

# **Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) 2021**

*Även 2021 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. Alla medarbetare har på olika sätt behövt anpassa sig till ett mer flexibelt arbetssätt. Detta har ställt speciella krav både på ledarskapet och medarbetarskapet.*

## **Rapportering**

Genomgång av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har skett i bolagets ledningsgrupp den 1 mars och i samverkansgruppen den 7 mars.

## **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

Samtliga bolag i Framtidenkoncernen genomför vartannat år stadens medarbetarenkät. Vi deltog inte 2021. Vi genomför temperaturmätningar i realtid som ett komplement till traditionell enkät och handlingsplaner. Detta är ett gemensamt beslut i koncernen.

## Temperaturmätning i realtid

Sedan 2019 genomförs temperaturmätningar i realtid för alla medarbetare (Winningtemp). Winningtemp ett verktyg för att få en direkt temperaturmätning kring arbetsituation och hur medarbetarna mår. Varje vecka får medarbetarna svara på sex korta frågor inom områden såsom ledarskap, arbetsituation, 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. En årlig uppföljning av säker och trygg arbetsplats har också genomförts.

*Sammanställning på bolagsnivå per helår 2021-01-01—2021-12-31*

Winningtemp							
Temperatur (tot)	Ledarskap	Inkl arbetsplats	Trygg/Säker arb	HME övergripande	HME Ledarskap	HME Motavtjän	HME Styrning
7.8	8.1	8.4	8.6	83	85	80	83

Trots ytterligare ett år med pandemi visar detta resultat att vi som bolag klarar stora utmaningar. Vi har fina indexvärden trots att alla medarbetare på olika sätt behövt ställa om och anpassa arbetssätt och rutiner. En viktig del i detta är ledarskapet och resultatet visar att vi har duktiga och kompetenta ledare. Våra medarbetare upplever att vi är en inkluderande och trygg arbetsplats.

## Arbetsmiljöronder 2021

Det har varit svårt att genomföra traditionella arbetsmiljöronder på samtliga arbetsplatser på grund av pandemin. Vi har dessutom inväntat det arbete som pågått inom koncernen med att ta fram digitala checklistor till IA-appen (vårt incidentsrapporteringssystem), vilket blev klart först i december 2021

*Bolaget bedömer dock att vi ändå har en god bild av vår arbetsmiljö*

- Arbetsmiljöronder har till viss del genomförts i förvaltningen men inte i alla arbetsgrupper
- Vi har genomfört riskanalyser utifrån Covid enligt särskild mall i IA-appen
- Särskilda utskick via Winningtemp kopplat till covid med frågor kring hemarbete, nya arbetsrutiner mm
- En årsuppföljning av trygg och säker arbetsmiljö via Winningtemp
- Winningtemp ger också ytterligare regelbunden information om arbetsmiljön
- Vi har ett fint betyg vad gäller HME
- Frågor som rör psykosocial arbetsmiljö tas också upp i de enskilda medarbetarsamtalen.
- Inte framkommit något särskilt alarmerande och åtgärder vidtas där det behövs enligt dokumenterade handlingsplaner

Vi kan utifrån detta konstatera att vi över lag har en god arbetsmiljö!

2022 kommer vi att genomföra arbetsmiljöronder fullt ut igen och då digitalt via IA-appen

