

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) 2020

2020 har varit ett mycket speciellt år med tanke på Covid och det har givetvis på olika sätt påverkat vår arbetsmiljö. För att i möjligaste mån undvika att våra medarbetare ska bli smittade och för att minska smittspridning har nya arbetssätt och rutiner tagits fram framför allt för våra medarbetare i förvaltningen som hela tiden varit på sina arbetsplatser. Medarbetare vars arbetsuppgifter inte behöver utföras på ordinarie arbetsplats har arbetat hemifrån. De flesta av våra möten har skett via Teams och vi har alla blivit mycket mer digitala vilket varit en omvälvande förändring på kort tid.

Inledning

Det övergripande målet för Familjebostäders arbetsmiljöarbete är att vi skall sträva efter att upprätthålla en hög standard på arbetsmiljön och följa de krav som ställs i lagstiftningen och genom partsöverenskommelser. En god arbetsmiljö är ett viktigt konkurrensmedel för att vara en attraktiv arbetsgivare. Familjebostäders arbetsmiljöarbete skall integreras i den löpande verksamheten. Enligt arbetsmiljölagen har både arbetsgivare och arbetstagare vissa skyldigheter. Arbetsgivaren är alltid skyldig att se till att arbetet kan utföras utan risk för ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivaren är också skyldig att förvissa sig om att den som ska utföra jobbet har fått tillräckliga instruktioner samt tillhanda krisstöd ifall något skulle inträffa. Arbetstagaren har skyldighet att ta reda på risker och hålla sig uppdaterad samt göra en egen riskbedömning i en situation. Dessutom skall arbetstagaren arbeta enligt anvisningar och instruktioner samt använda skyddsutrustning.

Vårt arbetsmiljöarbete styrs bland annat av

- AFS 2001:1 (arbetsmiljölagen)
- Göteborgs Stads medarbetar- och arbetsmiljöpolicy
- AFS 2015:4 (Organisatorisk och social arbetsmiljö)
- Bolagets egna anvisningar

Systematiskt arbetsmiljöarbete - Definition

Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas arbetsgivarens arbete med att

- undersöka
- riskbedöma
- genomföra åtgärder
- kontrollera och följa upp verksamheten

på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö bibehålls. Detta gäller alla förhållanden av betydelse för arbetsmiljön och ska vara en naturlig del av verksamheten inom ramen för arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

Medarbetarenkät, temperaturmätning i realtid, arbetsmiljöronder, APT, medarbetarsamtal och personalbokslut är verktyg för att kunna följa upp arbetsmiljöarbetet.

Medarbetarenkät 2020

Senast vi deltog i stadens enkät var 2018. Enligt ett koncernbeslut deltog ingen av bolagen i stadens enkät 2019. (Därav inga jämförelsesiffror för 2019 i bilderna nedan.)

Samtliga arbetsgrupper har gått igenom resultatet. Vi ser resultatet som ett diskussionsunderlag och en indikator på hur organisationen mår. Några särskilda handlingsplaner utifrån medarbetarenkäten tas därför inte fram. Istället genomför vi temperaturmätningar i realtid som ett komplement till traditionell enkät och handlingsplaner. Detta är ett gemensamt beslut i koncernen.

Göteborgs stads medarbetarenkät har två varianter; en som vänder sig till samtliga chefer (benämns chefsrapport nedan) och en som vänder sig till övriga medarbetare (benämns bolagsrapport nedan)

Bolagsrapporten

Förra gången (2018) höjde vi vårt resultat rejält och i år har vi förbättrat oss ytterligare på i princip samtliga index. Vi ligger mycket bra till i jämförelse med koncernen och staden

