

Personal- och arbetsmiljöuppföljning Förvaltnings AB Framtiden juni 2019

Personal- och arbetsmiljöuppföljning till styrelsen avser moderbolaget Förvaltnings AB Framtiden. Den årliga redovisningen i styrelsen är en del av bolagets systematiska arbetsmiljöarbete och ska möjliggöra för styrelsen att få syn på om det finns behov av åtgärder inom arbetsmiljöområdet.

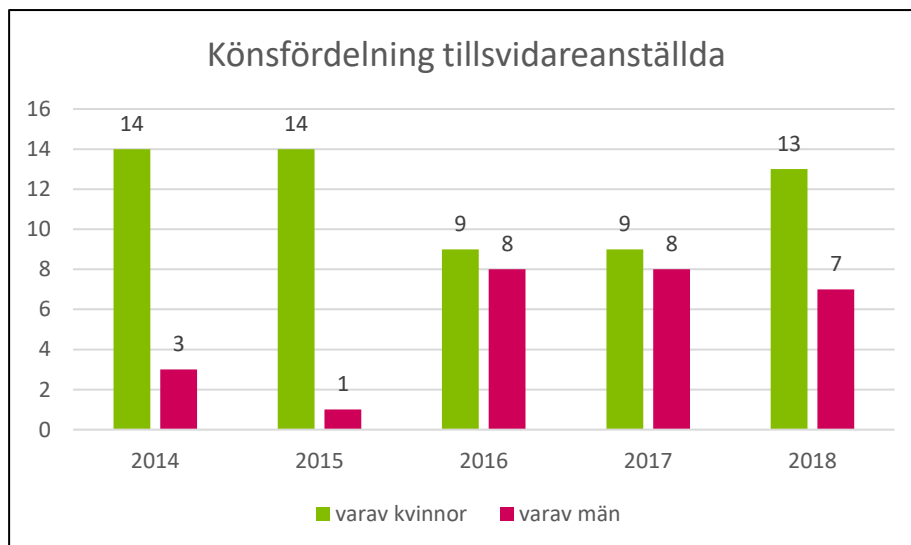
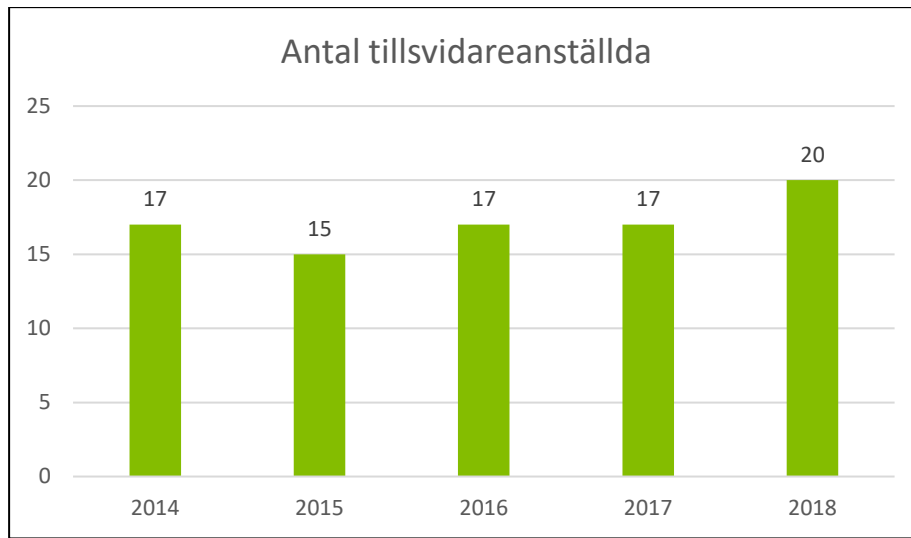
Förvaltnings AB Framtiden

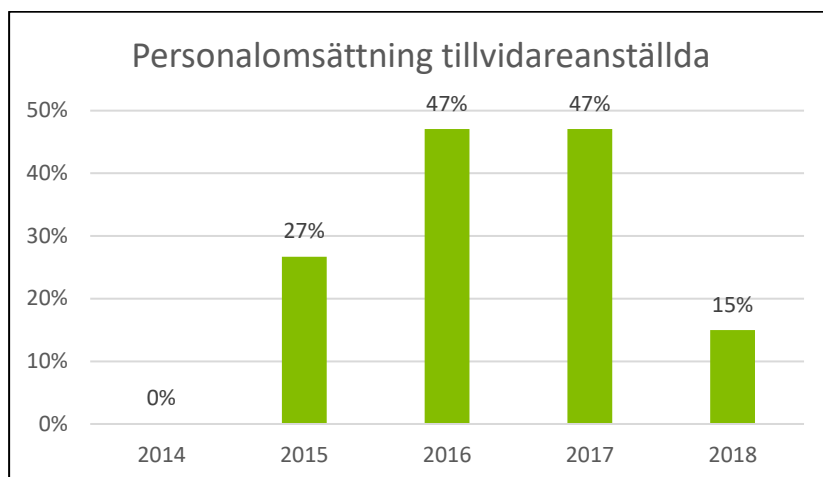
Terje Johansson
VD Koncernchef

Linda Björk
HR-chef

Personal- och arbetsmiljöuppföljning våren 2019 för Förvaltnings AB Framtiden

Personal





Under 2016 gjordes stora förändringar i moderbolaget som innebar att många nya medarbetare tillträdde både under 2016 och 2017.