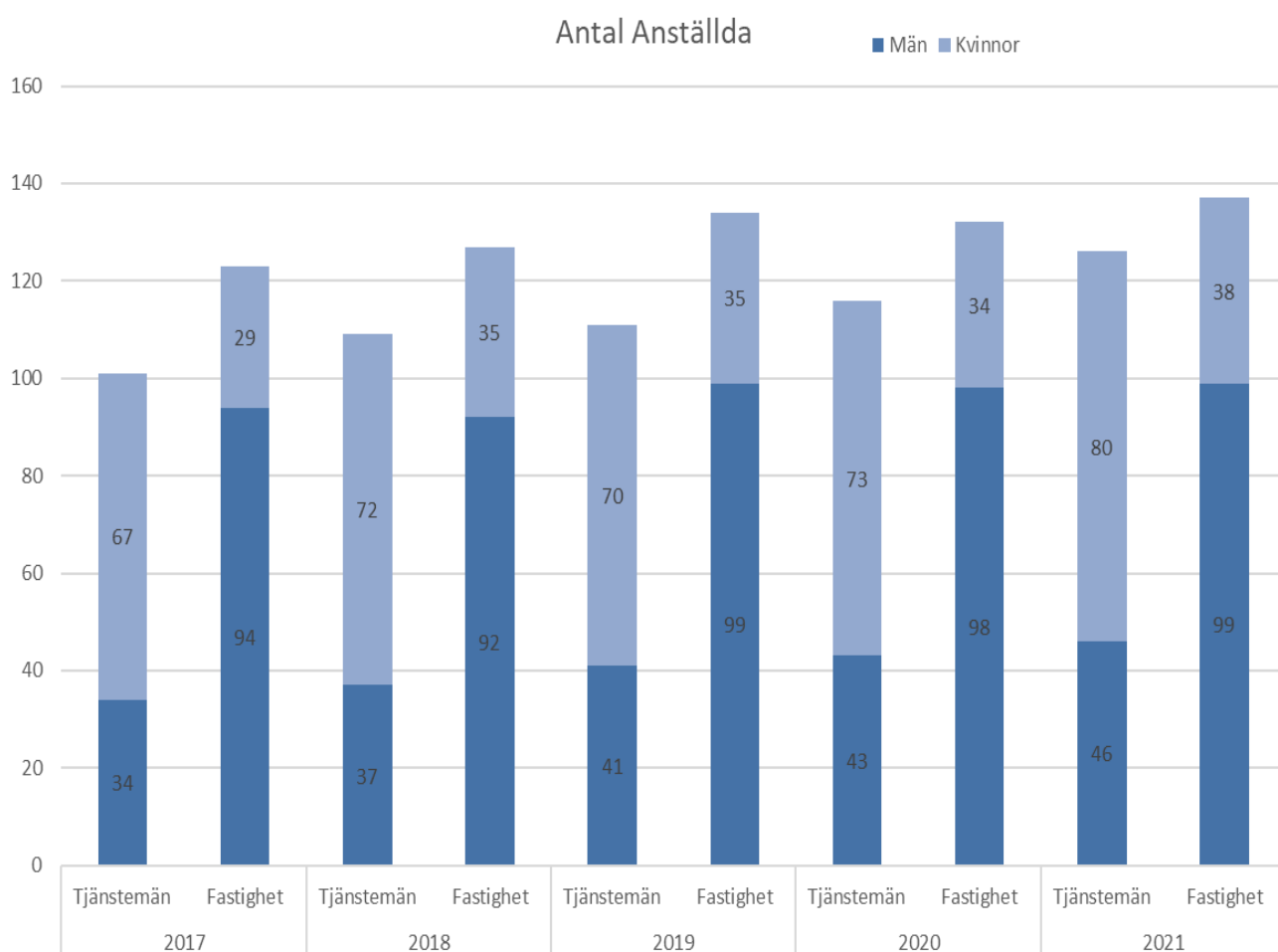
### Flexibelt arbetssätt

Under året har det pågått diskussioner i chefsgrupper, samverkan och i arbetsgrupper hur vi vill ha vårt framtida flexibla arbetssätt. Hur ska vi ha det när vi är åter efter pandemin. Vi hade som plan att ha hösten 2021 som testperiod för att sedan landa i en modell som skulle kunna implementeras i början av 2022. Tyvärr tog pandemin fart igen under hösten och vi har fått skjuta på detta. Vi kommer att testa och utvärdera under våren 2022.

