



Familjebostäder

**ÅRLIG UPPFÖLJNING AV DET
SYSTEMATISKA
ARBETSMILJÖARBETET (SAM)**
Familjebostäder i Göteborg AB 2022

Ann-Catrin Skeppstedt HR-chef

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) 2022

Rapportering

Genomgång av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har skett i bolagets ledningsgrupp den 7 mars och i samverkansgruppen den 3 april.

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.

Medarbetarundersökning 2022

Samtliga bolag i Framtidenkoncernen genomför vartannat år stadens medarbetarenkät. Vi deltog inte 2021 (därför inga jämförelsesiffror för 2021 i materialet)

Samtliga arbetsgrupper har gått igenom resultatet. Vi ser resultatet som ett diskussionsunderlag och en indikator på hur organisationen mår. Några särskilda handlingsplaner utifrån medarbetarenkäten tas därför inte fram. I stället genomför vi temperaturmätningar i realtid som ett komplement till traditionell enkät och handlingsplaner. Detta är ett gemensamt beslut i koncernen.

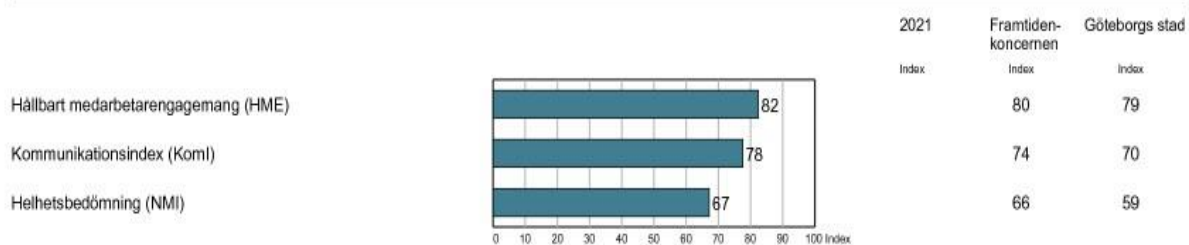
Göteborgs stads medarbetarenkät har två varianter; en som vänder sig till samtliga chefer och en som vänder sig till övriga medarbetare. Resultatet presenteras i två separata rapporter (medarbetarenkät och chefsenkät) samt i en sammanslagen bolagsrapport på övergripande nivå.

Resultat medarbetarenkäten

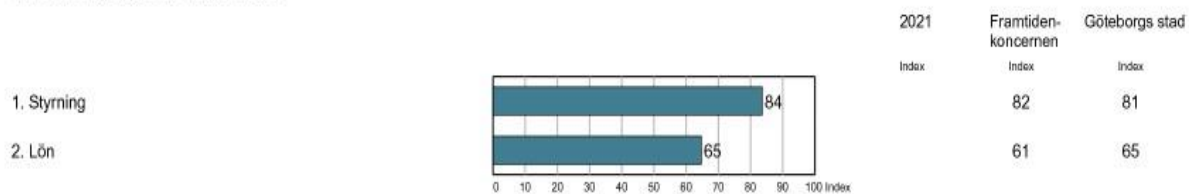
Svarsfrekvens 75%

Index

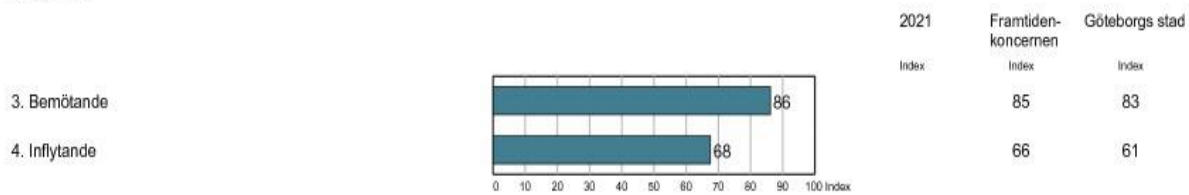
Framtidenkoncernen/B420 Familjebostäder i Göteborg AB



Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för



Vi bryr oss

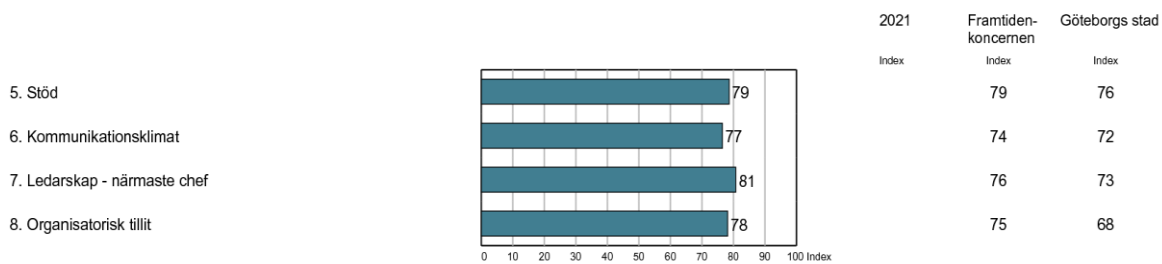


1) 2022 (192) 2) 2021 (-) 3) Framtiden-koncernen (800) 4) Göteborgs stad (27666)

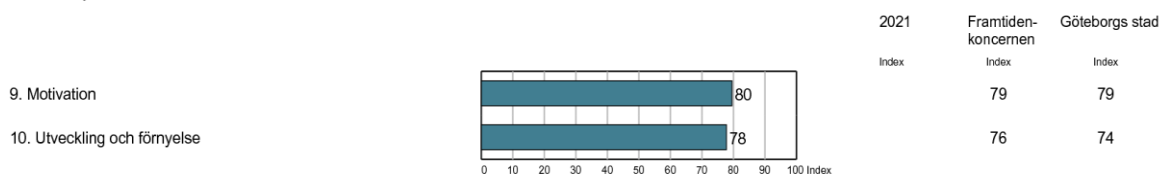
Index

Framtidenkoncernen/B420 Familjebostäder i Göteborg AB

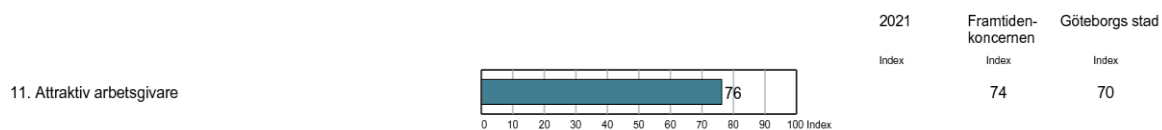
Vi arbetar tillsammans



Vi tänker nytt



Attraktiv arbetsgivare



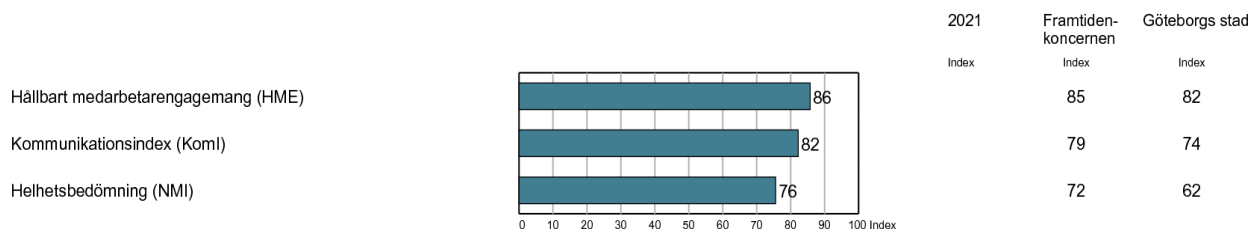
1) 2022 (192) 2) 2021 (-) 3) Framtiden-koncernen (800) 4) Göteborgs stad (27666)

