

Styrelsehandling nr 13

Linda Björk

Datum: 2021-05-18

Diarienummer: 2021-0087

Telefon: 031-773 75 66

E-post: linda.bjork@framtiden.se

Personal- och arbetsmiljöuppföljning 2020

Informationsärende

Styrelsen Förvaltnings AB Framtiden föreslår

att anteckna Personal- och arbetsmiljöuppföljningen 2020

Sammanfattning

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete skall alla arbetsgivare årligen göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Styrelsen informeras årligen om uppföljningen.

Sammanfattningsvis visar den årliga uppföljningen:

- att det systematiska arbetsmiljöarbetet på moderbolaget följer de rutiner som fastställts.
- att sjukfrånvaro och personalomsättning inte visar några tecken på behov av åtgärder i arbetsmiljön.
- att bolaget visar bra resultat utifrån de uppsatta målen inom organisatorisk- och social arbetsmiljö men att de fortsatt är relevanta att följa upp.
- att riskbedömningen avseende hot och våld visar på låg risk för att personalen ska utsättas för hot och våld i arbetet.
- att riskbedömningen utifrån diskrimineringslagstiftningen visar att bolaget har låga risker för att diskriminering ska uppstå men att ett kontinuerligt arbete för att behålla medvetenheten avseende potentiella risker behövs.

Bolaget har fastställt mål för 2021.

Bedömning ur ekonomisk dimension

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

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

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

Samverkan

Koncernfackliga rådet behandlar ärendet 2021-05-12.

Ärendet

Information om Förvaltnings AB Framtidens Personal- och arbetsmiljöuppföljning för 2020.

Beskrivning av ärendet

PERSONALUPPFÖLJNING

- Förvaltnings AB Framtiden hade per december 2020 23 anställda (2019: 18 anställda, 2018: 20 anställda).
- 65 procent kvinnor och 35 procent män (2019: 72 procent kvinnor, 28 procent män).
- Personalomsättningen uppgick till 0 procent då inga avgångar skedde under 2020 (2019: 11 procent).

ARBETSMILJÖUPPFÖLJNING

Uppföljning av arbetsmiljömål 2020 för organisatorisk och social arbetsmiljö.

- **Målområde 1: Arbetsbelastning**

*Mål om att medarbetare ges **möjlighet till återhämtning** efter perioder av hög arbetsbelastning. Målet för 2020 var att bibehålla värdet på samma nivå eller bättre.*

Uppföljning 2020: Medarbetarenkäten visar ett värde på **3,5 för 2020** vilket är på motsvarande nivå som tidigare mätningar (2018: 3,6 procent).

Medarbetarenkätens resultat jämförs med de temperaturmätningar i realtid som görs sedan 2019 varje vecka där medarbetarnas upplevelse av bland annat arbetssituationen följs upp med hjälp av frågor om till exempel arbetsbelastning och stress. Nivån i dessa mätningar har legat stabilt under året mellan 7,2 – 8,3 på en tiogradig skala och låg vid årets slut på 7,6 vilket betraktas som ett bra värde.

- **Målområde 2 – Arbetstidens förläggning**

Mål om att chef och medarbetare genomför minst två dokumenterade samtal under 2020 gällande planering av arbete och uppföljning av arbetstidens förläggning.

Uppföljning 2020: På grund av pandemin har uppföljningar gjorts kontinuerligt. Två dokumenterade samtal är också genomförda. Medarbetare har arbetat hemifrån större delen av året och regelbundna samtal om hur det fungerar har genomförts. Särskilda uppföljningar med realtidsmätningarna har genomförts och resultatet av dessa har visat att medarbetarna på moderbolaget hanterat situationen väl men att det påverkar motivation och de sociala kontakterna på ett negativt sätt periodvis.

- **Målområde 3: Kränkande särbehandling**

Målet är att Förvaltnings AB Framtiden 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.

Uppföljning 2020: Bolaget mätningar av indexet ”Inkluderande arbetsplats” visar på fortsatt bra värden, med en ökning från 8,1 till 8,8. Mätningarna visar även bra värden gällande frågor kring trakasserier, kränkande särbehandling och förekomsten av mobbning.