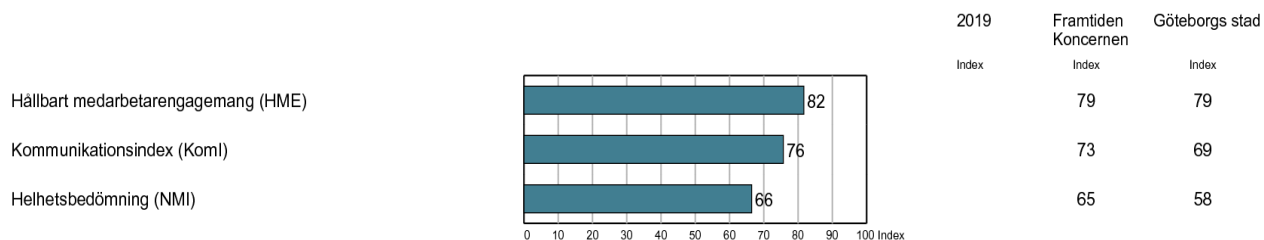
Resultat för ett urval av index.

- Hållbart medarbetarengagemang – HME: **82** (2018: 79) (2016: 72)
- Nöjd medarbetarindex – NMI: **66** (2018: 63) (2016: 54)
- Kommunikationsindex: **76** (2018: 71) (2016: 62)
- Ledarskap: **80** (2018: 76) (2016: 64)
- Organisatorisk tillit: **75** (2018: 71) (2016: 62)
- Attraktiv arbetsgivare: **74** (2018: 73) (2016: 63)

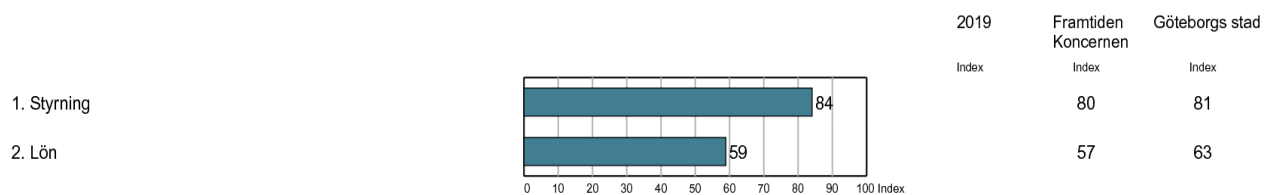
Svarsfrekvensen var 83 %

Index

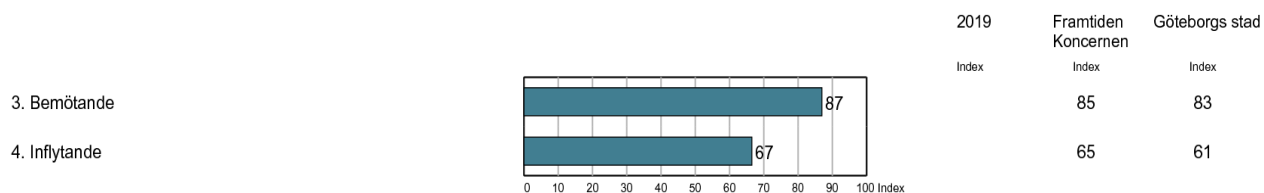
Framtiden Koncernen/B420 Familjebostäder i Göteborg AB



Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för



Vi bryr oss



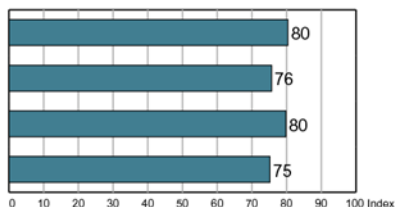
1) 2020 (186) 2) 2019 (-) 3) Framtiden Koncernen (756) 4) Göteborgs stad (26280)

Index

Framtiden Koncernen/B420 Familjebostäder i Göteborg AB

Vi arbetar tillsammans

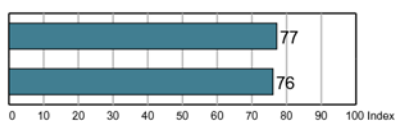
- 5. Stöd
- 6. Kommunikationsklimat
- 7. Ledarskap - närmaste chef
- 8. Organisatorisk tillit



2019	Framtiden Koncernen	Göteborgs stad
Index	Index	Index
	77	75
	72	71
	76	72
	73	67

Vi tänker nytt

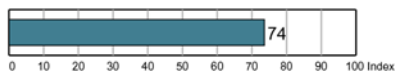
- 9. Motivation
- 10. Utveckling och förnyelse