### Personalbokslut 2021

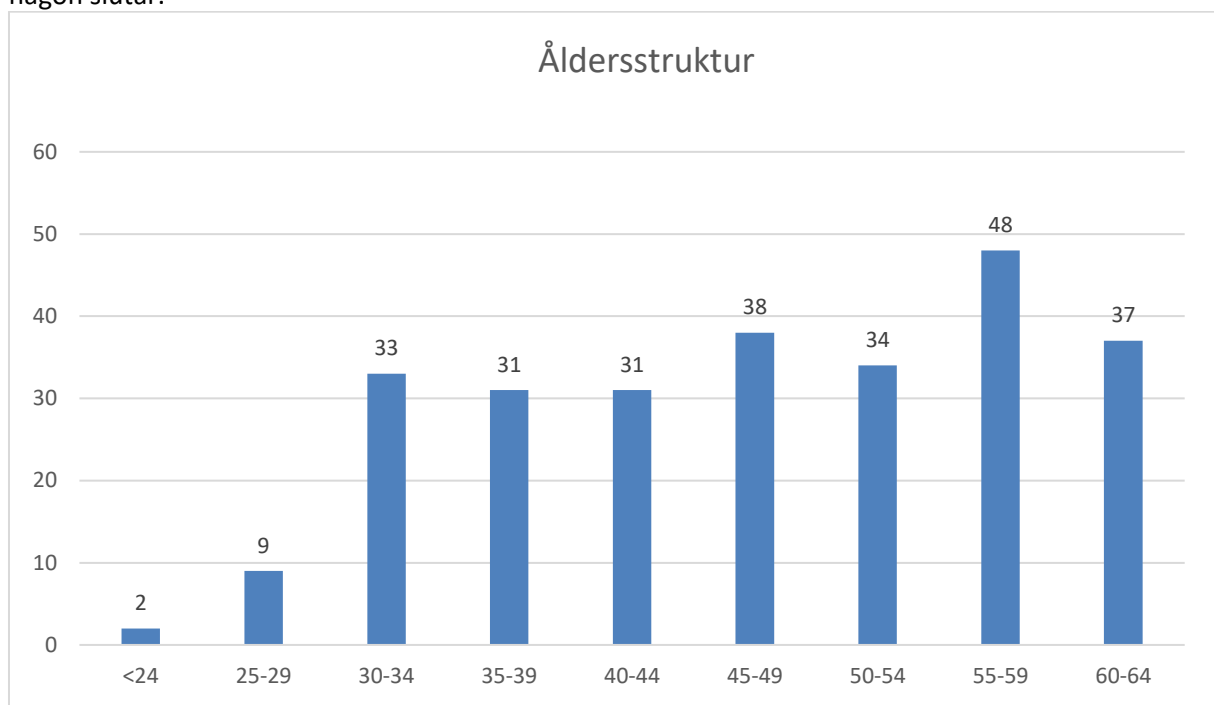
#### Anställda

Antal anställda uppgick 2021-12-31 till 263 tillsvidareanställda. Könsfördelningen är 45% kvinnor och 55% män.



18 medarbetare har slutat under året; tre stycken på grund av ålderspension, 13 stycken på egen begäran och resterande av andra orsaker. Av dessa har en gått vidare till ny roll inom koncernen och tre stycken till roller inom kommunen. 32 nya medarbetare har anställts under 2021; 11 tjänstemän och 21 fastighets.

Medelåldern i bolaget är 47,17 år vilket är jämförbart med övriga bolag i fastighetsbranschen. Enligt åldersstrukturen har bolaget ett antal möjliga pensionsavgångar de närmsta fem åren. Dessa fördelar sig relativt jämnt per år och per befattningar och distrikt/avdelningar. Vi bedömer därför att det inte kommer bli så kännbart för bolaget och att vi kommer att kunna lösa återrekryteringen. Det som är mest kritiskt att återbesätta är bovärdar. När det gäller miljövärdar finns ett relativt stort rekryteringsunderlag och hantverkare har bolaget sedan tidigare beslutat att inte återbesätta när någon slutar.

