

Arbetsmiljöuppföljning januari 2019 Framtiden Byggutveckling AB

Bolagets systematiska arbetsmiljöarbete utgår ifrån de lagar och föreskrifter som finns inom området, Göteborgs Stads Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy. Under 2017 antogs Göteborgs Stads plan för att förbättra arbetsmiljöarbetet och minska sjukskrivningstalen 2018-2019. Ett mål i planen handlar om att förbättra underlagen som ger en helhetsbild till nämnder och styrelser så att det vid behov kan fattas beslut om att avsätta medel för åtgärder i området. Personal- och arbetsmiljöuppföljningen syftar bland annat till att ge en sådan helhetsbild.

Systematiskt arbetsmiljöarbete på Framtiden Byggutveckling

Arbetsmiljöronder

I enlighet med bolagets upplägg för SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete) har en psykosocial arbetsmiljöronde genomförts under våren 2018. Den fysiska arbetsmiljöronden som enligt kalendarier planeras till oktober varje år har medvetet skjutits fram till februari 2019 då det under hösten gjordes en flytt på kontoret. Inför flytten som berörde både Framtiden Byggutveckling och Förvaltnings AB Framtiden gjordes en riskbedömning utifrån arbetsmiljöperspektivet. De risker som lyftes fram var:

- Konsulter och korttidsanställda får ej i första hand fasta arbetsplatser, dock skall de integreras i den mån det går för verksamhetens skull.
- Oklart hur stort behovet av att få sitt helt ostört är.
- Färre förvaringsmöjligheter/arkivbrist nära sina arbetsplats/skrivbord.
- Inga fysiska risker lyftes fram.

Dessa kommer att följas upp i samband med den fysiska arbetsmiljöronden som genomförs i februari 2019.

Vid **bolagsmöte i mars 2018 hade bolaget arbetsmiljötema.**

- Information om bolagets arbetsmiljörutiner och var man hittar dem.
- En quiz synliggjorde ett behov av att förtydliga utrymningsledarens roll och träning av utrymning - genomfört
- En riskbedömning utifrån faktorer som påverkar arbetsmiljön gjordes. Punkt 2 och 3 är överlämnade till Chalmers Fastigheter av kontorskoordinator:
 1. En månads uppsägningstid påverkar övriga medarbetare vad gäller arbetsbelastningen.
(Vi följer vårt kollektivavtal. HR påpekar för Fastigo att detta är ett problem men sannolikheten för en förändring när nog relativt liten.)
 2. Sneda pelare plan 2, risk för att man slår i huvudet.
 3. Materialet i huset bör innebära en risk för betongdamm. Frågan om huruvida en partikelmätning är gjord lyftes upp.

Utbildning

Under hösten 2018 gick bolagets medarbetare Kombiövning: repetition av livräddning och grundläggande brand.

Uppföljning av arbetsmiljömål för Framtiden Byggutveckling 2018-2019

Arbetsmiljömålen är framtagna under 2018 utifrån arbetet, som gjorts med medarbetare, med 2016 års medarbetarenkät samt utifrån det koncerngemensamma arbetet som gjorts i HR-chefsrådet. Ledningsgruppen fattade ett beslut om arbetsmiljömålen 11 januari 2018 och ytterligare förankring med medarbetarna genomfördes vid bolagsmöte med arbetsmiljötema 20 mars 2018.

- **Framgångsrikt samarbetsklimat**
 - Definition av vilka faktorer som bidrar till ett framgångsrikt samarbetsklimat ska tas fram under våren 2018.
 - Uppföljning av faktorerna görs med hjälp av den metod för realtidsmätningar/pulsmätningar som ska införas under våren 2018 i koncernen.

Uppföljning: Faktorerna för ett framgångsrikt samarbetsklimat togs aldrig fram då dessa fanns definierade i verktyget för temperturmätningar/realtidsmätningar som infördes under hösten 2018. Där mäts teamkänsla med hjälp av sex olika frågor. I skrivande stund uppgår index för teamkänsla till 7,3 på en 10-gradig skala. Där mäts dock inte samarbetet mellan avdelningarna i dagsläget. Det är en utveckling av verktyget som pågår så vi kan följa det framöver.



