsbaserat arbetssätt – fysisk arbetsmiljö, samlokalisering, utvecklade arbetssätt och trivsel
- Ledarskap och organisatorisk tillit
- Arbetsbelastning/stress
- Kränkande särbehandling och bemötandefrågor



Det verksamhetsbaserade arbetssättet

- Trafikkontoret bygger om till moderna och ändamålsenliga lokaler där hela verksamheten samlas på samma adress.
- Lokalerna ska skapa förutsättningar för flexibilitet och den arbetsplatskultur trafikkontoret vill ha kontor där samarbetsskap är en viktig utgångspunkt i verksamheten.
- Tillsammans skapar vi ett verksamhetsbaserat kontor som är en hybrid mellan traditionellt och aktivitetsbaserat arbetssätt.

Aktivitet	Beskrivning/syfte med åtgärden	Start- och slutdatum	Ansvarig
Översyn och organisering av det fysiska arbetsmiljöansvaret i det verksamhetsanpassade kontoret	Tydliggöra ansvaret för den fysiska arbetsmiljön	Under hösten 2021	VS (ansvarig för "förvaltningsorganisationen")
Uppföljning av det verksamhetsbaserade arbetssättet genom enkätundersökning.	Följa och fånga upp hur det nya arbetssättet fungerar.	Våren 2022 och hösten 2022	HR
Spelregler för det verksamhetsbaserade arbetssättet	Skapa en god arbetsmiljö med Involvering och dialog. Bemötande i nya lokalerna för trivsel och positivt arbetsklimat. Attraktiv arbetsgivare	Start hösten 2021	HR tillsammans med förvaltningsorganisationen för lokalerna och projektgruppen för framtida lokaler.
Riktlinje för flexibelt arbete.	Trafikkontoret erbjuder sina medarbetare att kunna arbeta växelvis på kontoret eller på annan plats i större utsträckning än innan pandemin.	I anslutning till sommaren 2021.	

Ledarskap och organisatorisk tillit

- Att stärka och förbättra ledarskap liksom förtroendet för förvaltningsledningens arbete påverkar upplevelsen av en god arbetsmiljö.

Aktivitet	Beskrivning/syfte med åtgärden	Start- och slutdatum	.
Förändringsledning	Stärka cheferna i förändringsledning	Start maj 2021	HR-chef, VS och Kommunikation

Arbetsbelastning och stress

- I tidigare medarbetar- och chefsenkäter framkommer att det i delar av förvaltningen upplevs hög arbetsbelastning och stress.

Aktivitet	Beskrivning/syfte med åtgärden	Start- och slutdatum	Ansvarig
Utveckla och tydliggöra prioriteringar i kontorets verksamheter i samband med budgetprocess och verksamhetsplaneringen inom förvaltningen.	Syftet är att utveckla och förtydliga prioriteringar i verksamheterna för att minska upplevelse av stress och arbetsbelastning i de verksamheter där detta är ett problem	I budget och verksamhetsplanering inför 2022	Alla chefer
Mental träning – digitala träningspass för återhämtning och stresshantering	Ge verktyg i vardagen för återhämtning	Start hösten 2021 (tom maj 2022)	Alla chefer och medarbetare har möjlighet att delta.

Kränkande särbehandling och bemötandefrågor

- Svaren i tidigare medarbetarenkäter visar att det finns medarbetare som har upplevt sig utsatta för kränkande särbehandling.
- Arbetsgivaren accepterar inte att kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier förekommer. Hur vi bemöter varandra och interagerar i grupper, mellan enheter, avdelningar och samarbetsparter, är centralt för hur vår arbetsmiljö utvecklas.

Aktivitet	Beskrivning/syfte med åtgärden	Start- och slutdatum	Ansvarig
Kränkande särbehandling/bemötandefrågor som tema på arbetsplatsträffar	För att få reflektion kring beteenden och en grund för förändrat arbetsklimat vid behov. Dialog på arbetsplatsträffar i samband med kunskapshöjning om kränkningar och vad som gäller i staden och på förvaltningen. En verktygslåda att använda som stöd har tagits fram av HR	Aktiviteter genomförs under 2021 och även under 2022	Samtliga chefer plus HR

Kontakt

Christina Malmberg

Christina.a.malmberg@sbk.goteborg.se

Trafikkontoret, Göteborgs Stad