Resultat chefsenkäten

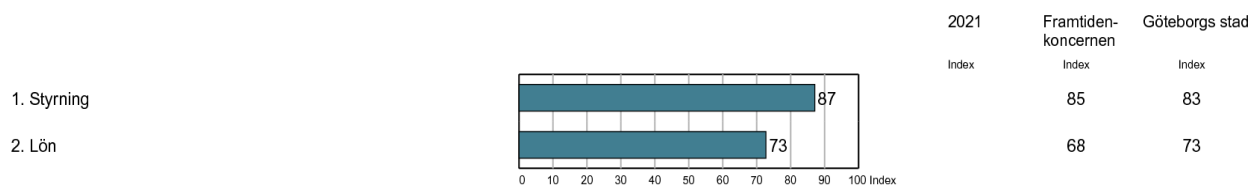
Svarsfrekvens 92%

Index

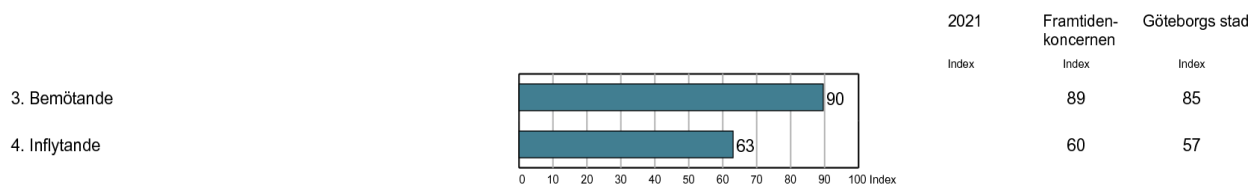
Framtidenkoncernen/B420 Familjebostäder i Göteborg AB



Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för



Vi bryr oss

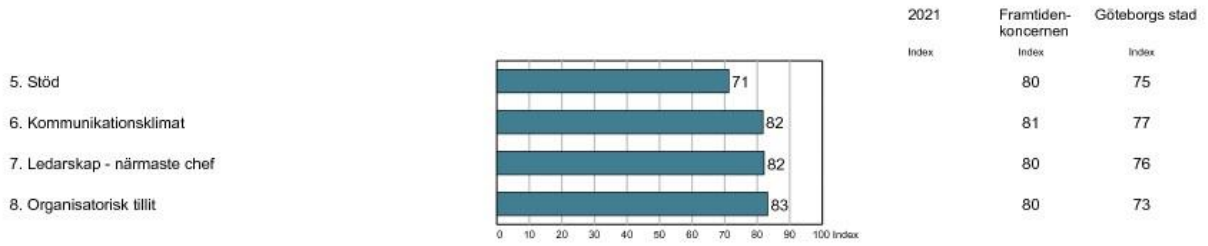


1) 2022 (22) 2) 2021 (-) 3) Framtiden-koncernen (111) 4) Göteborgs stad (1987)

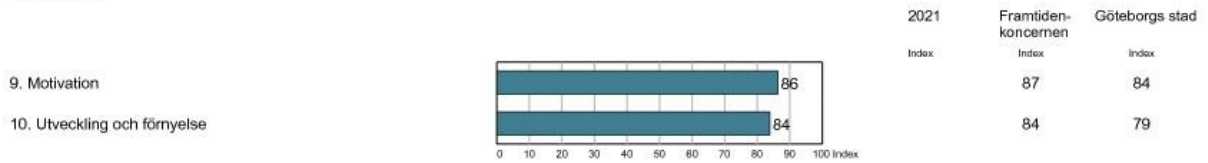
Index

Framtidenkoncernen/B420 Familjebostäder i Göteborg AB

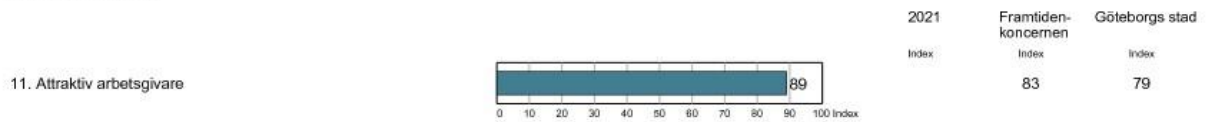
Vi arbetar tillsammans



Vi tänker nytt



Attraktiv arbetsgivare



1) 2022 (22) 2) 2021 (-) 3) Framtiden-koncernen (111) 4) Göteborgs stad (1987)