2019	Framtiden Koncernen	Göteborgs stad
Index	Index	Index
	76	79
	73	73

Attraktiv arbetsgivare

- 11. Attraktiv arbetsgivare



2019	Framtiden Koncernen	Göteborgs stad
Index	Index	Index
	73	69

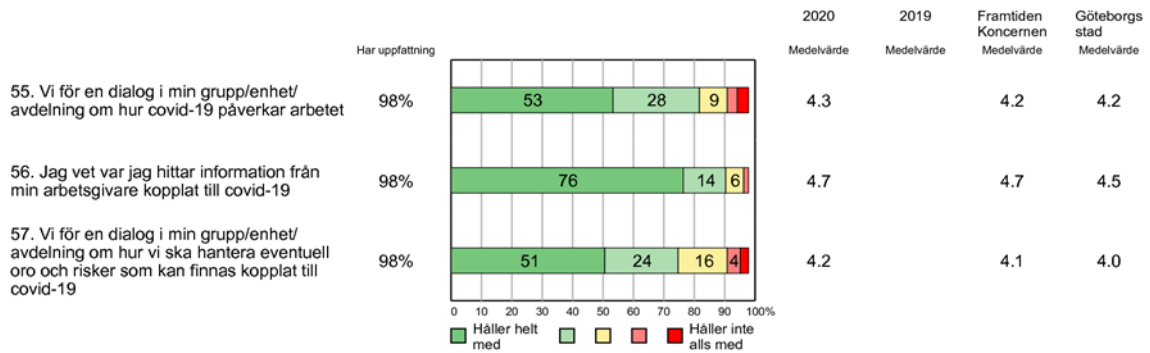
1) 2020 (186) 2) 2019 (-) 3) Framtiden Koncernen (756) 4) Göteborgs stad (26280)

Covid

I 2020 års medarbetarenkät ställdes särskilda frågor kring covid. Resultatet visar att våra medarbetare är nöjda med hur bolaget hanterat pandemin.

Covid-19

Framtiden Koncernen/B420 Familjebostäder i Göteborg AB



1) 2020 (186) 2) 2019 (-) 3) Framtiden Koncernen (756) 4) Göteborgs stad (26280)

Frågorna på denna sida är nya 2020.

30

Chefsrapporten

Chefsenkäten visar höga index och vi ligger väl till i förhållande till stadens totala resultat. Till skillnad från bolagsrapporten har resultatet dock gått ner på ett antal index.

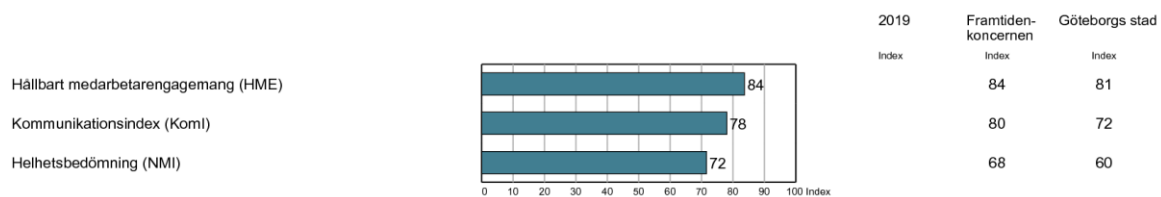
Resultat för ett urval av index.

- Hållbart medarbetarengagemang – HME: **84** (2018: 85) (2016: 87)
- Nöjd medarbetarindex – NMI: **72** (2018: 72) (2016: 70)
- Kommunikationsindex: **78** (2018: 80) (2016: 78)
- Ledarskap: **75** (2018: 75) (2016: 77)
- Organisatorisk tillit: **78** (2018: 84) (2016: 81)
- Attraktiv arbetsgivare: **83** (2018: 86) (2016: 83)

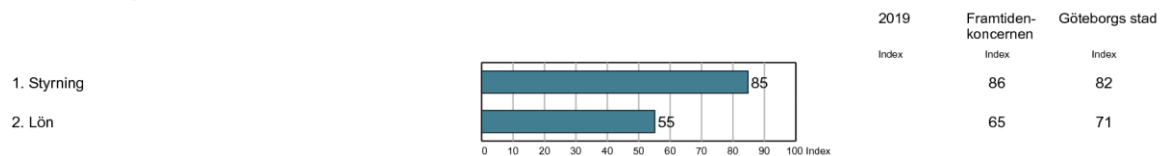
Svarsfrekvensen var 85%.

