

Styrelsehandling nr: 12
Datum för styrelsemöte: 220915
Diarienummer: EH 2022-0116

Handläggare: Maria Hultgren
Telefon: 070-2082212
E-post:
maria.hultgren@egnahemsbolaget.se

Uppföljning arbetsmiljö

Informationsärende

Styrelsen för Göteborgs Egnahems AB

Sammanfattning

Rapport om genomfört arbetsmiljöarbete med utgångspunkt i arbetsmiljölagens bestämmelser i KAP 3 om arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön. Samt uppföljning av planerat arbete enligt bolagets SAM /årsarbetshjul.

Enligt handlingen följande:

- Ergonomisk genomgång
- Kontroll av överfallslarm
- Winningtemp
- Särskilt fokus på chefers arbetsmiljö
- Tillämpning av riktlinjer för flexibelt arbetssätt
- Delegering och förtydligande av brandsäkerhetsansvaret
- Nytt utkast för samverkansavtal
- Reflektion kring för närvarande hög personalomsättning

Redogörelse för kommande / återstående åtgärder under återstående delen av 2022.

- Utrymningsövning och HLR-utbildning
- Genomgång för alla medarbetare av handlingsplan om kränkande särbehandling
- Fortsatt arbete med att vara / förbli en attraktiv arbetsgivare
- Fortsatt arbete med att förbättra och effektivisera vår processorganisation
- Digitalisering av onboarding, introduktion och kontinuerlig kompetensutveckling

Bedömning ur ekonomisk dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter utifrån denna dimension.

Bedömning ur ekologisk dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter utifrån denna dimension.

Samverkan

Samverkan sker kontinuerligt i bolagets företagsråd där arbetsmiljöfrågor är en stående punkt på agendan.

Handling: Uppföljning av arbetsmiljön

Genomfört under året och kommande arbete

Genomfört enligt SAM-årshjul

Ergonomisk genomgång

Denna utbildning är genomförd för alla medarbetare i föreläsningsform under våren. Digital utbildning är erbjuden de som önskat ytterligare utbildning och mer individuell anpassning och rådgivning kring den egna arbetsplatsen.

Kontroll av överfallsalarm

Kontroll är godkänd och genomförd under maj månad.

Winningtemp

Eftersom frågeutskicken är pausade under sommaren behöver vi invänta data för att kunna jobba vidare med eventuella brister i arbetsmiljön som visar sig i mätningarna där.

Vad vi kunnat se under våren föreligger en viss upplevelse av stress kopplat till det intensiva processarbetet som pågått och som påverkat de flesta medarbetare. Vissa mer än andra.

Särskilt fokus på chefers arbetsmiljö

På uppmaning av koncernen/ HR-rådet har SLK:s (statens, kommuners och landstings) checklista kommunicerats. Syftet är att särskilt uppmärksamma hur chefers psykosociala arbetsmiljö förändrats och då särskilt beakta risker med att dagens chefer får för stora uppdrag. T ex i form av för stort personalansvar. Vi uppmärksammar och har fokus på detta genom vårt mätverktyg Winningtemp. Vi kan också lättare arbeta proaktivt i i och med att vi är en liten organisation med tät och transparent dialog i olika ledningsgruppsforum och i vardagligt nära samarbete.

Övrigt genomfört arbetsmiljöarbete

- Våra riktlinjer för flexibelt arbetssätt, det vill säga möjlighet att delvis arbeta hemifrån, har tillämpats under våren och ska utvärderas i slutet av året. Generellt har det fungerat väl. Varje avdelningschef äger frågan kopplat till vilken roll medarbetaren har och betydelsen av att vara inne mer eller mindre på kontoret.

- En tydligare arbetsbeskrivning för brandsäkerhetsansvarig har tagits fram med utgångspunkt i koncernens anvisning. Arbetsbeskrivningen är kommunicerad och implementerad. Dessutom har formell delegation gjorts gällande brand och säkerhetsarbetet.
- En översyn har gjorts och utkast för nytt Samverkansavtal finns framtaget. Syftet är bland annat att förenkla och förtydliga syftet med och betydelsen av regelbunden dialog mellan chef och medarbetare. Dessutom vill bolaget i och med omskrivning av avtalet är också att minska antalet möten och frigöra tid för såväl chefer som medarbetare.
- Ovanligt många medarbetare har valt att sluta under våren. Skälen till att man väljer att lämna är olika och det verkar inte finnas någon tydlig gemensam nämnare. Utvärdering av den just nu relativt sett höga personalomsättningen pågår i form av samtal med såväl närmste chef som i så kallade exitsamtal med HR-ansvarig. Syftet är att få en bild av varför man väljer att lämna och om det finns något mönster i trenden att lämna just nu.

Kommande arbetsmiljöarbete under hösten

- Utrymningsövning ska äga rum under hösten liksom utbildning i HLR för samtlig personal.
- Genomgång av handlingsplan angående kränkande särbehandling ska omarbetas och kommuniceras till samtliga medarbetare (kvarstående punkt från 2021 års SAM-hjul)
- Fortsatt arbete med insatser för att vara / förbli en attraktiv arbetsgivare. Aktiviteter kommer att arbetas fram ytterligare i samverkan med såväl anställda som fackliga företrädare.
- Översyn av organisationen och de rollbeskrivningar som finns.
- Fortsatt arbete med att förbättra och effektivisera våra processer. Vi kommer att anställa en verksamhetsledare som bland annat kommer att ha övergripande ansvar för att hålla förbättringsarbetet med vår nya processorganisation levande.
- En så kallad LMS-plattform är inköpt och kommer att implementeras under hösten. Plattformen är ett digitalt verktyg för att förbättra och förenkla vår onboarding och introduktion. Digitalisering syftar bland annat till att underlätta för nya medarbetare, så att man snabbare kan bli självgående i sin nya roll samt att vi vill öka upplevelsen av inkludering. Vidare bidrar digitaliseringen till att avlasta chefer och andra medarbetare som är involverade i introduktion och upplärning. I verktyget finns också en funktion för att styra, initiera och påminna om kompetensutveckling både vad gäller lagstadgad utbildning och individuell utbildning kopplat till yrkesroll.



EGNAHEMSBOLAGET

För att hemma är bäst