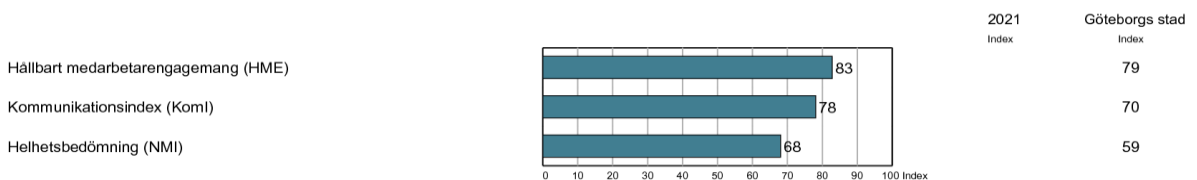
5

Total bolagsrapport

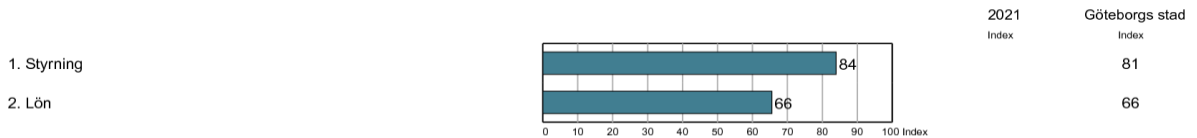
Svarsfrekvens 77%

Index

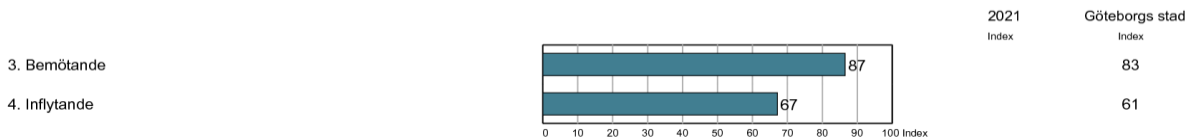
Framtidenkoncernen/B420 Familjebostäder i Göteborg AB



Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för



Vi bryr oss



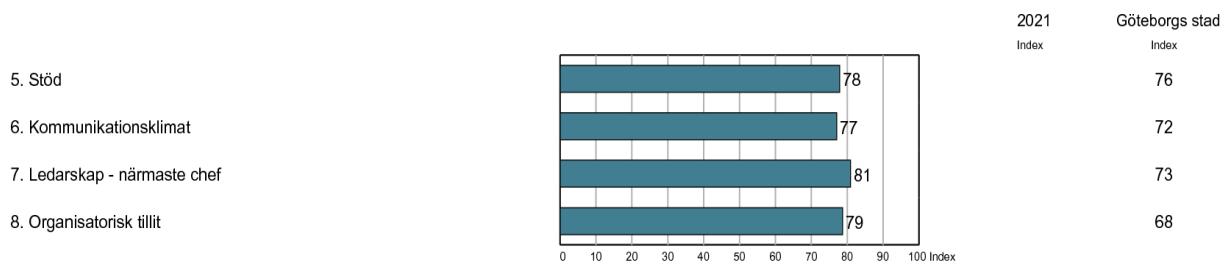
1) 2022 (214) 2) 2021 (-) 3) Göteborgs stad (29653)

4

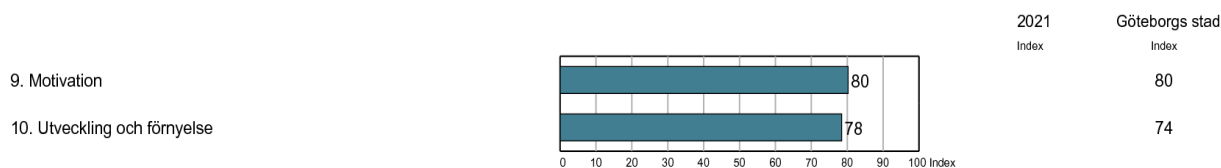
Index

Framtidenkoncernen/B420 Familjebostäder i Göteborg AB

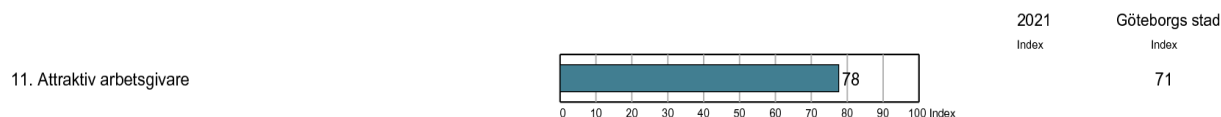
Vi arbetar tillsammans



Vi tänker nytt



Attraktiv arbetsgivare



1) 2022 (214) 2) 2021 (-) 3) Göteborgs stad (29653)