Index

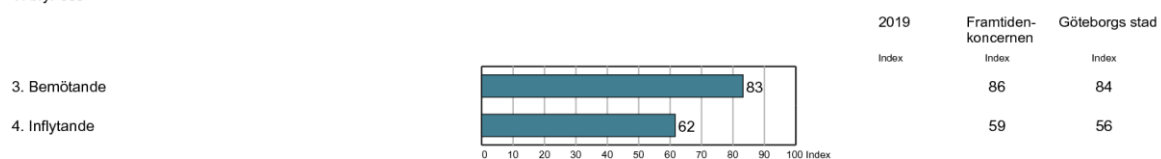
Framtidenkoncernen/B420 Familjebostäder i Göteborg AB



Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för



Vi bryr oss

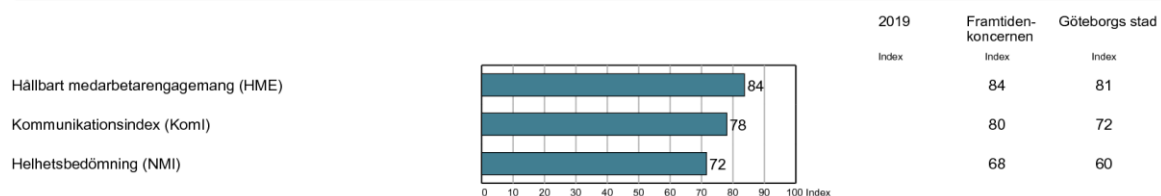


1) 2020 (22) 2) 2019 (-) 3) Framtiden-koncernen (107) 4) Göteborgs stad (1830)

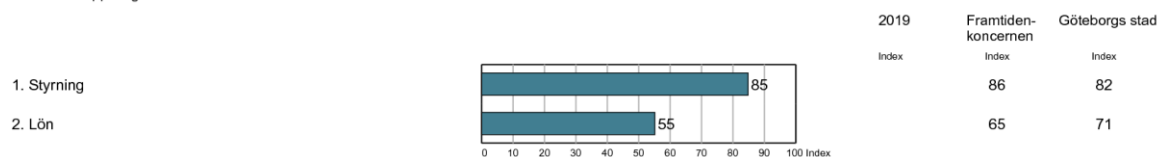
4

Index

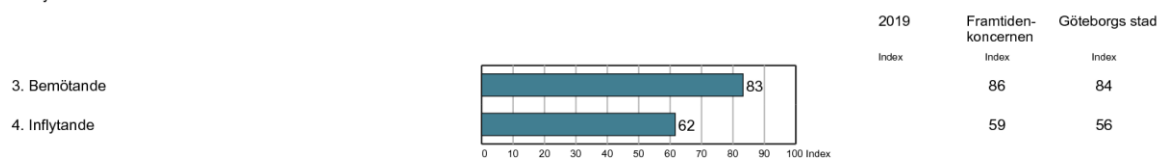
Framtidenkoncernen/B420 Familjebostäder i Göteborg AB



Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för



Vi bryr oss



1) 2020 (22) 2) 2019 (-) 3) Framtiden-koncernen (107) 4) Göteborgs stad (1830)

