

Arbetsmiljöuppföljning våren 2018

Det systematiska arbetsmiljöarbetet på Förvaltnings AB Framtiden hanteras enligt fastställt årshjul där psykosocial arbetsmiljörund genomförs på våren och fysisk rond på hösten.

Arbetsmiljömål för Förvaltnings AB Framtiden

Målen kommer ifrån det koncerngemensamma arbetet som gjorts i HR-chefsrådet. Resultatet av senaste medarbetarenkäten föranledde inga behov av särskilda åtgärder gällande den psykosociala arbetsmiljön för moderbolaget. Målen beslutas om i ledningsgruppen för moderbolaget.

- **Hållbart arbetsliv**
 - Stressrelaterad ohälsa ska motverkas genom att medarbetare ges **möjlighet till återhämtning** efter perioder av hög arbetsbelastning. Mäts i medarbetarenkäten.
2016: medelvärde 3,5
2018: mål om att bibehålla värdet i en fas där förväntningarna på leverans och höga ambitioner i affärsplanen kommer göra att många kommer att ha en ansträngd arbetssituation (resultatet presenteras början 2019).
 - Sannolikheten för att medarbetare ska ha ett hållbart arbetsliv ökar om du kan vara trygg och må bra på din arbetsplats. En arbetsplats fri från kränkningar, trakasserier och mobbning och där man får vara den man är får medarbetare att bidra med sin fulla kapacitet. **Förvaltnings AB Framtiden ska vara en inkluderande arbetsplats.**
 - Definition av vilka faktorer som bidrar till att bolaget uppfattas som inkluderande ska tas fram under hösten 2018.
 - Uppföljning av faktorerna görs med hjälp av den metod för realtidsmätningar/pulsmätningar som ska införas under hösten 2018 i koncernen.

Uppföljning av sjukfrånvaro

Bolaget har en mycket låg sjukfrånvaro och risk för sjuknärvaro kan finnas och följs upp. Total sjukfrånvaro vid årsskiftet var 0,99 %. De första tre månaderna på året var samma uppgift 1,5 %. Ingen långtidsfrånvaro och ingen upprepad korttidsfrånvaro.

Tillbud och arbetsskador

Två tillbud har rapporterats och omhändertagits under 2017. Inga arbetsskador har rapporterats.

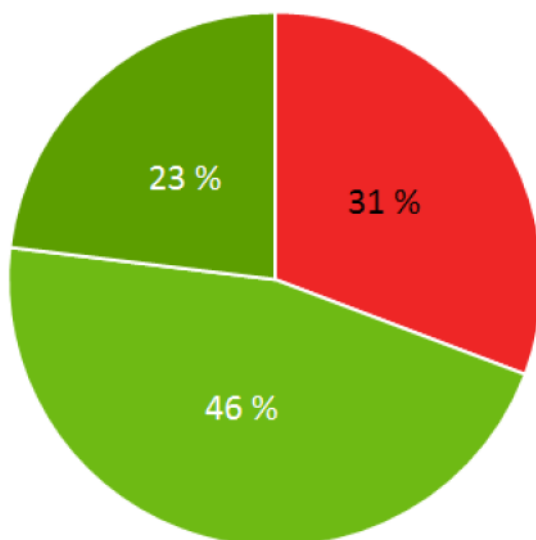
Kränkande särbehandling/trakasserier



Vid utvecklingssamtalen har inga indikationer på kränkande särbehandling eller trakasserier framkommit. Det är frågor som är svåra att få tag om och som kräver ett kontinuerligt arbete. Hösten 2018 kommer frågorna att lyftas i samband med aktiviteter som planerats som en del i likabehandlingsplanen.



Hälsoprofiler

Under 2017 erbjöds medarbetarna att genomföra så kallade hälsoprofiler hos företagshälsovården. En sammanfattning redovisas nedan och visar att 31% (4 personer) har stort behov av en livsstilsförändring och till största delen är det motion och kost som skulle behöva förbättras.

Åtgärder: Genom att erbjuda hälsoprofiler ges medarbetarna möjlighet att få kunskap om sin situation och råd om hur de kan förbättra den. På kontoret finns möjligheter att delta i aktiviteter såsom löpning, viktväktarna m.m. Då det är ett begränsat antal individer bedömer vi att insatserna sker individuellt och inga nya aktiviteter planeras.



Riskgrupper	Procent	Antal
 Stort behov av livsstilsförändring	31 %	4
 Behov av livsstilsförändring	0 %	0

Friskgrupper	Procent	Antal
 Bra livsstil och hälsa	46 %	6
 Mycket bra livsstil och hälsa	23 %	3