

Styrelsehandling nr 9

Styrelsedatum: 2022-04-05

Diarienummer: FBU2022-0004

Handläggare:

Reka Hersvik

Telefon: 031- 719 31 45

E-post: reka.hersvik@framtiden.se

Arbetsmiljöuppföljning 2021

Informationsärende

Styrelsen Framtiden Byggtveckling AB

Om Informationsärendet består av flera delar ska dessa numreras.

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, psykiska och sociala förhållanden som har betydelse för säkerhet och hälsa i arbetet.

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

Ärendet innehåller rapport om bolagets arbetsmiljöarbete under 2021.

Bedömning ur ekonomisk, ekologisk och social dimension

Ärendet är av administrativ karaktär, bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Samverkan

Ärendet har inte varit föremål för samverkan.

Bilagor

1. Arbetsmiljömål 2021

Ärendet

Nedan följer information om bolagets arbetsmiljö, arbetsmiljöarbetet under föregående år, analys och fortsatt arbete.

Beskrivning av ärendet

Arbetsmiljömålsättningen under 2021 påverkades av den fortsatt pågående pandemin, samt att bolaget har haft en intensiv period som påverkade arbetsmiljön för flera medarbetare framför allt inom projektavdelningen, ledningsgruppen och stödfunktionerna.

Därför har vi valt att under 2021 fokusera på att öka arbetsglädjen, behålla teamkänslan samt att förbättra arbetssituationen för bolagets medarbetare.

Arbetsmiljömål 2021

Enligt arbetsmiljöverkets föreskrift om social och organisatorisk arbetsmiljö behöver arbetsmiljömål sättas varje år med syfte att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa.

Arbetsmiljömålsättningen under 2021 påverkades av den fortsatt pågående pandemin, samt att bolaget har haft en intensiv period som påverkade arbetsmiljön för flera medarbetare framför allt inom projektavdelningen, ledningsgruppen och stödfunktionerna.

Därför har vi valt att under 2021 fokusera på att öka arbetsglädjen, behålla teamkänslan samt att förbättra arbetssituationen för bolagets medarbetare.

Arbetsmiljöarbete

Förra året var bolagets medarbetare redan vana vid hemarbetet och rutinerade i digitala möten. För att få ett socialt sammanhang och kunna även träffas över avdelningsgränserna har vi, förutom att fortsätta med regelbundna incheckningsmöten arbetat med bolagsgemensamma möten. Vi har även genomfört digitala trivselaktiviteter i samband med bolagsdagar och en digital sommaravslutning.

Under våren erbjöd vi också föreläsningar i stresshantering, ökad trivsel och välmående. Syftet var att öka medvetenheten kring hälsopåverkande faktorer och ge redskap till våra medarbetare att öka sin mentala styrka.

Eftersom rörelse och motion har ett viktigt samband med hälsa och arbetskapacitet har vi utmanat varandra i en stegtävling där medarbetarna tävlade i grupper. Förutom att röra på sig fick vi också möjlighet att lära känna varandra.

Vi har även arbetat med ledningsgruppens arbetsmiljö och diskuterat förutsättningarna för en hållbar arbetssituation. Chefens förutsättningar att styra och leda påverkar i sin tur vilka värden och resultat verksamheten levererar. För att kunna följa upp arbetssituationen har VD haft individuella avstämningar med cheferna.

En viktig del i att vara en inkluderande arbetsplats där de anställda trivs och känner en gemenskap är att alla medarbetare känner till vilka beteenden som inte accepteras. För att öka medvetenheten gjordes en genomgång av bolagets handlingsplan för kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.

Under hösten genomfördes en fysisk arbetsmiljörund på kontoret som visade att vi har en bra arbetsmiljö och behöver mest fokusera på hur vi beter oss i ett kontorslandskap för att inte störa varandra.

Enligt koncernens process för personsäkerhet har vi genomfört den årliga riskbedömningen för hot och våld och även analyserat bolagets resultat i Winningtemp inom de kategorierna som mäter upplevelsen av trygghet och säkert.

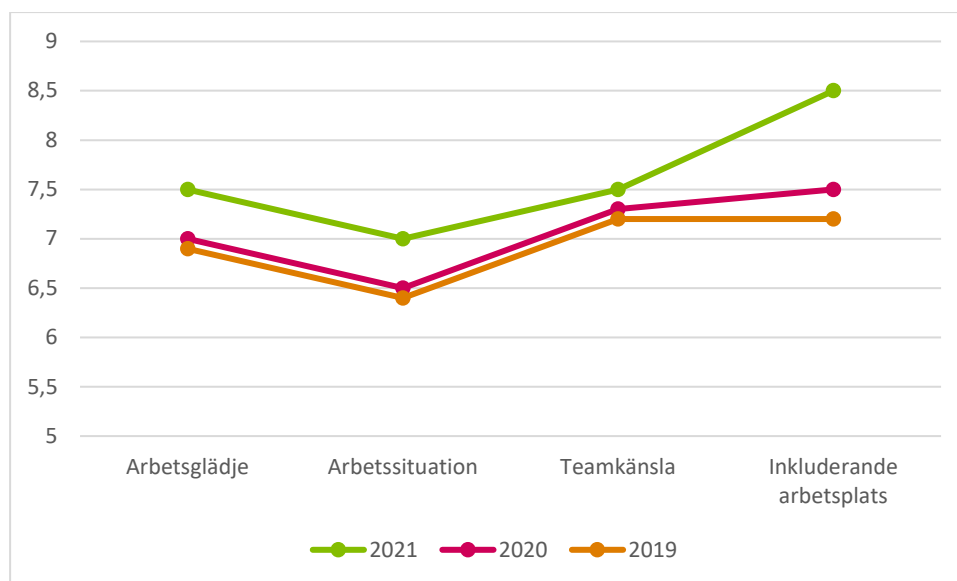
Vi har också tagit de första stegen mot ett nytt och annorlunda arbetssätt genom att koncernledningen fattade beslut om "Anvisningen för Framtidens flexibla arbetssätt" under hösten. Koncernens ramverk utgör grunden till ett mer flexibelt arbetssätt som kan bidra till att vi uppfattas