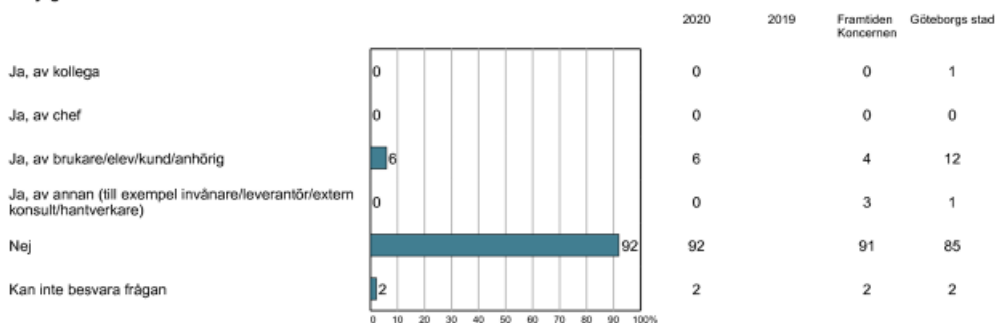
4

Hot och våld

I enkäten finns ett antal frågor kring hot och våld. Utifrån utfallet ser vi inget alarmerande och bolagets resultat är jämförbart med koncernen och övriga stadens resultat. Dock är detta ett viktigt område och inom koncernen har ett digitalt utbildningsprogram för trygg och säker arbetsmiljö genomförts under året. Vi ställer också regelbundet frågor via vårt verktyg för temperaturmätning i realtid rörande frågor kring trygghet och säkerhet.

Kränkningar, trakasserier, hot & våld Framtiden Koncernen/B420 Familjebostäder i Göteborg AB

49. Har du, under det senaste året, varit utsatt för våld eller hot om våld i arbetet? Flera svarsalternativ är möjliga.



1) 2020 (186) 2) 2019 (-) 3) Framtiden Koncernen (756) 4) Göteborgs stad (26280)

26

Temperaturmätning i realtid


Sedan 2019 genomförs temperaturmätningar i realtid för alla medarbetare (Winningtemp). Winningtemp ett verktyg för att få en direkt temperaturmätning kring arbetssituation och hur medarbetarna mår. Varje vecka får medarbetarna svara på fyra korta frågor inom områden såsom ledarskap, arbetssituation, delaktighet, teamkänsla, arbetsglädje och engagemang. Detta mynnar också ut i en total - temperatur. Med viss regelbundenhet ställs också särskilda frågor kring trygg och säker arbetsmiljö och vi mäter även inkluderande arbetsplats och HME (hållbart medarbetarengagemang) två gånger om året. HME är samma index som i stadens medarbetarenkät. Genom mätningen kan medarbetarna påverka sin arbetsmiljö eftersom varje arbetsgrupp diskuterar resultatet med sin chef minst en gång i månaden. Dessutom är det ett stöd för cheferna att kunna prioritera sin tid och sitt ledarskap på bästa sätt. Även i Winningtemp har vi under året ställt särskilda frågor kopplade till covid för att ta reda på hur våra medarbetare upplever sin situation samt för att kunna bedöma vilka eventuella åtgärder som behöver vidtas.

Medarbetarna upplever olika verkligheter. Några citat från Winnintemp:

- Vi som jobbar i förvaltningen måste jobba på som vanligt, de som jobbar hemma har det tryggt och bra”
- Vi som arbetar hemifrån saknar kollegor och den fysiska arbetsmiljön kan vara påfrestande”

Gemensamt för de båda grupperna är att det kommit positiva kommentarer om att det känns bra att vi tillsammans på olika sätt bidrar till att minska smittspridningen i samhället genom de åtgärder koncernen vidtagit.

Sammanställning på bolagsnivå per helår 2020-01-01—2020-12-31

Winningtemp 							
Temperatur	Ledarskap	Inkl arbetsplats	Trygg&Säker arb	HME övergripande	HME Ledarskap	HME Motivation	HME Styrning
7.5	7.8	8.1	8.3	82	84	79	81

Arbetsmiljöronder mm

Arbetsmiljöronder har genomförts i förvaltningen. Vissa av dessa har gjorts digitalt via IA-appen (vårt incidentrapporteringsverktyg). Inget särskilt alarmerande har framkommit och åtgärder vidtas där det behövs enligt dokumenterade handlingsplaner.