5

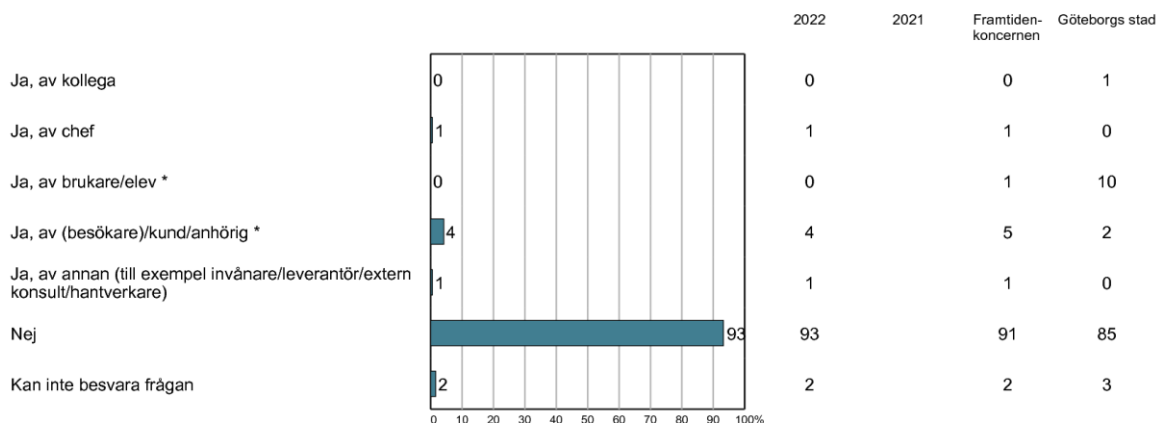
Hot och våld och Otillåten påverkan

I enkäten finns ett antal frågor kring hot och våld. Utifrån utfallet ser vi inget alarmerande och bolagets resultat är jämförbart med koncernen och övriga stadens resultat. Vi ställer också regelbundet frågor via vårt verktyg för temperaturmätning i realtid rörande frågor kring trygghet och säkerhet. Ett nytt frågeområde i enkäten gäller otillåten påverkan.

Kränkningar, trakasserier, hot & våld

Framtidenkoncernen/B420 Familjebostäder i Göteborg AB

49. Har du, under det senaste året, varit utsatt för hot, våld eller hot om våld i arbetet? Flera svarsalternativ är möjliga.



1) 2022 (192) 2) 2021 (-) 3) Framtiden-koncernen (800) 4) Göteborgs stad (27666)

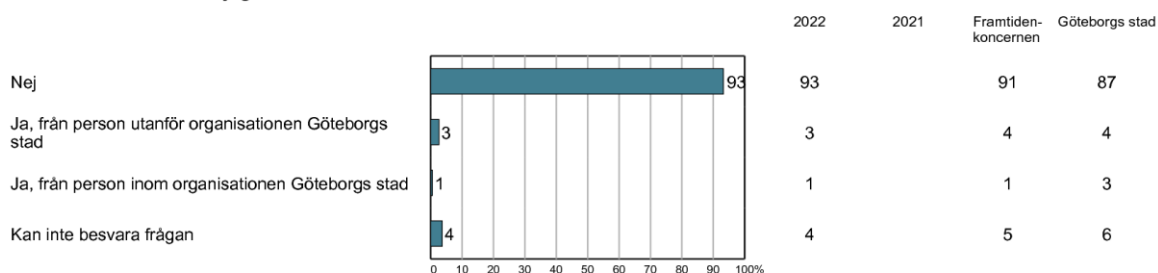
* Nytt svarsalternativ 2022.

27

Kränkningar, trakasserier, hot & våld samt otillåten påverkan

Framtidenkoncernen/B420 Familjebostäder i Göteborg AB

49c. Har du, under det senaste året, varit utsatt för otillåten påverkan i samband med din yrkesutövning? Flera svarsalternativ är möjliga.



1) 2022 (192) 2) 2021 (-) 3) Framtiden-koncernen (800) 4) Göteborgs stad (27666)

29

Sammanfattning medarbetarundersökningen

Resultatet i enkäterna visar att våra medarbetare över lag trivs, är engagerade, känner sig trygga och är nöjda med ledarskapet; vi har en god arbetsmiljö. Såväl 2018 som 2020 höjde vi vårt resultat rejält

I år har vi förbättrat oss ytterligare på i princip samtliga index på en övergripande nivå!

Vårt resultat är mycket bra i jämförelse med koncernen och staden.


