

**Styrelsehandling nr 12**

Datum 2022-01-14

Diarienummer **EH 2021-0187**

Handläggare: Maria Hultgren

Telefon: 070-2082212

E-post: maria.hultgren@egnahemsbolaget.se

## Arbetsmiljöplan 2022

### Förslag till beslut

#### Styrelsen för Göteborgs Egnahems AB beslutar:

Att godkänna arbetsmiljöplan 2022

#### Sammanfattning

Planen utgår ifrån AFS 2001:1 om arbetsgivarens grundläggande arbetsmiljöansvar och skyldighet att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ses som 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, psykiska och sociala förhållanden som har betydelse för säkerhet och hälsa i arbetet.

Bolagets systematiska arbetsmiljöarbete utgår ifrån lagar och föreskrifter från Arbetsmiljöverket samt Göteborgs stads styrdokument. Arbetet planeras och följs upp via arbetsmiljögruppen. Gruppen består av bolagets VD, chefer och HR-specialist.

Planen för 2022 följer ovanstående riktlinjer och lagrum och har särskilt fokus på den psykosociala arbetsmiljön. Fokusområden preciseras i rapport nedan.

#### Bedömning ur ekonomisk dimension

Bolaget inte har funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån den här dimensionen.

#### Bedömning ur ekologisk dimension

Bolaget inte har funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån den här dimensionen.

## **Bedömning ur social dimension**

Bolaget inte har funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån den här dimensionen.

## **Samverkan**

Samverkan sker kontinuerligt vad gäller arbetsmiljön i regelbundna möten

## **Bilagor**

1. Ärende 12) Beslut Arbetsmiljöplan 2022

## Ärendet

Beslut av särskilda fokusfrågor utifrån bolagets behov av åtgärder vad gäller såväl fysisk som psykosocial arbetsmiljö och utifrån fastställda lagkrav i det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt årshjulet avseende systematiskt arbetsmiljöarbete.

## Beskrivning av ärendet

### Arbetsmiljöplan med fokus på följande

#### Attraktiv arbetsgivare

Ett långsiktigt arbete har påbörjats och kommer att förstärkas under 2022, med syftet att säkerställa att bolaget har engagerade och nöjda medarbetare. Bakgrunden tar sikte på koncernens mål om att vi ska vara en inkluderande arbetsplats. Vi ska uppfattas som en modern arbetsplats för befintliga och potentiella medarbetare i bolaget och erbjuda en arbetsmiljö som präglas av delaktighet, inflytande över den egna arbetssituationen och öppenhet.

Utökad information och utbildning för samtliga i **Winningtemp**. Regelbundna avstämningar i arbetsgrupper, utbildning för chefer kring metoder för återkoppling och regelbunden återkoppling på bolagsnivå. Bakgrund till detta behov har framkommit från såväl chefer som medarbetare och åtgärderna syftar till att få till stånd förbättringspotential i diskussioner och delaktighet från medarbetare. Verktøget Winningtemp är utvecklat med AFS 2015:4 som utgångspunkt för proaktivt arbete i syfte att förebygga t ex kränkande särbehandling och diskrimineringsgrundande beteende, (diskrimineringslagen §4).

**Ergonomisk genomgång** ska genomföras på samtliga arbetsplatser. Behov finns efter omflyttning och ombyggnad av kontoret i samband med omorganisation.

**Utrymningsövning** ska genomföras, då den inte varit möjlig att genomföra tidigare på grund av att majoriteten av de anställda arbetat hemifrån.

Riktlinjer ska arbetas fram och implementeras utifrån koncernens modell för **Framtidens flexibla arbetsplats**. Syftet ska vara att utifrån ett arbetsmiljöperspektiv möjliggöra arbete på distans i större utsträckning även efter pandemin. Syftet och bakgrunden till detta är de positiva effekter som identifierats under pandemin med t ex kortare restider för den enskilde och minskad miljöpåverkan i att delvis arbeta hemifrån. Bolaget ser också en synergi i att erbjuda medarbetare större frihet och ansvar och kopplar det till satsningen om att vara en attraktiv arbetsgivare.

**Chefers arbetsmiljö** ska särskilt beaktas med regelbundenhet för att säkerställa att rätt förutsättningar finns för ett gott ledarskap. Bakgrund är framförallt förändrade villkor för chefer och kopplat till de arbetsanhopningar som finns naturligt i vår verksamhet och därav ser vi det som ett viktigt proaktivt arbete.

**Implementering av introduktions och utbildningsprogram** för nyanställda och redan anställd personal. Bakgrunden är ett sedan tidigare identifierat behov då det visat sig att

alla inte fått samma information och kunskap och därmed inte samma förutsättningar att snabbt sätta sig in i sin arbetsroll. Bakgrund till detta behov har blivit särskilt tydligt under pandemin.