Hemarbetande medarbetare har själva fått göra en kartläggning av hemarbetsmiljön som sedan diskuterats med respektive chef för eventuella åtgärder.

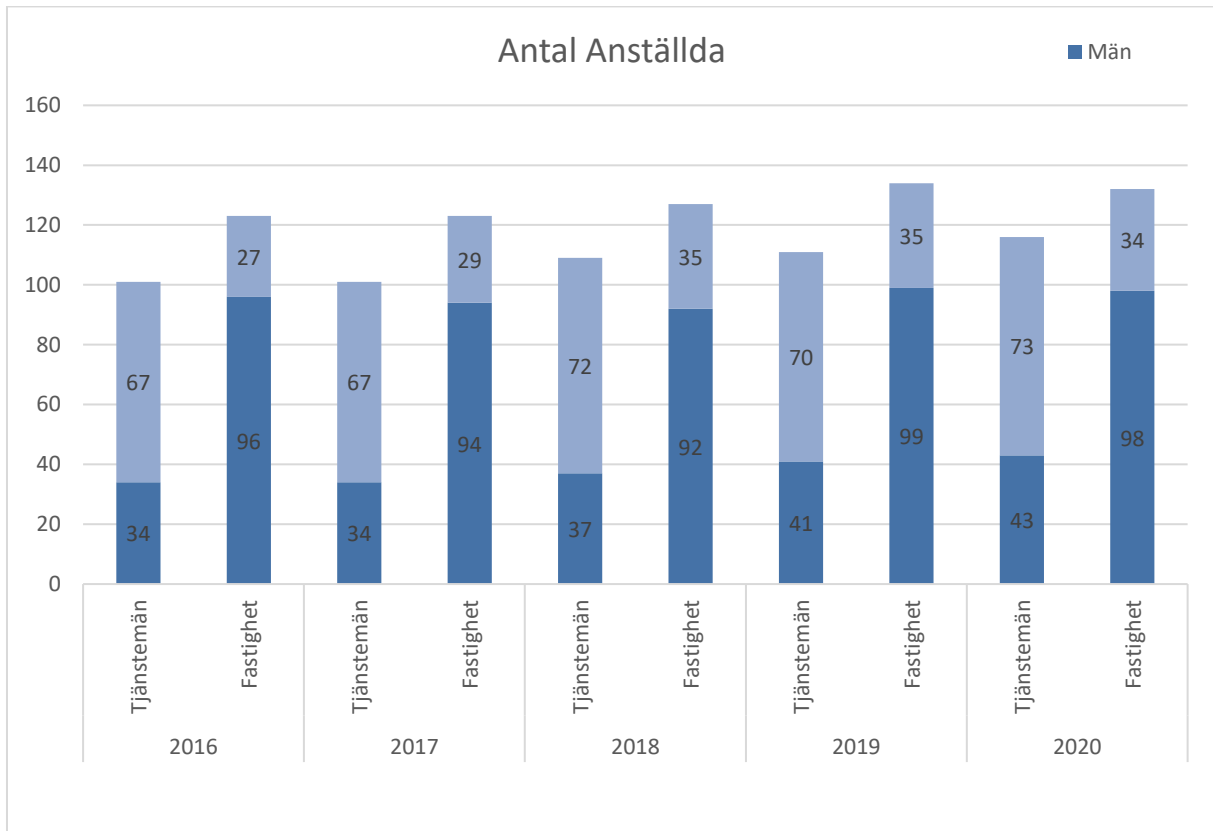
Frågor som rör psykosocial arbetsmiljö tas också upp i de enskilda medarbetarsamtalen.