- **Särskilda uppföljningar med anledning av pandemin**

Året har präglats av anpassade arbetssätt och prioriteringar utifrån den rådande situationen med pandemin. Vid tre tillfällen har temperaturmätningarna i realtid använts för att särskilt följa upp medarbetarnas upplevda situation med anledning av pandemin. Generellt har medarbetarna på moderbolaget hanterat situationen mycket bra och anpassningen till helt digitalt arbete hemifrån har fungerat väl. Dock ansåg flera vid uppföljningen i oktober att det började bli påfrestande och det genomsnittliga värdet på frågan om hur man upplever det att arbeta hemifrån låg på 5,7 på en tiogradig skala. Det är framförallt avsaknaden av sociala kontakter som påverkar upplevelsen.

Även i medarbetarenkäten som besvarade i november ställdes tre frågor gällande medarbetarnas upplevelse avseende Covid-19. Där hade moderbolaget höga resultat med svar på mellan 4,7 och 4,8 på en femgradig skala.

Medarbetarenkäten 2020

94 procent av bolagets medarbetare besvarade medarbetarenkäten som genomfördes i november 2020. Med ett HME-värde (hållbart medarbetarengagemang) på 85 (jmf koncernen på 79) och ett NMI-värde (nöjd medarbetarindex) på 71 (jmf koncernen på 65) kan konstateras att medarbetarna har bra förutsättningar i sitt arbete, är överlag nöjda med sin arbetssituation och upplever Förvaltnings AB Framtiden vara en attraktiv arbetsgivare. Det enda område där moderbolaget ligger något lägre än koncernens genomsnittliga resultat är frågor som handlar om inflytande över den egna arbetssituationen och arbetsbelastning. Året har krävt en hel del av moderbolagets medarbetare när förutsättningar för koncernens fortsatta utveckling skulle sättas på plats med en rad strategier, riktlinjer och utvecklingsfrågor samtidigt som moderbolaget hållit samman koncernens pandemihantering.

Uppföljning av sjukfrånvaron

Förvaltnings AB Framtidens totala sjukfrånvaro är mycket låg och ligger på 0,3 procent (0,5 procent 2019) vilket kan jämföras med koncernens sjukfrånvaro på 5,9 procent. Bolaget har inga långtidsfrånvaro och ingen upprepad korttidsfrånvaro. Risken för sjuknärvaro kan finnas vilket uppmärksammas och följs upp. Bolaget arbetar aktivt med att förebygga sjukfrånvaro när signaler om stress eller annan risk för ohälsa uppkommer.

Tillbud och arbetsskador

Inga tillbud eller arbetsskador har rapporterats under 2020.

Aktiva åtgärder utifrån diskrimineringslagstiftningen

Kartläggning och riskanalys utifrån diskrimineringslagstiftningen visar att bolaget har låga risker för att diskriminering ska uppstå men att ett kontinuerligt arbete för att behålla medvetenheten avseende potentiella risker behövs. Under hösten 2020 planerades ett tema om Inkludering vid kontorsmötet men sköts fram med anledning av pandemin och planeras genomföras när vi åter kan ses fysiskt på kontoret.

Årlig riskbedömning avseende hot och våld

Enligt koncernens personsäkerhetsprocess har en riskbedömning genomförts avseende om personal riskerar att utsättas för hot och våld i sitt arbete. Riskbedömningen visar på låg risk för att personalen på moderbolaget ska utsättas för hot och våld i arbetet.

Fysisk arbetsmiljöronnd - hemarbetsmiljön

Den fysiska arbetsmiljöronnden genomfördes under hösten som en anpassad uppföljning av hemarbetsmiljön. Några mindre åtgärder genomfördes som konsekvens av den.

Bolagets bedömning

Sammanfattningsvis visar den årliga uppföljningen:

- att det systematiska arbetsmiljöarbetet på moderbolaget följer de rutiner som fastställts.
- att sjukfrånvaro och personalomsättning inte visar några tecken på behov av åtgärder i arbetsmiljön.
- att bolaget visar bra resultat utifrån de uppsatta målen inom organisatorisk- och social arbetsmiljö.
- att riskbedömningen avseende hot och våld visar på låg risk för att personalen ska utsättas för hot och våld i arbetet.
- att riskbedömningen utifrån diskrimineringslagstiftningen visar att bolaget har låga risker för att diskriminering ska uppstå men att ett kontinuerligt arbete för att behålla medvetenheten avseende potentiella risker behövs.

Bolaget har fastställt mål för 2021.