## PLAN FÖR ARBETSMILJÖARBETET EHAB 2022

Planen utgår ifrån AFS 2001:1 om arbetsgivarens grundläggande arbetsmiljöansvar och skyldighet att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ses som 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, psykiska och sociala förhållanden som har betydelse för säkerhet och hälsa i arbetet.

Bolagets systematiska arbetsmiljöarbete utgår ifrån lagar och föreskrifter från Arbetsmiljöverket samt Göteborgs stads styrdokument. Arbetet planeras och följs upp via arbetsmiljögruppen. Gruppen består av bolagets VD, chefer och HR-specialist.

Planen för 2022 följer ovanstående riktlinjer och lagrum och har särskilt fokus på den psykosociala arbetsmiljön. Fokusområden preciseras i rapport nedan.



Planen följer vidare det årshjul som årligen löper med prioriterade aktiviteter utifrån identifierade behov för att säkerställa innebörden i AFS som ovan.

Egnahemsbolaget har utifrån året som gått identifierat flera prioriterade områden inom såväl psykisk som fysisk arbetsmiljö. Dessa finns beskrivna i denna rapport och specificerar bolagets intention med att säkerställa en god arbetsmiljö för vår personal.

### Återkommande o löpande aktiviteter

- Medicinska kontroller i samarbete med företagshälsovård
- Medarbetarsamtal
- Partsgemensam samverkan (AFS: 2015:4) om det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetsgivarens ansvar för organisatorisk och social arbetsmiljö.
- Uppmärksamhet i vardagen såsom korttidsfrånvaro, vantrivsel och uttryck för stress.

## ARBETSMILJÖPLAN

För verksamhetsåret 2022 kommer bolaget ha fokus på följande områden:

- Attraktiv arbetsgivare
- Ergonomi
- Brandsäkerhet
- Anpassning av arbetssätt post covid
- Chefers arbetsmiljö
- Introduktion av medarbetare

### Attraktiv arbetsgivare

Ett långsiktigt arbete har påbörjats och kommer att fortsätta under 2022, med syftet att säkerställa att bolaget har engagerade och nöjda medarbetare. Bakgrunden tar sikte på koncernens mål om att vi ska vara en inkluderande arbetsplats. Vi ska uppfattas som en modern arbetsplats för befintliga och potentiella medarbetare i bolaget och erbjuda en arbetsmiljö som präglas av delaktighet, inflytande över den egna arbetssituationen och öppenhet.

Utökad information och utbildning kommer att genomföras för samtliga anställda i Winningtemp. Regelbundna avstämningar i arbetsgrupper, utbildning för chefer kring metoder för återkoppling och regelbunden återkoppling på bolagsnivå. Bakgrund till detta behov har framkommit från såväl chefer som medarbetare och åtgärderna syftar till att få till stånd förbättringspotential i diskussioner och delaktighet från medarbetare. Verktuget Winningtemp är utvecklat med AFS 2015:4 som utgångspunkt för proaktivt arbete i syfte att förebygga t ex kränkande särbehandling och diskrimineringsgrundande beteende, (diskrimineringslagen §4). Mätetal för målsättning vad gäller specifika index finns framtagna enl verksamhetsplanen.

**Ergonomisk genomgång** ska genomföras på samtliga arbetsplatser. Behov finns efter omflyttning och ombyggnad av kontoret i samband med omorganisation.

**Utrymningsövning** ska genomföras, då den inte varit möjlig att genomföra tidigare på grund av att majoriteten av de anställda arbetat hemifrån.

### Framtidens flexibla arbetsplats

Riktlinjer ska arbetas fram och implementeras utifrån koncernens framtagna modell. Syftet ska vara att utifrån ett arbetsmiljöperspektiv möjliggöra arbete på distans i större utsträckning även efter pandemin. Bakgrunden till detta är de positiva effekter som identifierats under pandemin med till exempel kortare restider för den enskilde och minskad miljöpåverkan i att delvis arbeta hemifrån. Bolaget ser också en synergi i

att erbjuda medarbetare större frihet och ansvar och kopplar det till satsningen om att vara en attraktiv arbetsgivare.

### **Chefers arbetsmiljö**

Denna ska särskilt beaktas med regelbundenhet för att säkerställa att rätt förutsättningar finns för ett gott ledarskap. Bakgrund är framförallt förändrade villkor för chefer och kopplat till de arbetsanhopningar som finns naturligt i vår verksamhet och därav ser vi det som ett viktigt proaktivt arbete.

### **Implementering av introduktions och utbildningsprogram**

Framtagande av introduktionsprogram för nyanställda men också för redan anställd personal. Bakgrunden är ett sedan tidigare identifierat behov då det visat sig att alla inte fått samma information och kunskap och därmed inte samma förutsättningar att snabbt sätta sig in i sin arbetsroll. Vi ser ett behov av att samla ihop detta och säkerställa ett introduktionsprogram som alla kan ta del av, är transparent och lätt att följa för såväl chef som medarbetare.