

Styrelsehandling nr. 17
Utfärdat 2023-05-10
Diarienummer 2023-0112

Handläggare
Linda Björk
Telefon: 031-773 75 66
E-post: linda.bjork@framtiden.se

Personal- och arbetsmiljöuppföljning 2022

Informationsärende

Styrelsen Förvaltnings AB Framtiden föreslår

Uppföljning av det systematiska personal- och arbetsmiljöarbetet för Förvaltnings AB Framtiden för år 2022 antecknas.

Sammanfattning

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete ska 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 bolaget i stort visar bra resultat utifrån de uppsatta målen inom organisatorisk- och social arbetsmiljö
- att personalomsättning inte visar några tecken på behov av åtgärder i arbetsmiljön
- att sjukfrånvaron har ökat under året vilket i kombination med upplevd ökad arbetsbelastning på en av avdelningarna föranleder en fördjupning av de organisatoriska arbetsmiljöförutsättningarna under våren 2023 och åtgärder vidtas vid behov.
- 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, ekologisk och social dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån dessa dimensioner.

Samverkan

Uppföljningen är genomförd i samverkan med bolagets arbetsmiljöombud. Koncernfackliga rådet behandlar ärendet 2023-05-03.

Ärendet

Ärendet innehåller information om Förvaltnings AB Framtidens Personal- och arbetsmiljöuppföljning för 2022.

Beskrivning av ärendet

Personaluppföljning

- Förvaltnings AB Framtiden hade 2022 i december 23 anställda samt en vakant tjänst (2021: 24 st, 2020: 23 st)
- 65 % kvinnor och 35 % män (2021: 63 % kvinnor och 37 % män)
- Samtliga anställda har heltidsanställningar
- Låg personalomsättning – två medarbetare slutade under 2022 varav en för att gå vidare inom koncernen.

Arbetsmiljöuppföljning

Uppföljning av arbetsmiljömål 2022 för organisatorisk och social arbetsmiljö

Målområde 1: Arbetsbelastning och förläggning av arbetstiden

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

Uppföljning 2022: Den upplevda arbetsbelastningen och stress följs upp kontinuerligt med hjälp av temperaturmätningar i realtid (Winningtemp). Nivån i dessa mätningar har bolagsövergripande legat stabilt under året och vid årets slut på 7,7 på en tiogradig skala vilket betraktas som ett bra värde. En av avdelningarna visar något högre arbetsbelastning. En fördjupning av den upplevda arbetsbelastningen på berörd avdelning genomförs under våren 2023 i syfte att vidta åtgärder där det behövs. Systematisk uppföljning avseende arbetsbelastning och förläggning av arbetstid sker på individnivå två gånger per år mellan chef och medarbetare och däremellan vid behov.

Arbetsätten har förändrats som ett resultat av pandemin med allt fler digitala möten vilket ställer nya krav på kontorslokaler. Under 2022 har kontoret utökats för att kunna erbjuda arbetsplatser till samtliga i landskap och fler tysta rum. Bolagets medarbetare ges möjlighet att arbeta hemifrån eller från annan plats enligt koncernens beslutade anvisning för *Framtidens flexibla arbetsätt*.

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 2022: Bolagets mätningar av indexet ”Inkluderande arbetsplats” i Winningtemp visar fina värden över hela året. Värdet för helåret är 8,9 på en tiogradig skala. Även svaren på de särskilda frågorna gällande trakasserier, kränkande särbehandling (9,4) och förekomsten av mobbning (9,3) bekräftar att bolaget är en inkluderande arbetsplats.

Uppföljning av sjukfrånvaron

Förvaltnings AB Framtidens totala sjukfrånvaro ligger vanligtvis mycket lågt men har under 2022 ökat med anledning av långtidssjukskrivning. 2022 låg sjukfrånvaron på 2,4 % (0,3% 2021) vilket kan jämföras med koncernens sjukfrånvaro på 5,4 %. Bolaget arbetar aktivt med att förebygga sjukfrånvaro när signaler om stress eller annan risk för ohälsa uppkommer.

Tillbud och arbetsskador

En arbetsskada har rapporterats under 2022.

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 2022 genomfördes bland annat gruppdialoger med hjälp av metoden ”Inkludo”.

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

Den fysiska arbetsmiljöromden genomfördes under hösten 2022. Kontorets nya utformning har gett medarbetarna en god fysisk arbetsmiljö.

Bolagets bedömning

Sammanfattningsvis visar den årliga uppföljningen:

- att det systematiska arbetsmiljöarbetet på moderbolaget följer de rutiner som fastställts
- att bolaget i stort visar bra resultat utifrån de uppsatta målen inom organisatorisk- och social arbetsmiljö
- att personalomsättning inte visar några tecken på behov av åtgärder i arbetsmiljön
- att sjukfrånvaron har ökat under året vilket i kombination med upplevd ökad arbetsbelastning på en av avdelningarna föranleder en fördjupning av de organisatoriska arbetsmiljöförutsättningarna under våren 2023 och åtgärder vidtas vid behov.
- 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 nya arbetsmiljömål för 2023.