

## Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) 2017

### Inledning

Det övergripande målet för Familjebostäders arbetsmiljöarbete är att vi skall sträva efter att upprätthålla en hög standard på arbetsmiljön och följa de krav som ställs i lagstiftningen och genom partsöverenskommelser. En god arbetsmiljö är ett viktigt konkurrensmedel för att vara en attraktiv arbetsgivare. Familjebostäders arbetsmiljöarbete skall integreras i den löpande verksamheten. Enligt arbetsmiljölagen har både arbetsgivare och arbetstagare vissa skyldigheter. Arbetsgivaren är alltid skyldig att se till att arbetet kan utföras utan risk för ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivaren är också skyldig att förvissa sig om att den som ska utföra jobbet har fått tillräckliga instruktioner samt tillhanda krisstöd ifall något skulle inträffa. Arbetstagaren har skyldighet att ta reda på risker och hålla sig uppdaterad samt göra en egen riskbedömning i en situation. Dessutom skall arbetstagaren arbeta enligt anvisningar och instruktioner samt använda skyddsutrustning.

### Systematiskt arbetsmiljöarbete - Definition

Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas arbetsgivarens arbete med att

- undersöka
- riskbedöma
- genomföra åtgärder
- kontrollera och följa upp verksamheten

på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö bibehålls. Detta gäller alla förhållanden av betydelse för arbetsmiljön och ska vara en naturlig del av verksamheten inom ramen för arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Medarbetarenkät, arbetsmiljöronder, APT, medarbetarsamtal och personalbokslut är verktyg för att kunna följa upp arbetsmiljöarbetet.

### Medarbetarenkät

November 2016 deltog vi för första gången i den gemensamma enkäten i Göteborgs stad. Resultatet presenterades i 2016 års rapport till styrelsen. Under våren 2017 har samtliga arbetsgrupper arbetat med analys och framtagande av handlingsplaner utifrån enkätresultatet. Ledningsgruppen och Ledarforum har analyserat resultatet på bolagsnivå och tagit fram vissa bolagsövergripande aktiviteter. Det rör bland annat ledarskapet/medarbetarskapet, möjlighet till utveckling och karriärvägar inom bolaget. Detta kommer att finnas med i verksamhetsplan för 2018. Enligt ett koncernbeslut deltog ingen av bolagen i stadens enkät som genomfördes i november 2017. Koncernen har tagit beslut på att vi som komplement till traditionell enkät ska använda realtidsmätningar (pulsmätning), med start under hösten 2018.

