

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2023-05-22

Diarienummer SMF-2023-03450

Handläggare

Lisbeth Imfeld

Telefon: 0767845117

E-post: lisbeth.imfeld@stadsmiljo.goteborg.se

Stadsmiljönämndens arbetsmiljömål 2023

Förslag till beslut

I stadsmiljönämnden

Stadsmiljönämnden fastställer arbetsmiljömål för 2023 i enlighet med stadsmiljöförvaltningens förslag.

Sammanfattning

Samtliga nämnder och bolagsstyrelser ska sätta mål för arbetsmiljön och bedriva ett systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete. Det omfattar kartläggning, analys, åtgärder och uppföljning av såväl fysiska som organisatoriska och sociala förhållanden på organisations-, grupp-, och individnivå. Syftet är att främja medarbetares hälsa och minimera risken för ohälsa och olycksfall.

Under 2023 kommer främsta målet vara att etablera strukturerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet för den nya stadsmiljönämnden. Det omfattar att anpassa verktyg, metoder och riktlinjer, ta fram material för det systematiska arbetsmiljöarbetet, arbetsmiljöronder och aktiva åtgärder, samt att frekvent följa upp nyckeltal.

Det andra målet handlar om en balanserad personalomsättning där åtgärderna innefattar att upprätta en kompetensförsörjningsplan för förvaltningen och att följa upp nyckeltal kopplat till personalomsättning.

Det tredje målet sammanfaller med kommunfullmäktiges mål för staden, att sjukskrivningar till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska i förvaltningen. Även här är det avgörande att frekvent arbeta med uppföljning av nyckeltal, med fokus på sjukfrånvaro och frisknärvaro liksom arbetsskador och tillbud.

Bedömning ur ekonomisk dimension

De tre dimensionerna på hållbarhet ekonomisk, ekologisk och social hållbarhet är perspektiv som är en förutsättning för vad och hur stadsmiljönämnden levererar i sitt uppdrag.

En god arbetsmiljö och bra arbetsvillkor är en strategiskt viktig fråga för nämnden som attraktiv arbetsgivare eftersom det skapar förutsättningar för den framtida kompetensförsörjningen. Det är även ett viktigt konkurrensmedel och en effektivitetsfråga för att kunna möta förväntningarna på vad vi ska leverera i våra uppdrag.

Bedömning ur ekologisk dimension

De tre dimensionerna på hållbarhet ekonomisk, ekologisk och social hållbarhet är perspektiv som är en förutsättning för vad och hur stadsmiljönämnden levererar i sitt uppdrag. En god arbetsmiljö gynnar nämndens leveranser i uppdragen och bidrar till hållbarhetsmålen.

Bedömning ur social dimension

De tre dimensionerna på hållbarhet ekonomisk, ekologisk och social hållbarhet är perspektiv som är en förutsättning för vad och hur stadsmiljönämnden levererar i sitt uppdrag.

Nämndens arbetsmiljöarbete med uppsatta mål förväntas bidra till att förebygga diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier. Arbetsmiljömålen förväntas ha positiv inverkan för hälsa, jämlikhet och jämställdhet.

Samverkan

Samverkan har skett i FSG 2023-05-16.

Bilagor

1. Stadsmiljönämndens arbetsmiljömål 2023 (ppt)

Ärendet

Nämnden har att ta ställning till att fastställa stadsmiljönämndens arbetsmiljömål för 2023 i enlighet med stadsmiljöförvaltningens förslag.

Beskrivning av ärendet

Göteborgs Stads övergripande arbetsmiljömål är att alla medarbetare ska ha ett hållbart arbetsliv där hälsa och verksamhet utvecklas. Stadsmiljönämnden är i egenskap av arbetsgivare huvudansvarig för stadsmiljöförvaltningens arbetsmiljö.

I enlighet med arbetsmiljölagen och Göteborgs stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap, ska samtliga nämnder och bolagsstyrelser sätta mål för arbetsmiljön och bedriva ett systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete.

Det omfattar kartläggning, analys, åtgärder och uppföljning av såväl fysiska som organisatoriska och sociala förhållanden på organisations-, grupp-, och individnivå. Syftet är att främja medarbetares hälsa och minimera risken för ohälsa och olycksfall.

Under 2023 kommer främsta målet vara att etablera strukturerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet för den nya förvaltningen, i dialog och samverkan i förvaltningens skyddskommittéer. Det omfattar att anpassa verktyg, metoder och riktlinjer, ta fram material för det systematiska arbetsmiljöarbetet, arbetsmiljöronder och aktiva åtgärder, samt att frekvent följa upp nyckeltal.

Det andra målet handlar om en balanserad personalomsättning där åtgärderna innefattar att upprätta en kompetensförsörjningsplan för förvaltningen och att följa upp nyckeltal kopplat till personalomsättning.