Särskilda riskanalyser utifrån Covid har genomförts för att säkerställa att beslutade rutiner och säkerhetsåtgärder har implementerats

Personalbokslut 2020

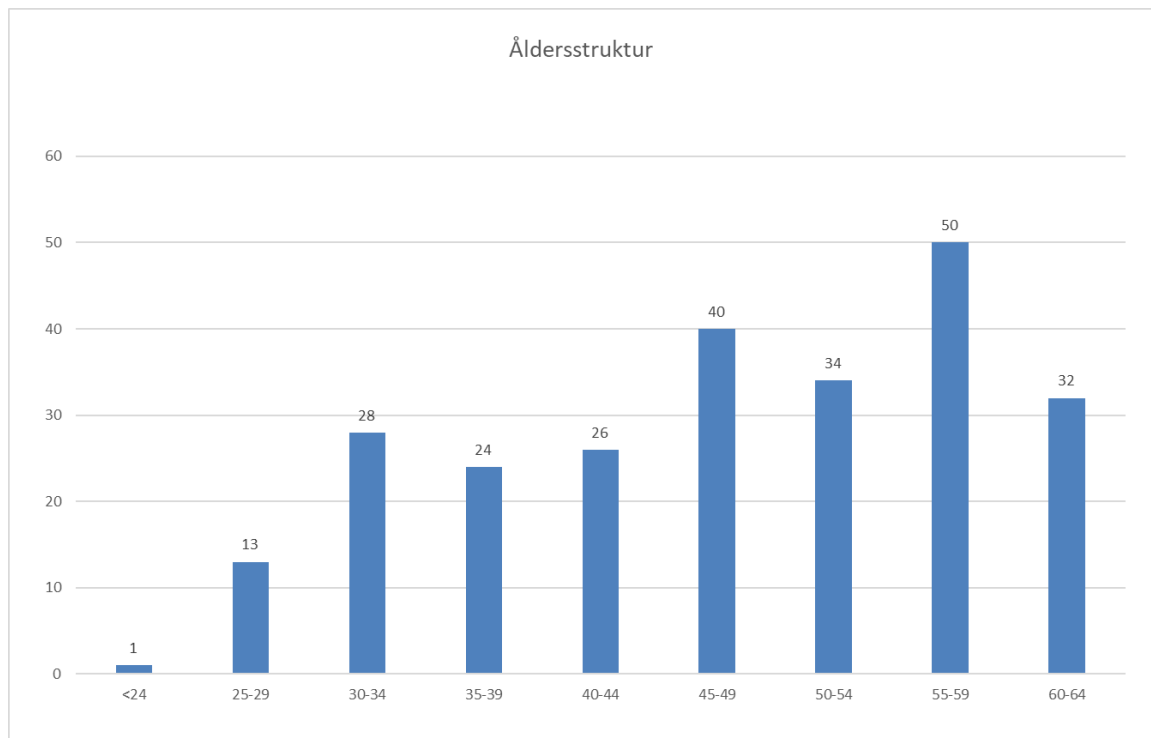
Anställda

Antal anställda uppgick 2020-12-31 till 248 tillsvidareanställda. Könsfördelningen är 43% kvinnor och 57% män.



19 medarbetare har slutat under året; nio stycken på grund av ålderspension och resterande på egen begäran. Av dessa har en gått vidare till ny roll inom koncernen och tre stycken till roller inom kommunen. 22 nya medarbetare har anställts under 2020; 12 tjänstemän och 10 fastighets.

Medelåldern i bolaget är 47,57 år vilket är jämförbart med övriga bolag i fastighetsbranschen. Möjliga pensionsavgångar de närmsta fem åren fördelar sig enligt följande; 10 miljövårdar, 7 bovärdar, 1 hantverkare, 2 kombitjänster och 11 administrativ personal. Det som är mest kritiskt att återbesätta på grund av dessa pensionsavgångar är bovärdar. När det gäller miljövårdar finns ett relativt stort rekryteringsunderlag och hantverkare har bolaget sedan tidigare beslutat att inte återbesätta när någon slutar