“ Framtiden Byggutveckling är den absolut roligaste arbetsplatsen jag har arbetat på. Olika åldrar, killar och tjejer, hög kompetens och väldigt bra samtal kolleger emellan.

Tycker du att Framtiden Byggutveckling tar fram det bästa i dig och får dig att prestera på topp?

- **Hållbart arbetsliv**

- Stressrelaterad ohälsa ska motverkas genom att medarbetare ges **möjlighet till återhämtning** efter perioder av hög arbetsbelastning. Mäts i medarbetarenkäten.

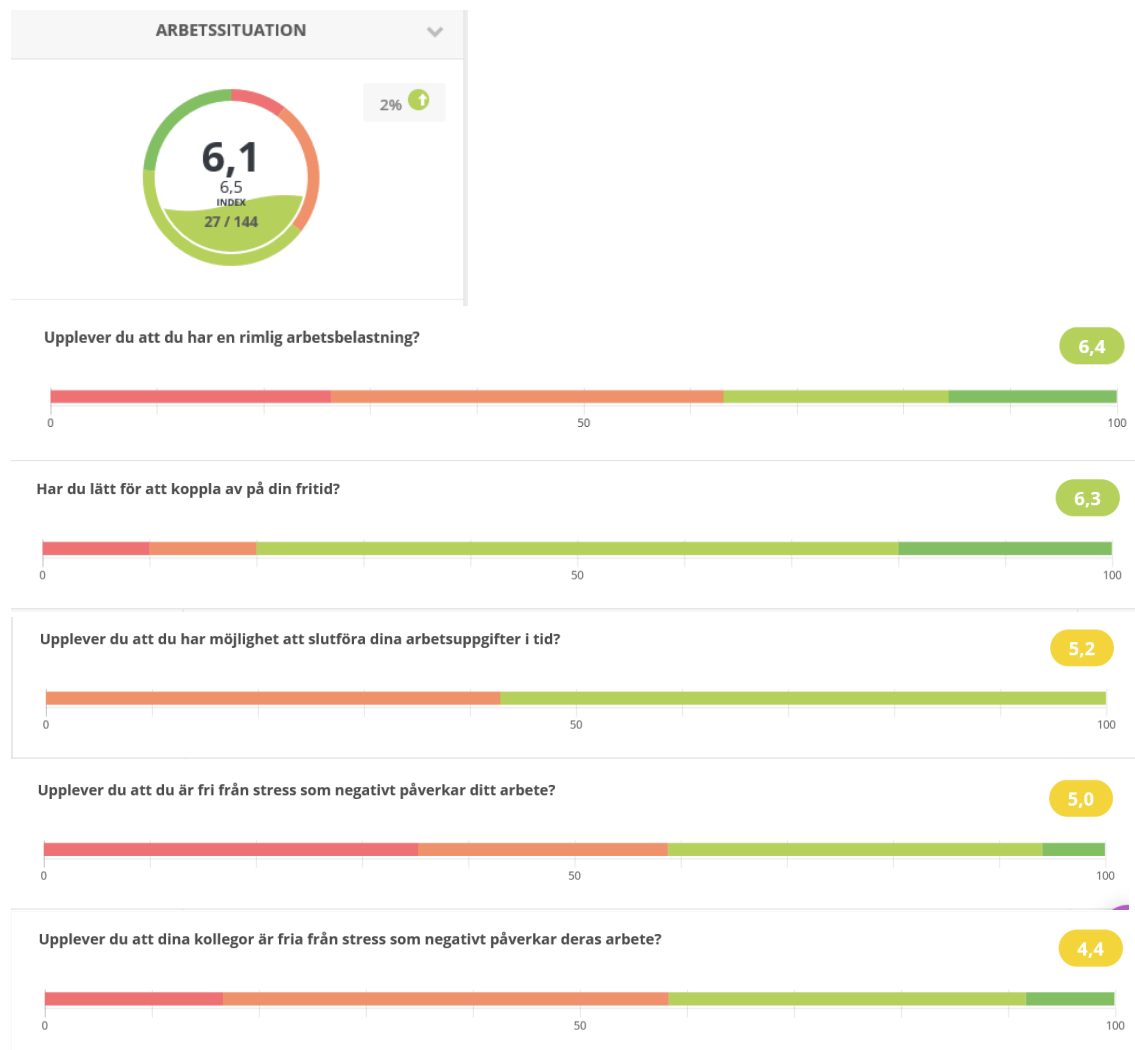
2016: medelvärde 3,1

2018: mål om att bibehålla värdet i en fas där det sker en stor uppväxling och många kommer att ha en ansträngd arbetssituation (resultatet presenteras början 2019).