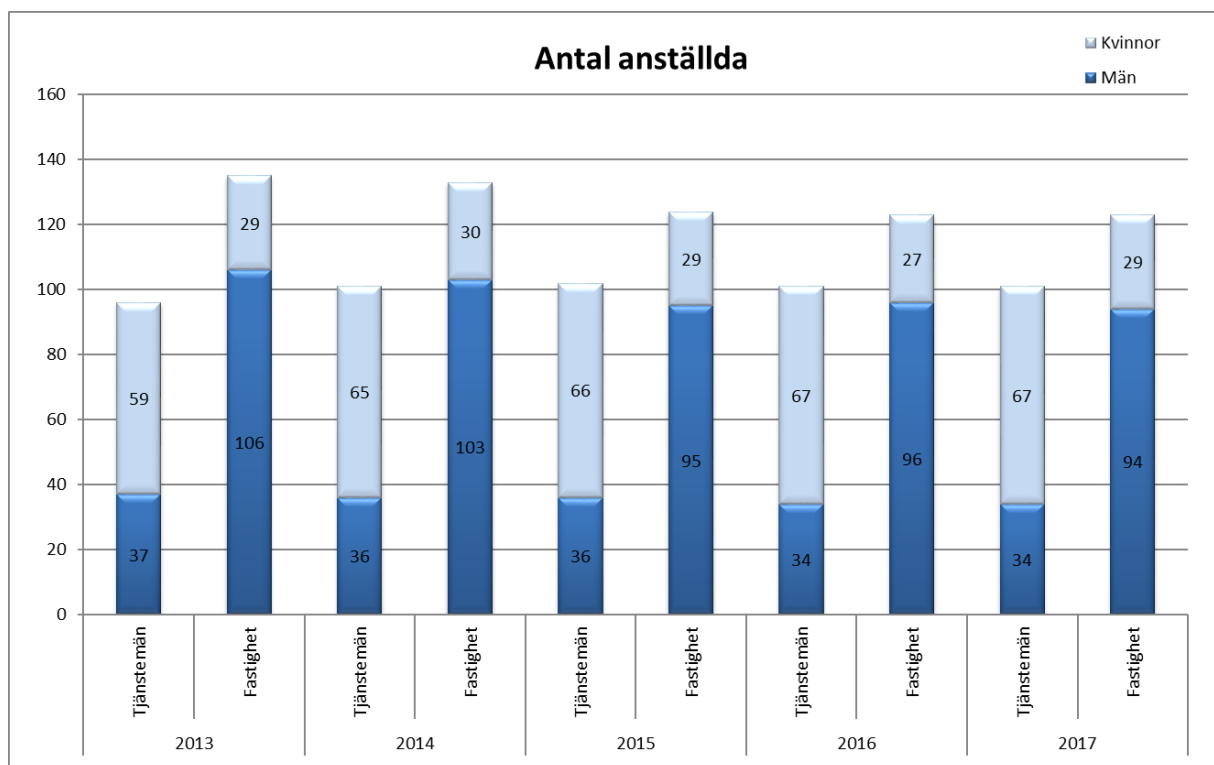
## Arbetsmiljöronder 2017

Arbetsmiljöronder har genomförts och utifrån resultatet kan det konstateras att den fysiska arbetsmiljön är god i bolaget. Hög arbetsbelastning och stress upplevs till viss del, och då främst inom yrkesgruppen bovärdar. I övrigt framkommer inget särskilt alarmerande och åtgärder vidtas där det behövs enligt dokumenterade handlingsplaner. Frågor som rör psykosocial arbetsmiljö tas också upp i de enskilda medarbetarsamtalen.

## Personalbokslut 2017

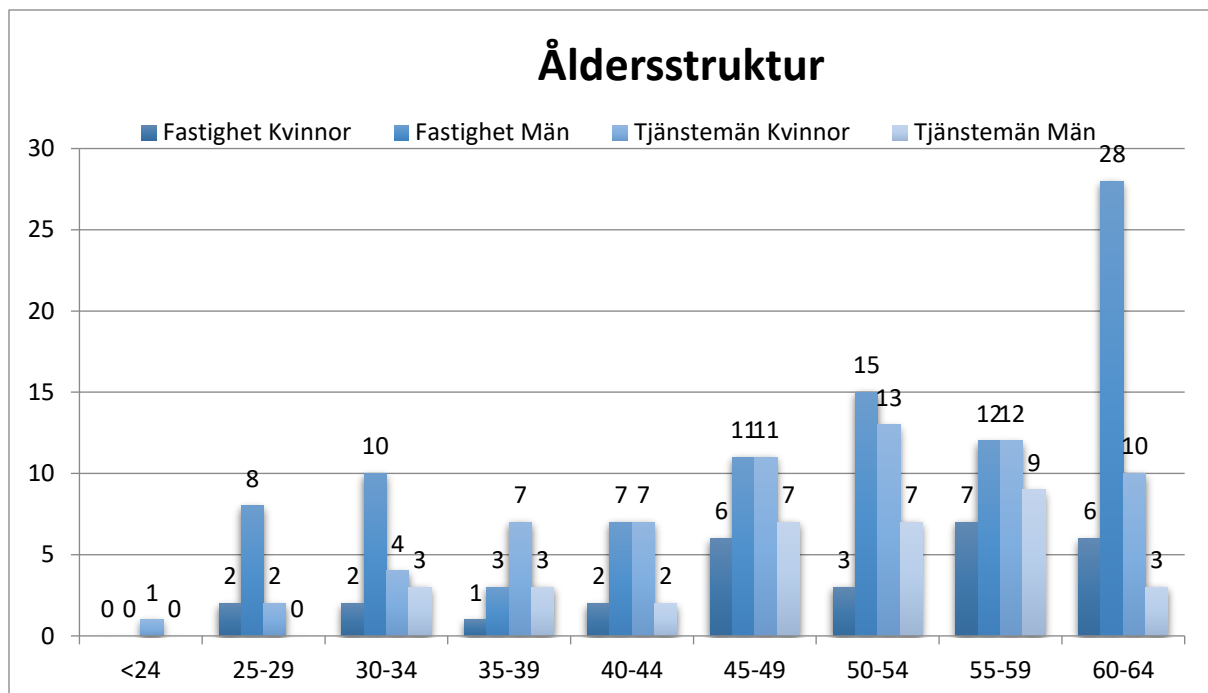
### Anställda

Antal anställda uppgick 2017 till 224 tillsvidareanställda. Könsfördelningen är 43% kvinnor och 57% män. Denna fördelning har varit ganska konstant under de senaste åren.