Vi kommer att fördjupa oss i frågeområdena Inflytande och Stöd som är något lägre, speciellt hos första linjens chefer.

Temperaturmätning i realtid

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

Sammanställning på bolagsnivå per helår 2022-01-01 – 2021-12-31

Winningtemp 					
Temperatur	Ledarskap	Inkluderande arbetsplats	Trygg och Säker arbetsplats	Värdegrund	HME
7.7	8.1	8.5	8.8	8	85

Arbetsmiljöronder 2022

Alla avdelningar har genomfört digitala arbetsmiljöronder via IA-appen (vårt verktyg för incidentrapportering). Dessutom har en särskild checklista kring hot och våld hanterats.

Vi kan konstatera att den fysiska arbetsmiljön är god i bolaget och inget särskilt alarmerande har framkommit. Åtgärder vidtas där det behövs enligt dokumenterade handlingsplaner.

Frågor som rör psykosocial arbetsmiljö tas också upp i de enskilda medarbetarsamtalen.

Winningtemp ger ytterligare information om arbetsmiljön

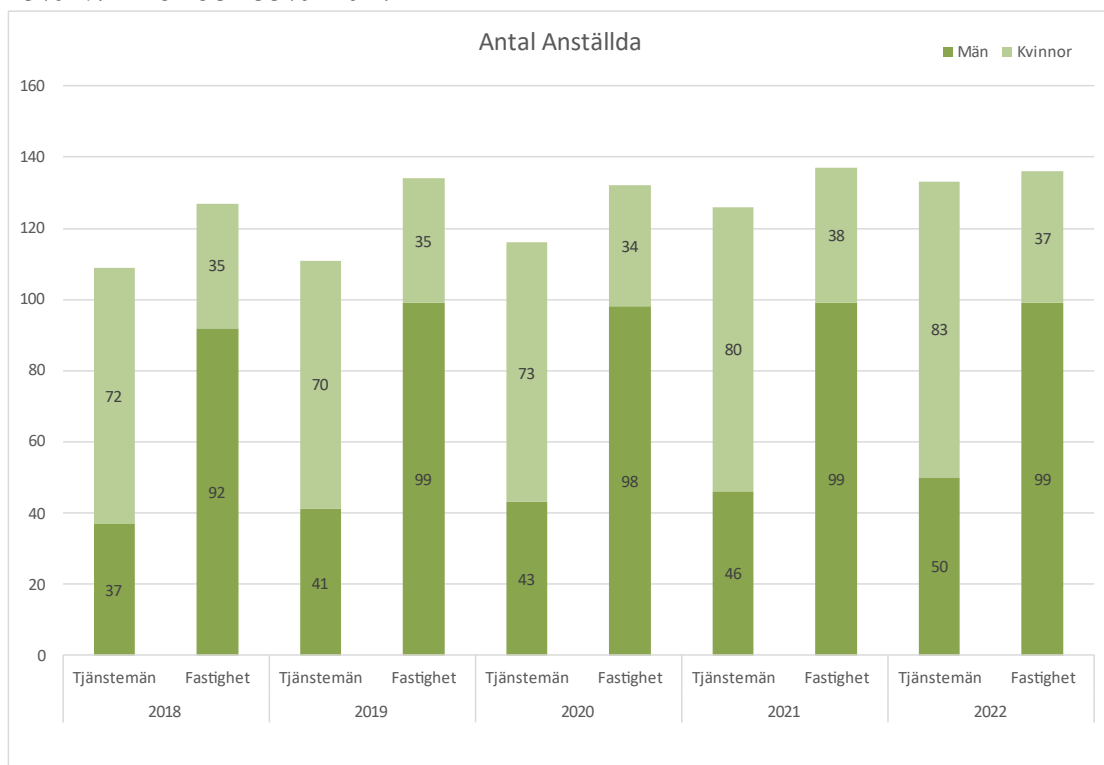
Flexibelt arbetssätt

Under hösten implementerades Familjebostäders modell för flexibelt arbetssätt. För att komma fram till hur vi vill ha vårt framtida flexibla arbetssätt har diskussioner skett i olika arbetsgrupper och interna enkäter har genomförts. Vi har även haft en provperiod där vi testat olika lösningar och utvärderat. Målgruppen är tjänstemän som har arbetsuppgifter som går att utföra på annan plats än den ordinarie arbetsplatsen. Flexibelt arbetssätt innebär att våra medarbetare kan anpassa sitt arbete med utgångspunkt i hur och var uppdrag och arbetsuppgifter utförs bäst. Familjebostäder vill se hela bolaget som ett möjligt arbetsställe. Familjebostäders inriktning för hur arbetstiden i snitt kan fördelas för de som vill arbeta flexibelt är 60% på arbetsplatsen och 40 % på annan plats