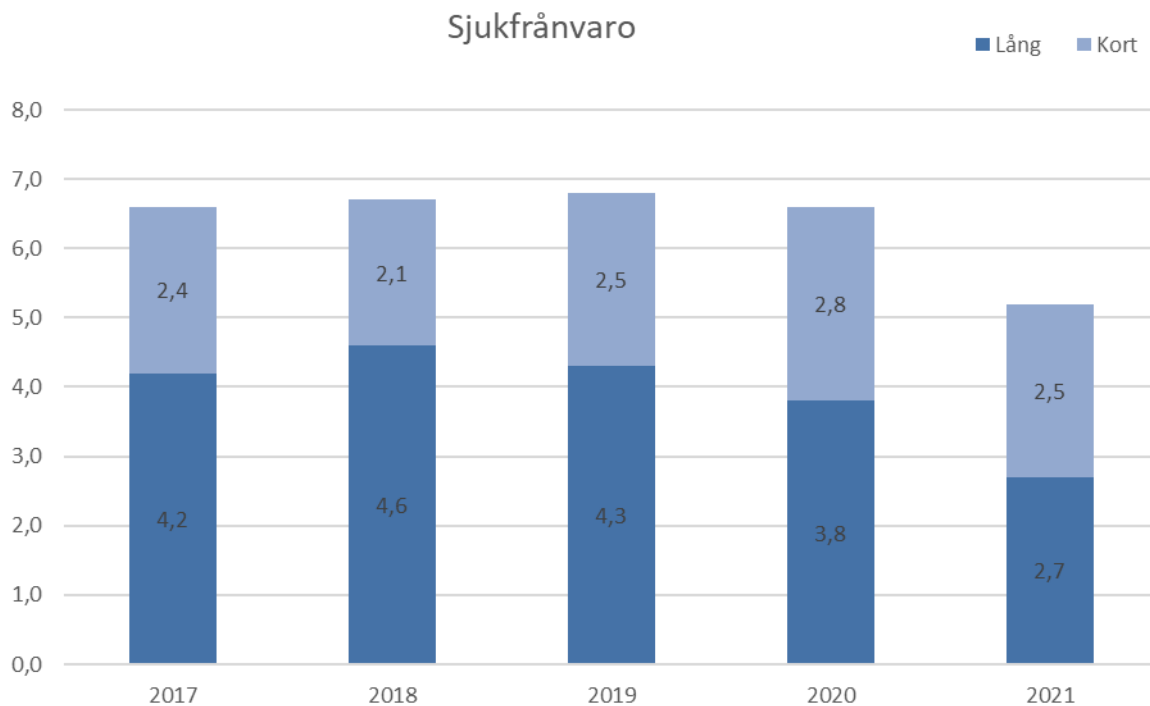


### *Övertid*

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 2021 har vi haft en nedgång i sjukfrånvaron vilket är mycket positivt med tanke på pandemin och restriktioner kring att stanna hemma vid minsta symtom. Antalet långtidssjukskrivna har gått ner. Enligt vår bedömning är få av långtidssjukskrivningarna arbetsrelaterade. Efter pandemin behöver vi systematiskt följa upp den korta sjukfrånvaron och fortsätta vår påbörjade strategi med hälsosamtal vid frekvent korttidsfrånvaro.



#### *Friskvård*

65 % av våra medarbetare (169 st) har utnyttjat friskvårdsförmånen under året. Det är något lägre än tidigare år och det kan ha sin förklaring i pandemin.

18 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 27 tillbud, 20 olycksfall och 2 färdolycksfall rapporterats.

#### **Summering och vad händer under 2022?**

Vi fortsätter se värdet av temperaturmätning i realtid. Tror på goda effekter av det!

Vi har ett fint resultat på bl a HME, inkluderande arbetsplats och trygg och säker arbetsmiljö – vi har en god arbetsmiljö!

Incidentrapporteringsverktyget (IA) fungerar bra och har en fortsatt positiv effekt på antalet anmälda olyckor/tillbud

Nedgången i sjukfrånvaron trots pandemin är mycket positiv!

Under 2022 avser vi med hjälp av ny företagshälsovård (Previa) arbeta med både sjukfrånvaro och den förebyggande friskvården.

Webbutbildning för koncernens personsäkerhetsprocess är inlagd som en del av den digitala introduktionen. Redan anställda medarbetare som tidigare genomgått utbildningen kommer under våren uppmanas att genomföra den igen.

HR har tillsammans med säkerhet tagit fram ett APT-material avseende arbetsmiljö och personsäkerhet. Behandlar även otillbörlig påverkan och tystnadskultur

Checklistor finns nu i IA-appen för att kunna göra digitala arbetsmiljöronder under 2022

Under 2022 kommer vi ta fram rollbeskrivningar som tydliggör ansvar och mandat för alla befattningar. Positiv påverkan på arbetsmiljön.

Vi ska landa i hur vi vill ha morgondagens flexibla arbetssätt både för administrativ personal och förvaltning. Vi vill också verka för ett ökat samarbete inom bolaget genom att kunna "arbeta var som helst" i bolaget.

2022-05-20

Ann-Catrin Skeppstedt  
HR-chef