26 medarbetare har slutat under året; fem stycken på grund av ålderspension och resterande på egen begäran. Av dessa är det tre stycken som gått vidare till nya roller inom koncernen. 26 nya medarbetare har anställts under 2017; 12 tjänstemän och 14 fastighets.

Medelåldern i bolaget är 49,49 år vilket är jämförbart med övriga bolag i fastighetsbranschen. Möjliga pensionsavgångar de närmsta fem åren fördelar sig enligt följande; 12 miljövårdar, 10 bovärdar, 5 hantverkare och 11 administrativ personal. Det som är mest kritiskt att återbesätta på grund av dessa pensionsavgångar är bovärdar. När det gäller miljövårdar finns ett relativt stort rekryteringsunderlag och hantverkare har bolaget sedan tidigare beslutat att inte återbesätta när någon slutar.



Olika insatser görs för att locka unga till fastighetsbranschen och få fler sökande till Fastighetprogrammet på gymnasiet. Koncernen har sedan ett antal år startat Fastighetsvårdsprogram ihop med KomVux där bolagen erbjuder praktik och sommarjobb. Bolaget har anställt ett flertal bovärdar som genomgått den utbildningen. I november slog portarna upp för Framtidens Fastighetslabb med syfte att bidra till ökad kunskap om branschen inför gymnasieval och framtida yrkesval. Framtidens Fastighetslabb är en unik satsning och består av tre delar – en plats för studiebesök, pedagogiskt skolmaterial och en spelapplikation.

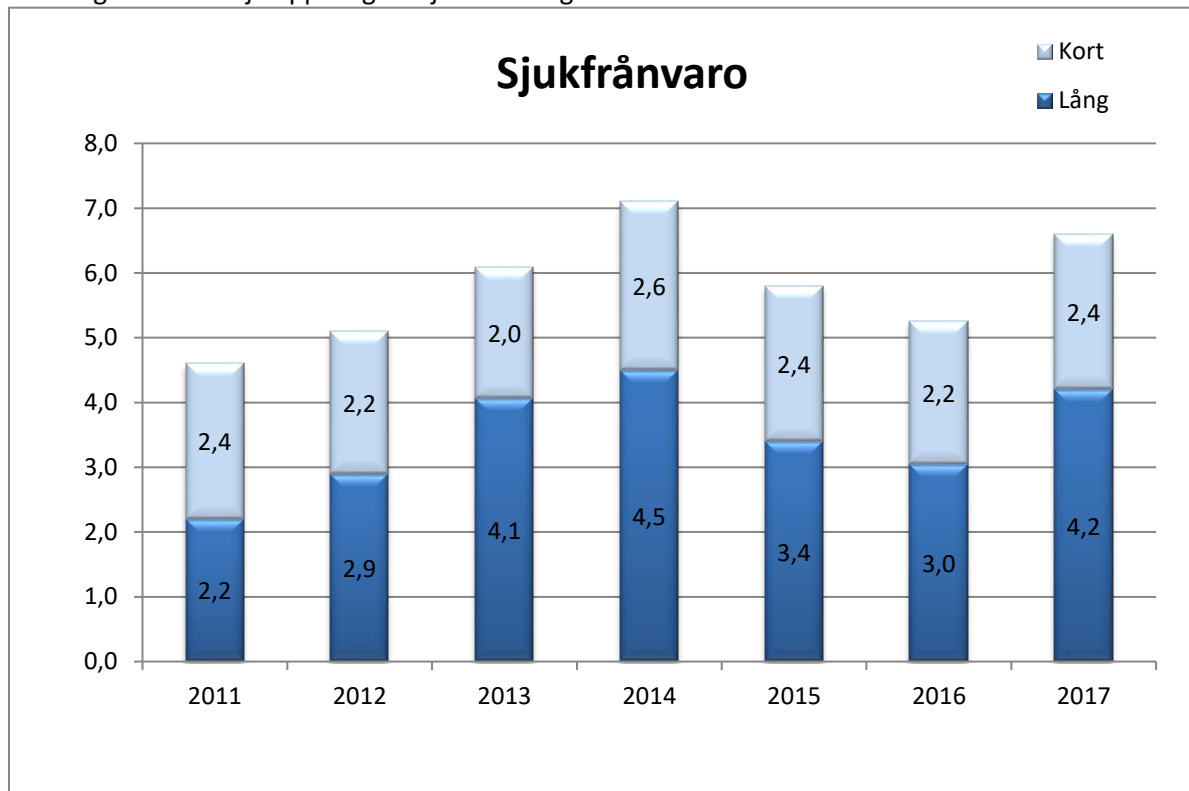
#### Övertid

Omfattningen av övertidsuttag har legat konstant på en acceptabel nivå de senaste åren. Några övertidsdispenser har inte behövt sökas under året. Bolaget uppfattar inte att övertid är något problem ur arbetsmiljösynpunkt.