Personalbokslut 2022

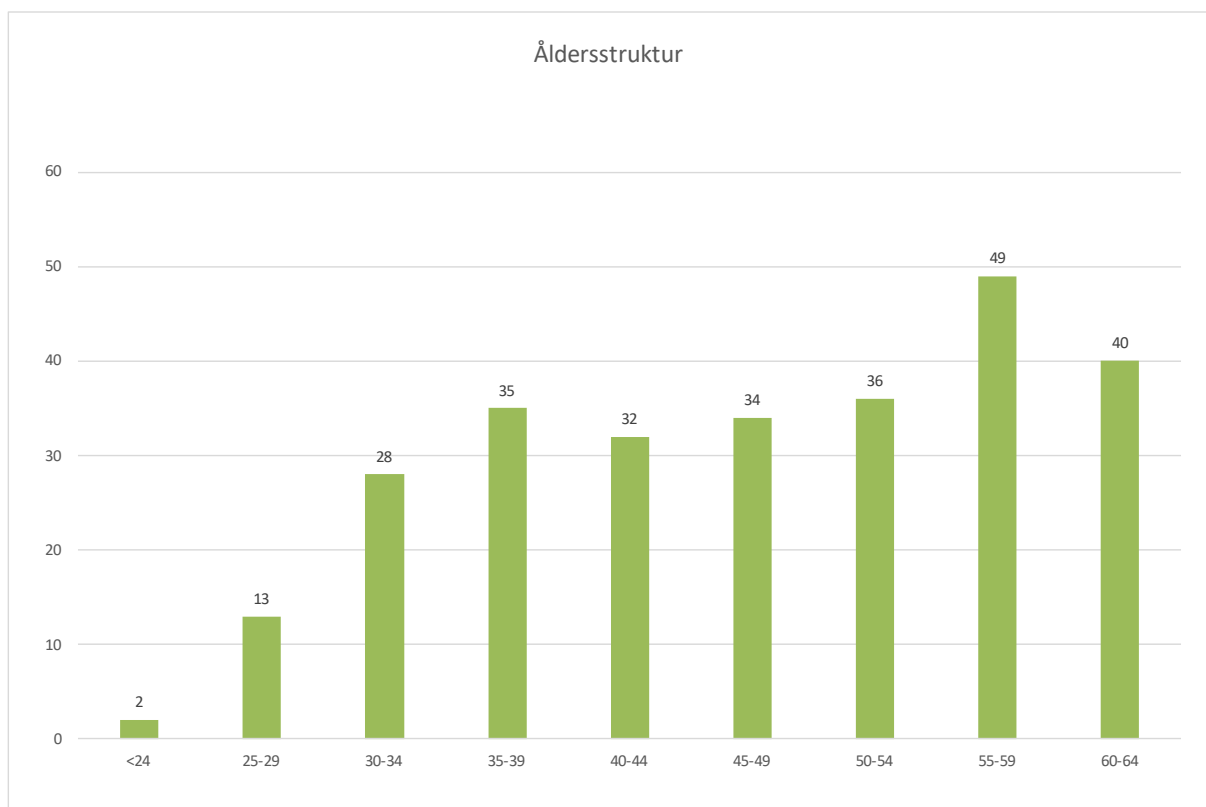
Anställda

Antal anställda uppgick 2022-12-31 till 269 tillsvidareanställda. Könsfördelningen är 45% kvinnor och 55% män.



24 medarbetare har slutat under året; fem på grund av ålderspension och 14 stycken på egen begäran. Av dessa har två gått vidare till nya roller inom koncernen och en till en roll inom kommunen. 30 nya medarbetare har anstälts under 2022; 19 tjänstemän och 11 fastighets.

Medelåldern i bolaget är 47,25 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 miljövårdar finns ett relativt stort rekryteringsunderlag och hantverkare har bolaget sedan tidigare beslutat att inte återbesätta när någon slutar.