Det tredje målet sammanfaller med kommunfullmäktiges mål för staden, att sjukskrivningar till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska i förvaltningen. Även här är det avgörande att frekvent arbeta med uppföljning av nyckeltal, med fokus på sjukfrånvaro och frisknärvaro liksom arbetsskador och tillbud.

Stadsmiljönämndens arbetsmiljömål för 2023:

- Strukturer för det systematiska arbetsmiljöarbetet
- En balanserad personalomsättning
- Sjukskrivningar till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska

Uppföljning nyckeltal:

Som grund för kartläggning och analys av arbetsmiljön används olika nyckeltal. I och med att stadsmiljönämnden är nybildad sedan årsskiftet, saknas i år jämförelsetal från tidigare år. För 2023 arbetar vi mot stadens gemensamma mål gällande nyckeltalen. År 2024 har vi först förvaltningens egna referensvärden baserat på utfallet 2023.

HR-avdelningen kommer under året bidra med att ta fram rapporter på följande indikatorer/nyckeltal kvartalsvis/halvårsvis till verksamheterna och arbeta tillsammans med chefer när man inom verksamheter behöver vidta åtgärder.

- Sjukfrånvaro
- Frisknärvaro
- Arbetsskador och tillbud, inklusive handläggningstid i IA
- Personalomsättning
- Andel arbetade timmar timanställd
- Andel arbetade övertidstimmar
- Flexsaldo
- Upplevd arbetsbelastning (medarbetarenkätresultat)

Förvaltningens/bolagets bedömning

Förvaltningen kommer enligt prognos ha cirka 900 årsarbetare 2023, där de största personalgrupperna är bl. a. olika typer av handläggare inom infrastruktur, trafik och kollektivtrafikfrågor, ingenjörer och arkitekter, park- och trädgårdsarbetare samt renhållare. Det är framför allt inom de två sistnämnda grupperna som behovet av säsongsanställningar finns.

Systematiskt arbetsmiljöarbete och samverkan

En avgörande faktor i att skapa en attraktiv arbetsplats och vara en attraktiv arbetsgivare är att förvaltningen har ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Det är viktigt att våra arbetsplatser präglas av respekt, jämställdhet, medinflytande, motivation och utveckling. Då den nya stadsmiljöförvaltningens verksamhet är omfattande och heterogen innebär det att medarbetare och chefer har olika utmaningar i den organisatoriska och fysiska arbetsmiljön. Det kommer krävas ett aktivt arbete under året i att utbilda chefer och medarbetare i syfte att säkerställa en säker och hållbar arbetsplats.

I samverkan med de fackliga organisationerna kommer vi arbeta med att anpassa verktyg, metoder och riktlinjer för att skapa goda förutsättningar för en hållbar arbetsmiljö. En förutsättning för att skapa en ny gemensam organisationskultur utifrån stadens förhållningssätt är att förvaltningen har ett gott samverkans klimat mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna. Klimatet skapar vi genom att ha goda kunskaper i samverkansavtalet, förståelse för våra olika uppdrag och roller och genom att sträva efter att ha en ständigt pågående dialog.

Under 2023 kommer förvaltningen etablera strukturer för det systematiska arbetsmiljöarbetet och i samverkan i skyddskommittén (FSG) med arbetstagarorganisationerna arbeta med aktiva åtgärder. Den första arbetsmiljöromden genomfördes under april med fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, där det ingick uppföljningsfrågor kopplat till den nya stadsutvecklingsorganisationen och där materialet togs fram i en partsgemensam arbetsmiljögrupp i förvaltningen.

Personalomsättning

I tidigare förvaltningar har personalomsättningen legat runt 10 procent, som en normal personalomsättning på arbetsmarknaden, men bedömningen är att personalomsättningen kan komma att ligga något högre för 2023, prognosen för personalomsättning (förvaltningsextern) är 12%. Detta utifrån att vi känner till att vid

omorganisationer om man inte blir "nöjd" börjar de grupper som är attraktiva på arbetsmarknaden t ex ingenjörer och projektledare att leta efter andra uppdrag. Det är därför viktigt för förvaltningen att ha en medvetenhet om detta och att utveckla processer och rutiner i till exempel plan- och exploateringsprocessen för att skapa tydlighet.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron varierar stort mellan olika delar av förvaltningens avdelningar och varierade som exempel från lägst 2,2 procent till som högst 9,3 procent i april 2023. Det är ännu svårt att göra en prognos för året, då det finns begränsade underlag i systemen för den nya stadsmiljöförvaltningen, men utifrån tidigare förvaltningars årsutfall, så är en möjlig bedömning ca 7,5% per helår, nuvarande utfall för april månad är 7,1% . Med målet att sjukskrivningar till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska i förvaltningen, är det avgörande att förvaltningen frekvent under året arbetar med uppföljning av sjukfrånvaro och frisknärvaro liksom arbetsskador och tillbud.

Maria Wernstål

Avdelningschef HR

Anders Ramsby

Förvaltningsdirektör