som en attraktiv arbetsgivare. För att följa upp och utvärdera hur det här nya arbets sättet faller ut och fungerar har vi bildat en arbetsgrupp bestående av några av cheferna, HR och arbetsmiljöombud. Det har också vidtagits åtgärder för att utrusta konferensrummen för digitala möten.

Analys

2021 var ett händelsefullt år som avslutades med ett positivt resultat vad gäller medarbetarnas upplevelser om bolaget och arbetsmiljön.

Utveckling av värdena i Winningtemp kopplade till arbetsmiljömålen



Värdena i Winningtemp som är kopplade till arbetsmiljömålen visar att det har skett en förbättring jämfört med tidigare år. Den positiva utvecklingen kan förklaras med flera olika faktorer. De planerade aktiviteterna i arbetsmiljöhjulet och trivselaktiviteterna har bidragit till den positiva utvecklingen. Förutom de digitala aktiviteterna har vi haft en bolagskonferens i slutet på året där vi hela bolaget samlades i verkligheten första gången sedan pandemins utbrott. Konferensen blev mycket lyckad, gav energi och glädje att äntligen kunde träffas och ha kul ihop och var en viktig del i vårt arbete med bolagskulturen.

Ytterligare en faktor som kan ha bidragit till den positiva utvecklingen gäller den organisatoriska arbetsmiljön. Den innefattar bland annat ledarskap, stöd från chef och kollegor tydlighet i roller och mandat. Dessa faktorer bidrar till bättre förutsättningar för att utföra sitt arbete och ett bättre samarbete vilket leder i sin tur till upplevelsen av en inkluderande arbetsplats där man kan vara sig själv och är bra bemött av sina kollegor och chefer. Eftersom vi har aktivt arbetat med utveckling inom olika områden kopplade till styrning och ledning har det med stor sannolikhet bidragit till den positiva utvecklingen tillsammans med personella förändringar.

Vi har redan uppmärksammat trenden under pandemins första år att de olika digitala forum som tillkommit ledde till bättre teamkänsla. De digitala forumen gav möjlighet att kunna delta oavsett var

man är och tillfälle att ha kontakt med kollegorna och hinna med att småprata och få hjälp med att lösa enkla praktiska frågor som man brottas med i vardagen.

Sjukfrånvaron har varit låg under förra året. Det kan bero på att många har kunnat arbeta hemma om man hade en lindrigare sjukdom. Uppföljningen av värdet inom kategorin arbetssituation i Winningtemp ger indikation till cheferna om gruppens upplevelser. Cheferna har sedan följt upp med både på gruppnivå och även på individnivå hur arbetsbelastningen ser ut. Vid behov sätts olika åtgärder in för att förebygga stressrelaterad ohälsa.

Sjukfråvaro	2021	2020	2019
	1,30%	3,30%	4,30%

Fortsatt arbete

Under 2022 behöver bolaget att fortsätta med att fokusera på arbetssituation. Den är förutsättningen för att kunna göra ett bra arbete, att lösa problem på ett innovativt sätt och att ha ett hållbart arbetsliv.

I samband med att restriktionerna hävdes och vi återgår till det ”nya normala” behöver vi prova oss fram till det arbetssättet som fungerar bäst för bolaget inom ramen för ”Framtidens flexibla arbetssätt”. Det är ett viktigt fokusområde för 2022.

Vi kommer även att arbeta med uppdraget från moderbolaget för att stärka medarbetarnas säkerhet mot våld, hot och olovlig påverkan. Där behöver vi bland annat behöver förtydliga vad som menas med trygg och säker arbetsmiljö i koncernen och vikten av att använda IA-verktygen för att rapportera in händelser.

Något som vi inte kunde genomföra under de tidigare åren är utbildning i brandsäkerhet och HLR utbildning som kommer att erbjudas under 2022.

Förändringarna i verksamheten och omvärlden sker kontinuerligt. Vi behöver också ha fortsatt fokus på chefernas arbetsmiljö. För att säkerställa att ha ett särskilt forum där chefernas arbetsmiljö följs upp har vi regelbundna APT-möten.