

Linda Björk, HR-chef

Styrelsehandling nr 16

Datum: 2022-03-30

Diarienummer 2022–0028

Telefon: 031-773 75 66

E-post: linda.bjork@framtiden.se

Personal- och arbetsmiljöuppföljning 2021

Informationsärende

Styrelsen Förvaltnings AB Framtiden

Personal- och arbetsmiljöuppföljningen 2021 antecknas

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 uppdraget från kommunfullmäktige, om att säkerställa att arbetsmiljögruppen lyfter chefers arbetsmiljöfrågor enligt årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet, är omhändertaget.
- 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.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension. Inga åtgärder utöver de normala bedöms nödvändiga.

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 22-03-04.

Ärendet

Information om Förvaltnings AB Framtidens Personal- och arbetsmiljöuppföljning för 2021.

Beskrivning av ärendet

PERSONALUPPFÖLJNING

- Förvaltnings AB Framtiden hade per december 2020 24 anställda. (2020: 23 st, 2019: 18 st, 2018: 20 st)
- 63 % kvinnor och 37 % män (2020: 65 % kvinnor och 35 % män)
- Personalomsättningen var 0 % utifrån gällande nyckeltalsberäkning då inga avgångar skedde under 2021.

ARBETSMILJÖUPPFÖLJNING

Uppföljning av arbetsmiljömål 2021 för organisatorisk och social arbetsmiljö

Målområde 1: Arbetsbelastning och arbetstidens förläggning

Under året ska bolaget fastställa nya arbetssätt och fysiska förutsättningar på kontoret. Förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv ska inte upplevas försämrats med de nya arbetssätten och förutsättningar på bland annat kontoret. Fokus på uppföljning av arbetsbelastning och förläggning av arbetstiden.

Uppföljning 2021: Den upplevda arbetsbelastningen och stress följs upp kontinuerligt med hjälp av temperaturmätningar i realtid. Nivån i dessa mätningar har legat stabilt under året och vid årets slut på 7,5 vilket betraktas som ett bra värde.

En anvisning för Framtidens flexibla arbetssätt har beslutats om i koncernen. Bolaget har under hela 2021 fortsatt anpassat arbetssätt med en stor grad av hemarbete på grund av pandemin. Utveckling och ombyggnad av kontoret är därför aktuellt först 2022.

Målområde 2: 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 2021: Bolaget mätningar av indexet "Inkluderande arbetsplats" i Winningtemp visar fina värden över hela året. Värdet har legat mellan 8,5 och 8,9 på en

tiogradig skala. Samma gäller de särskilda frågorna gällande trakasserier, kränkande särbehandling och förekomsten av mobbning.

Särskilda uppföljningar med anledning av pandemin

Året har präglats av anpassade arbetsätt och prioriteringar utifrån den rådande situationen med pandemin. Vid två 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.

Uppföljning av sjukfrånvaron

Förvaltnings AB Framtidens totala sjukfrånvaro är mycket låg och ligger på 0,3% (0,3 % 2020) vilket kan jämföras med koncernens sjukfrånvaro på 4,5 %. Bolaget har 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

Inga tillbud eller arbetsskador har rapporterats under 2021.

Aktiva åtgärder utifrån diskrimineringslagstiftningen

Kartläggning och riskanalys utifrån diskrimineringslagstiftningen visar att bolaget har låga risker för att diskriminering ska uppstå men ett kontinuerligt arbete för att behålla medvetenheten avseende potentiella risker behövs. Under 2021 planerades ett tema om Inkludering vid kontorsmötet men sköts fram med anledning av pandemin och planeras genomföras under 2022 när vi åter ses fysiskt på arbetsplatsen.

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 arbetsmiljöromd - hemarbetsmiljön

Den fysiska arbetsmiljöromden genomfördes under hösten som en anpassad uppföljning av hemarbetsmiljön. Inga ytterligare åtgärder bedömdes aktuella med tanke på att återgång till arbetsplatsen nu är möjlig. En ny fysisk arbetsmiljöromd görs i kontorsmiljön efter den anpassats under året.

Bolagets bedömning

Sammanfattningsvis visar den årliga uppföljningen:

- att det systematiska arbetsmiljöarbetet på moderbolaget följer de rutiner som fastställts
- att uppdraget från kommunfullmäktige, om att säkerställa att arbetsmiljögruppen lyfter chefers arbetsmiljöfrågor enligt årshjul för det systematiska
- 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 2022.