#### Sjukfrånvaro

Bolaget har även under 2017 haft fortsatt fokus på sjukfrånvaron bland annat med hälsosamtal vid frekvent korttidsfrånvaro. Vi ser att den korta sjukfrånvaron ligger på en relativt konstant nivå. Anledningen att vår totala sjukfrånvaro ökat är att vi fått fler långtidssjukskrivningar under året. Enligt vår bedömning är få av dessa arbetsrelaterade.

Vi anser att vi har väl fungerande rehabiliteringsrutiner och kommer under 2018 göra en extra satsning med att följa upp långtidssjukskrivningarna.



#### *Arbetsskador och tillbud*

Under 2017 rapporterades 16 arbetsskador och 7 tillbud. Under flera år har det varit relativt få anmälda tillbud. Det är av stor vikt att tillbud rapporteras så att ett tillbud inte i förlängningen blir en arbetskada. Alla måste hjälpas åt i detta, chefer, fackliga representanter och medarbetare. Detta tas regelbundet upp på APT. Ett enklare och modernare incidentrapporteringssystem behövs och diskussioner kring detta pågår i koncernen.

#### **Vad har mer hänt under 2017?**

##### *Trygghetsvärdar - riskanalys*

För att verka för en god och trygg arbetsmiljö och personsäkerhet för våra trygghetsvärdar som under våren 2018 börjar arbeta kvällar och helger i Bergsjön för att skapa trygghet i området, har en riskanalys genomförts. Detta gjordes gemensamt med Poseidon och Bostadsbolaget. Ett antal risker identifierades och åtgärder är vidtagna för att hantera riskerna. Ett gediget introduktionsprogram är genomfört och det kommer också ske löpande utbildningar. Trygghetsvärdarna arbetar aldrig ensamma och man arbetar tre och tre enligt schema. Arbetsledning ska alltid finns tillgänglig eller i beredskap och här hjälps bolaget åt enligt särskilt beredskapsschema. Medarbetarna är utrustade med arbetskläder, telefon och överfallslarm.

##### *Föreläsning/utbildning*

Vi har haft föreläsning för samtliga medarbetare kring våld i nära relationer och även med fokus på sexuella kränkningar och trakasserier på arbetsplatser och i privatlivet.

Material för samtliga chefer att informera om på APT under året rörande arbetsmiljö samt hot och våld och krishantering har tagits fram.

Ett antal utbildningar är genomförda för vissa arbetsgrupper i hot och våld.

#### *Hälsokontroller*

Samtliga medarbetare har erbjudits att genomgå hälsokontroller på företagshälsovården under året.

#### *Friskvårdssatsning*

Hela bolaget var med i en friskvårdssatsning – Tappa Trampet – som innebar en stegtävling i lag där vi skulle gå från Göteborg till Stockholm! Mycket god uppslutning och stort engagemang.

#### *Massage på arbetstid*

2017 infördes en ny förmån som innebär att alla medarbetare har rätt till att på arbetstid gå på 6 massagetillfällen/år (à 30 minuter). Arbetsgivaren står för halva kostnaden och medarbetaren för resterande. Bolaget har handlat upp en massör som kommer ut till arbetsplatserna.

#### *Personalvårdsprogram*

Vi har under året ett infört Personalvårdsprogram som innebär att medarbetaren kostnadsfritt kan få snabb professionell hjälp när man stöter på svårigheter i livet. Det kan handla om ekonomiska, psykologiska eller juridiska problem.

#### *Likabehandlingsplaner*

Likabehandlingsplaner ur såväl medarbetar- som verksamhetsperspektiv har tagit fram 2017 för att implementeras under 2018. Där uppmärksammas bl and annat att vi ska vara en inkluderande arbetsplats och verka för att sexuella trakasserier, kränkningar eller mobbing inte ska förekomma.

2018-06-04

Ann-Catrin Skeppstedt  
HR-chef