Arbetsmiljö

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 och utifrån Affärsplan. Arbetsmiljömålen har ledningsgruppen för Förvaltnings AB Framtiden fattat beslut om.

- **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).

Uppföljning medarbetarenkät 2018: medelvärde 3,6



- 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.**

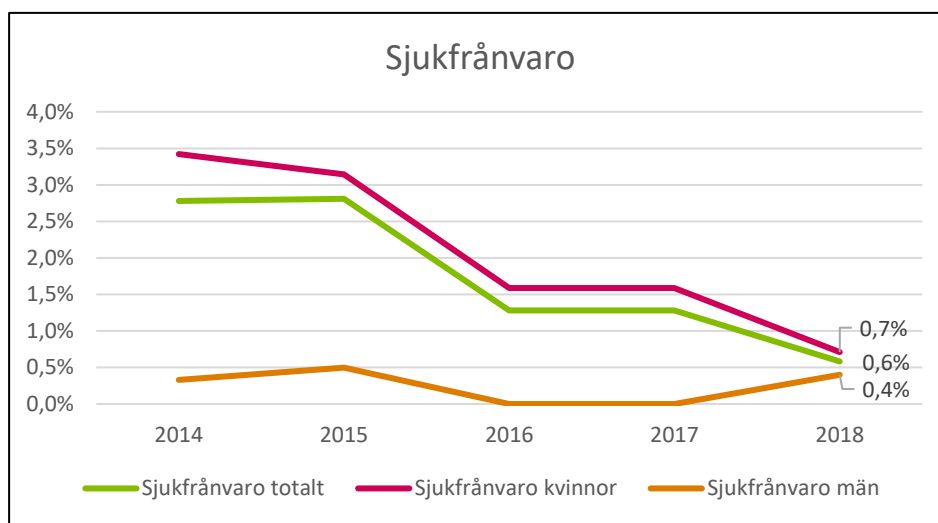
Uppföljning: Införandet av realtidsmätningar har genomförts från och med februari 2019. I verktyget "Winningtemp" följer bolaget hur medarbetarna och cheferna upplever sin arbetssituation, arbetsmiljö m.m. Under våren 2019 kommer ett särskilt index för

Inkluderande arbetsplats att föras in men fram till dess följer vi upp förekomsten av kränkande särbehandling och mobbning på arbetsplatsen.

Det finns inga signaler om att det skulle förekomma kränkande särbehandling eller mobbning på arbetsplatsen i Winningtemp.

Uppföljning av sjukfrånvaro

Bolaget har en mycket låg sjukfrånvaro och risk för sjuknärvaro kan finnas vilket uppmärksammas och följs upp. Total sjukfrånvaro vid årsskiftet var 0,6 %. Ingen långtidsfrånvaro och ingen upprepad korttidsfrånvaro. Bolaget arbetar aktivt med att förebygga sjukfrånvaro när signaler om stress eller annan risk för ohälsa uppkommer.



Tillbud och arbetsskador

Tre tillbud har rapporterats och omhändertagits under 2018. Inga arbetsskador har rapporterats.

Likabehandlingsplaner och arbete med aktiva åtgärder utifrån diskrimineringslagstiftningen

Fram till och med 2016 var det lagstiftat att arbetsgivare skulle ha jämställdhetsplaner. Sedan 2017 har lagstiftningen ändrats och den nya diskrimineringslagstiftningen ställer krav på att arbetsgivare kontinuerligt ska undersöka, analysera, åtgärda och följa upp nedanstående fem områden:

- arbetsförhållanden
- löner & anställningsvillkor
- rekrytering & befordran
- utbildning & övrig kompetensutveckling
- föräldraskap & arbete

Arbetsgivare med fler än 10 anställda ska också göra årliga lönekartläggningar och har man fler än 25 anställda ställs krav på dokumentation av aktiva åtgärder och uppföljning. Formen för hur dessa aktiva åtgärder beskrivs och hur uppföljningen sker ställs inga särskilda formkrav på.

2019 genomförs ett flertal koncerngemensamma aktiviteter som anges i de nu gällande likabehandlingsplanerna och under hösten görs en uppföljning samt en riskbedömning som underlag för aktiva åtgärder 2020. Vid identifiering av brister eller risker ska dessa även tas med i den riskanalys som görs i samband med budgeten som går till styrelsen.

Under hösten 2019 arbetas också en metod fram för att integrera likabehandlingsfrågorna i det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM-årshjul m.m.). Det innebär att styrelserna från och med 2020 får uppföljningen integrerat i personaluppföljningen som sker årligen och likabehandlingsplaner tas inte längre fram i koncernen som separata dokument.