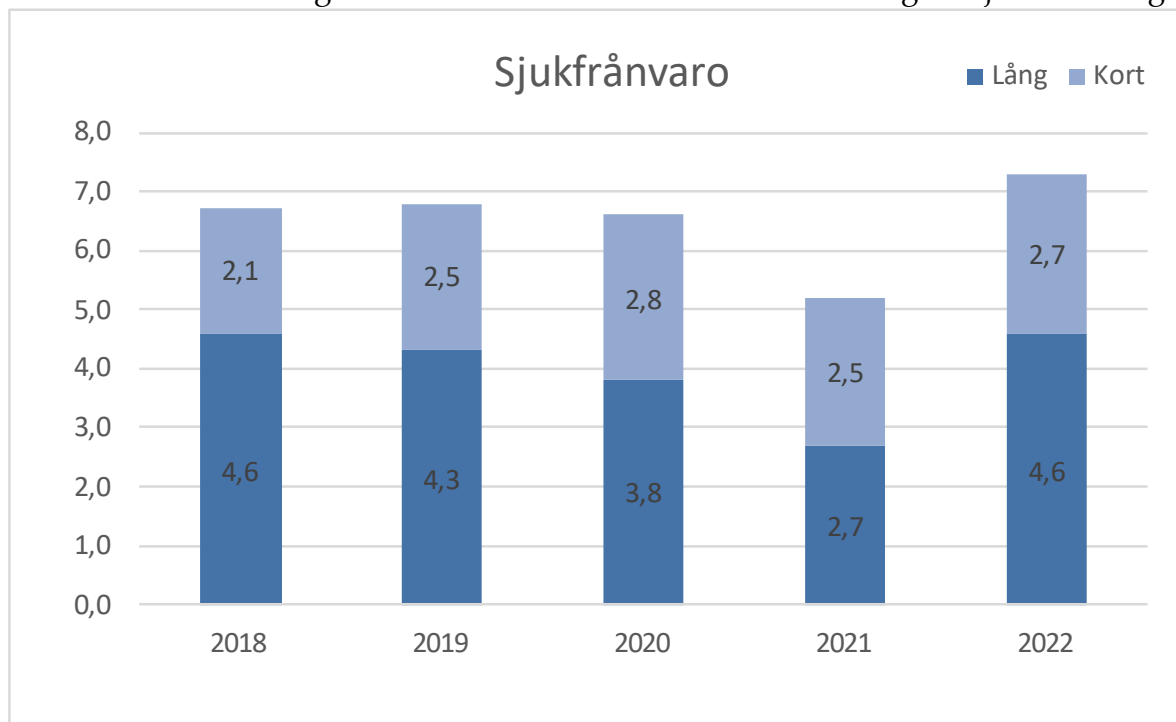


Övertid

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

Sjukfrånvaron har tyvärr ökat under 2022. Det är främst långtidssjukrivningar som ökat. Analysen är att vi fått ett antal icke arbetsrelaterade sjukdomsfall av tyngre art. Men även viss frånvaro som vi bedömer till större del är arbetsrelaterat (arbetsmiljö). Vi kommer fortsätta med att systematiskt följa upp den korta sjukfrånvaron bland annat genom hälsosamtal vid frekvent korttidsfrånvaro. Vi kommer också i samarbete med företagshälsovården arbeta aktivt med våra långtidssjukskrivningar.



Friskvård

71 % av våra medarbetare har utnyttjat friskvårdsförmånen under året. 6 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.

Arbetsskador och tillbud

Det är av stor vikt att tillbud rapporteras så att ett tillbud inte i förlängningen blir en arbetskada. 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 25 tillbud, 31 olycksfall och 4 färdolycksfall rapporterats.

Summering och vad händer under 2023?

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. Under 2023 avser vi med hjälp av vår företagshälsovård arbeta med både sjukfrånvaro och den förebyggande friskvården. Vi undersöker möjligheterna för att införa ett rehabverktyg/system som skall underlätta rehabansvaret för våra chefer.
Vi kommer att ta fram en långsiktig hälsostrategi för ett hållbart arbetsliv.
Kompetensutveckling för chefer 2023; Svåra samtal, praktisk rehab, missbruk, psykisk ohälsa.

2023-04-18

Ann-Catrin Skeppstedt
HR-chef