Uppföljning: Medarbetarenkäten redovisas i början av februari så uppgiften finns inte framme ännu. Däremot mäts arbetssituation i temperaturmätningen där nedanstående frågor med den aktuella temperaturen visar att stressrelaterad ohälsa är fortsatt en mycket viktig fråga för Framtiden Byggutveckling att motverka och arbeta aktiv med. Det har lyfts upp som en risk och står med i intern kontrollplan så medvetenheten i bolaget finns.

Följande har gjorts och pågår för att komma till rätta med situationen:

- Förtydligande av roller och uppdrag
- Dialoger i respektive avdelning i samband med månatlig uppföljning av temperaturmätningarna



○ **Framtiden Byggutveckling ska vara en inkluderande arbetsplats.**

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.

- Definition av vilka faktorer som bidrar till att bolaget uppfattas som inkluderande ska tas fram under våren 2018.
- Uppföljning av faktorerna görs med hjälp av den metod för realtidsmätningar/pulsmätningar som ska införas under våren 2018 i koncernen.

Uppföljning: Det pågår ett koncerngemensamt arbete med att ta fram ett index för inkluderande arbetsplats i Winningtemp vilket har gjort att den första punkten gällande definitioner av faktorer har avvaktats med. Däremot kan vi med hjälp av temperaturmätningarna i Winningtemp konstatera att även detta område är fortsatt viktigt för Framtiden Byggutveckling att arbeta vidare med. Det är inte alla medarbetare som upplever att bolaget är fritt från kränkande särbehandling och mobbning vilket en grundläggande förutsättning för att ett bolag fullt ut ska uppfattas vara inkluderande. För att komma till rätta med upplevelsen av att det förekommer kränkande särbehandling och mobbning på arbetet har både VD/avdelningscheferna flera gånger tagit upp detta på bolagsmöten och avdelningsmöten och tydligt markerat att det är oacceptabelt. Dialog om vilka beteenden som är icke önskvärda har tagits upp och periodvis har det visat sig tydligt i en förbättring i Winningtemp. Den medarbetare som svarar negativt på frågan om man upplever att bolaget är fritt från kränkande särbehandling eller mobbning får direkt ett mail från Winningtemp med en fråga om man vill bli kontaktad av HR, chef eller chefs chef. Ingen medarbetare har valt att göra det. Bolaget fortsätter följa detta noga och under våren 2019 deltar samtliga medarbetare i en kort utbildning (som genomförs i hela koncernen) gällande normmedvetenhet.

Uppföljning av sjukfrånvaro

Total sjukfrånvaro har minskat från 3,77 % till så lågt som 1,1% (2016: 5,69 %) vilket beror på att det inte finns någon långtidssjukfrånvaro i bolaget längre och korttidsfrånvaro är mycket låg. Frisknärvaron ligger på 93% vilket är högt. Uppgifterna skickar en signal om att det kan finnas risk att det förekommer sjukfrånvaro, alltså att medarbetare arbetar när de egentligen borde sjukanmäla sig. Det finns anledning att följa upp om sjukfrånvaro rapporteras och föra dialog om riskerna med sjukfrånvaro som en konsekvens av en hög arbetsbelastning. Kulturen i ett bolag kan påverka hur medarbetare hanterar frågor som detta.

Åtgärd: I samband med den psykosocial arbetsmiljöredon under våren 2019 kommer frågan aktualiseras.

Tillbud och arbetsskador

Ett tillbud har anmält efter halkande i trappa. Anmält till Chalmers Fastigheter.