

Styrelsehandling nr 10

Datum för styrelsemöte 200923

Diarienummer EH 2020-0235

Handläggare: Reka Hersvik

Telefon: 0769- 48 74 76

E-post: reka.hersvik@framtiden.se

Uppföljning arbetsmiljöplan

Informationsärende

Styrelsen Göteborgs Egnahems AB

Sammanfattning

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en metod för att hantera hälso- och arbetsmiljöfrågor på arbetsplatsen genom att planera, genomföra och följa upp så att den blir en naturlig del av den dagliga verksamheten och omfattar alla fysiska, sociala och organisatoriska förhållanden som har betydelse för säkerhet och hälsa i arbetet.

Bolagets systematiska arbetsmiljöarbete utgår ifrån lagar och föreskrifter från Arbetsmiljöverket samt Göteborgs stads styrdokument.

Ärendet innehåller rapport om bolagets arbetsmiljöarbete under 2020.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Bolaget inte har funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur ekologisk dimension

Bolaget inte har funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Bolaget inte har funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Samverkan

Arbetsmiljöarbetet bedrivs i samverkan med den lokala fackklubben.

Ärendet

Nedan följer bolagets arbetsmiljöarbete under 2020.

Beskrivning av ärendet

Bolagets systematiska arbetsmiljöarbete utgår ifrån de lagar och föreskrifter som finns inom området, Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap.

Bolagets arbetsmiljöarbete bedrivs i samverkan. En arbetsmiljögupp bestående av VD, bolagets chefer, skyddsombud och HR-specialist planerar och följer upp arbetet under året.

Arbetsmiljöplan

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om Organisatorisk och social arbetsmiljö ska det finnas mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen syftar till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa. Arbetsmiljömålen för 2020 är att minska och förebygga den arbetsrelaterade sjukfrånvaron samt att bibehålla en bra gemenskap i bolaget och vara en inkluderande arbetsplats.

Några av aktiviteterna som planeras i början på året för att uppnå arbetsmiljömålen var uppföljning av arbetssituation via individuella samtal, utveckla organisationen för att underlätta samarbetet mellan bolagets anställda samt att fortsätta med de gemensamma aktiviteterna som uppskattas av de anställda. Även arbetet med bolagets kultur och värdegrund förväntas att bidra till ett behålla den goda teamkänslan.

Några av de andra aktiviteterna som är planerade är fysisk arbetsmiljörom, hälsoundersökning och att genomgå Framtidens webutbildning i trygg och säker arbetsmiljö.

Förändrat läge under våren på grund av Covid-19

Arbetsmiljöarbetet fick ett annat fokus på grund av Covid-19 pandemin under våren.

Krisledningsgruppen aktiverades i förhöjd stabsläge sedan mars med regelbundna uppföljningsmöten där bland annat arbetsmiljö har varit en fast punkt. Även Unionens representanter varit delaktiga i uppföljningarna. Arbetsmiljöfrågorna handlade bland annat om att kontinuerligt följa upp sjukfrånvaron och identifiera och åtgärda eventuella smittorisker för bolagets anställda.

Eftersom bolagets anställda arbetade mestadels hemifrån under större delen av våren har mycket fokus legat på att anpassa bolagets arbetssätt, att försöka behålla gemenskap och att hitta andra samarbetsformer. En utmaning för cheferna har varit och fortfarande är att leda på distans och att kunna fånga upp signaler på alltför hög arbetsbelastning och mående för sina medarbetare.

Baserat på resultat av de enkätundersökningar som gjordes under våren kan vi konstatera att hanteringen av pandemin lyckades väl. Majoriteten av anställda upplevde att kommunikationen och anpassningarna har fungerat bra. Att arbeta hemma hade också inneburit en förbättrat arbetssituation för många anställda bland annat p.g.a större flexibilitet och restider.

På grund av pandemin kunde de gemensamma aktiviteterna som värdesätts av bolagets anställda inte genomföras. Tack vare kreativa idéer genomfördes istället en hälsoutmaning där avdelningarna tävlade mot varandra. Utmaningen gick ut på att varje deltagare ska genomföra så många fysiska aktiviteter som möjligt. För att utmaningen ska vara inkluderande kunde man registrera alla typer av fysiska aktiviteter från hushållsarbete och gräsklippning till löprunda. Hälsoutmaningen blev mycket lyckad och uppskattad av medarbetarna. Den bidrog också till att bibehålla den goda teamkänslan både i avdelningarna och även på bolagsnivå.

För att minska den psykiska påverkan av den pågående pandemin genomfördes en utbildningsserie på två delar med fokus på att ”må bra under pandemin”.

Eftersom pandemin fortsätter arbetet sker även under hösten under anpassade förhållanden. En skillnad från våren är att man arbetar på kontoret 2 dagar i veckan. Eftersom de bolagsgemensamma aktiviteter kan bara ske under anpassade former, genomförs ytterligare en hälsoutmaning under hösten.