Övertid

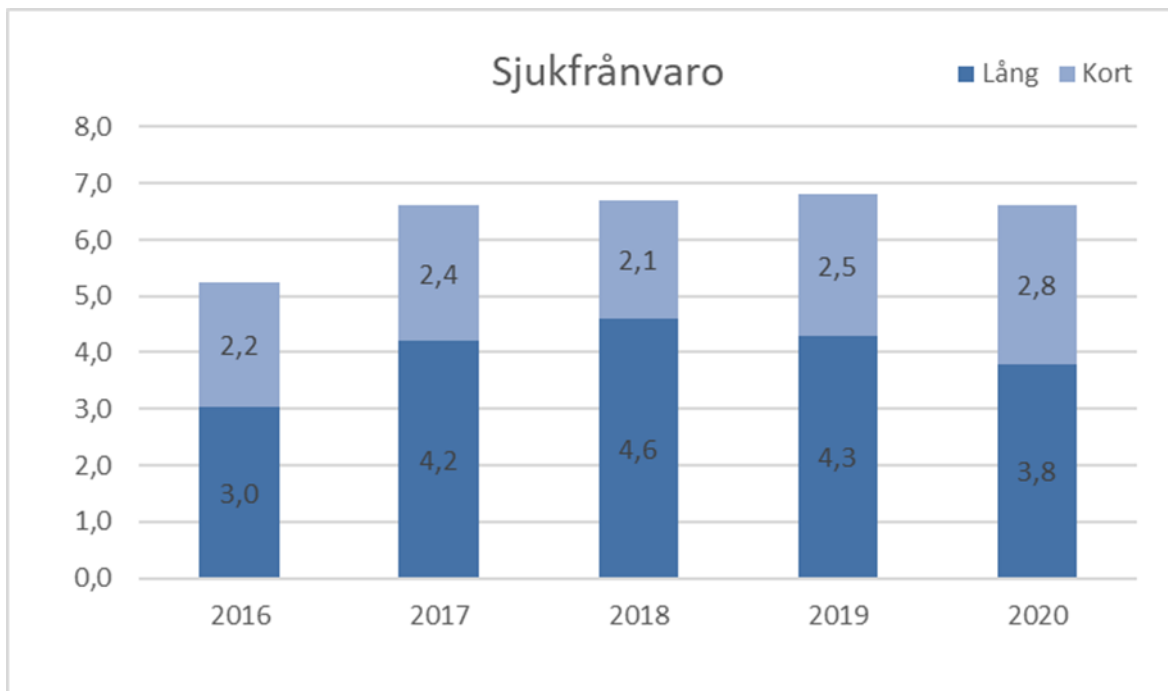
Omfattningen av övertidsuttag har legat konstant på en acceptabel nivå de senaste åren. Några övertidsdispenser har inte behövt sökas under året. Det övertidsuttag vi har beror främst på snö- och halkbekämpning och sophantering på helgerna. Bolaget uppfattar inte att övertid är något problem ur arbetsmiljösynpunkt.

Sjukfrånvaro

Under 2020 har vi haft en liten nedgång i sjukfrånvaron vilket är mycket positivt med tanke på pandemin och restriktioner kring att stanna hemma vid minsta symtom.

Efter pandemin behöver vi systematiskt följa upp den korta sjukfrånvaron och fortsätta vår påbörjade strategi med hälsosamtal vid frekvent korttidsfrånvaro.

Enligt vår bedömning är få av långtidssjukskrivningarna arbetsrelaterade.



Friskvård

75% av våra medarbetare har utnyttjat friskvårdsförmånen under året.

13 medarbetare har tagit del av vårt Personalvårdsprogram. Programmet innebär att våra medarbetare kostnadsfritt snabbt kan få professionell hjälp när man stöter på svårigheter i livet. Det kan handla om ekonomiska, psykologiska eller juridiska problem.

Vanligtvis erbjuder vi våra medarbetare möjlighet till företagsmassage, men på grund av pandemin har vi varit tvungna att ställa in detta.

Arbetsskador och tillbud

Det är av stor vikt att tillbud rapporteras så att ett tillbud inte i förlängningen blir en arbetsskada. Vi kan konstatera att incidentrapporteringsverktyget (IA) som infördes 2019 fungerar bra och har en fortsatt positiv effekt på antalet anmälda olyckor/tillbud.

Under året har 21 tillbud, 18 olycksfall och 4 färdolycksfall rapporterats.

2021-04-19

Ann-Catrin Skeppstedt
HR-chef