

Styrelsehandling nr: 11
Datum för styrelsemöte: 23-09-07
Diarienummer: EH 2023-0050

Handläggare: Maria Hultgren
Telefon: 070-208 22 12
E-post:
maria.hultgren@egnahemsbolaget.se

Uppföljning av arbetsmiljöplan

Informationsärende

Styrelsen för Göteborgs Egnahems AB

Sammanfattning

Bolagets arbetsmiljöarbete följer arbetsmiljöverkets regler och stadens styrdokument vad gäller hantering av samtliga arbetsmiljöfrågor så att de utgör en del av det vardagliga arbetet. Uppföljning sker i bolagets arbetsmiljögrupp.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Bolaget har inte funnit några aspekter utifrån denna dimension.

Bedömning ur ekologisk dimension

Bolaget har inte funnit några aspekter utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Bolaget har inte funnit några aspekter utifrån denna dimension.

Samverkan

Samverkan har skett enligt lokalt samverkansavtal och i extrainsatta möten kopplade till specifika frågor.

Ärendet

Uppföljning av arbetsmiljöplan samt händelsestyrda och löpande arbetsmiljöfrågor.

Beskrivning av ärendet

Bolaget har genomfört de specifika insatser som beslutats i planen för 2023. Dessutom följer kopplat till ny information i form av hälsoundersökningar samt pågående förändringar i verksamheten, särskilt arbete kring psykosocial arbetsmiljö samt organisatoriska arbetsmiljöfrågor.

Styrelsehandling nr: 11
Datum för styrelsemöte: 230907
Diarienummer: EH2023-0050

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

Uppföljning arbetsmiljöplan

Informationsärende

Styrelsen för Göteborgs Egnahems AB

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 (KAP 3 Arbetsmiljölagen om arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön) samt Göteborgs stads styrdokument.

Arbetet planeras och följs upp via arbetsmiljögruppen. Gruppen består av skyddsombud från Unionen, representanter från Unionens klubb, bolagets VD, chefer och HR-ansvarig.

Ärendet innehåller rapport om uppföljning av bolagets arbetsmiljöarbete under 2023.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Bolaget har inte funnit några aspekter utifrån denna dimension.

Bedömning ur ekologisk dimension

Bolaget har inte funnit några aspekter utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Bolaget har inte funnit några aspekter utifrån denna dimension.

Samverkan

Samverkan med lokal facklig klubb har skett i tidsintervall enligt lokalt samverkansavtal och extrainsatta vid behov. Senaste ordinarie tillfälle 230511.

Bilagor

1. Arbetsmiljöplan 2023
2. Riskanalys flytt till nya lokaler

Beskrivning av ärendet

Beskrivning av genomfört arbetsmiljöarbete enligt plan samt händelsestyrda och löpande händelser och aktiviteter.

Uppföljning av arbetsmiljön / Genomfört under året och kommande arbete

- Obligatorisk utbildning i hjärt och lungräddning har genomförts med all personal. Utbildningen innehöll praktiska och individuella övningar samt föreläsning och diskussion i ämnet. Dessutom har utrymningsövning genomförts samma dag samt genomgång /repetition av **hur** man rapporterar och vikten av **att** rapportera incidenter om hot o våld i vår koncerngemensamma plattform IA.
- Drygt hälften, (54%) av bolagets anställda har genomgått hälsoundersökning och hälsoprofilbedömning hos vår företagshälsovård, Falck. I rapporten mäts och jämförs bolagets hälsofaktorer med rikssnitt. Generellt ligger bolaget i linje med rikssnittet men med några avvikelser uppåt och nedåt. Mätområden såsom upplevelser av stress, organisatorisk och social arbetsmiljö samt besvär i rörelseapparaten är exempel på områden där vi ser att vi kan behöva göra extra insatser.

Tabellen visar negativ upplevelse av organisatorisk och social arbetsmiljö i förhållande till rikssnitt. (Uppföljning av rapporten i sin helhet kommer att ske vid nästa arbetsmiljögruppsmöte (5/9).)

Högre procentsats i kartläggningen anger sämre upplevda förutsättningar.

Andel med röd bedömning		
	Kartläggningen	Rikssnitt
Motiverad och engagerad i sitt arbete	5 %	3 %
Kan påverka sitt arbete	10 %	6 %
Får använda sitt kunnande	5 %	2 %
Vet precis vad som förväntas i arbetet	10 %	3 %
Får information i god tid	20 %	13 %
Får vid behov stöd av närmsta chef	20 %	5 %
Får vid behov stöd av kollegor	0 %	2 %
Behandlas rättvist på arbetsplatsen	15 %	2 %
Upplever bra stämning med kollegor	0 %	0 %
Hinner slutföra sina arbetsuppgifter	0 %	4 %

Övrigt händelsestyrt och löpande arbetsmiljöarbete

Kopplat till resultatet av hälsoprofilbedömningarna och kartläggningen kring organisatorisk och social arbetsmiljö kommer vi att särskilt sätta fokus på dessa frågor. Planering av psykosociala arbetsmiljöfrågor kommer dessutom att få särskilt fokus i samband med planering av kommande flytt till nya lokaler. Riskanalys avseende flytt är genomförd (se bilaga 2)

Allmänt har fokus kring den psykosociala arbetsmiljön varit de förändringar som väntar framgent gällande flytt av verksamhet och eventuell övergång av verksamhet gällande bygg och projektavdelningen. Stort diskussionsutrymme och möjlighet att lyfta frågor och funderingar fanns för alla medarbetare vid medarbetarkonferensen i april. Varje avdelning gjorde en egen riskanalys utifrån sina delvis olika perspektiv. Materialet redovisades och diskuterades sedan gemensamt.

Bolagets riktlinje vad gäller flexibelt arbetssätt, dvs möjligheten att arbeta två dagar i veckan hemifrån ska ses över och kommer att förändras. I tider då vi står inför förändring och dessutom i en kritisk ekonomisk situation, ser vi fördelar ur ett socialt arbetsmiljöperspektiv att samla personalen fysiskt på bestämda dagar. Vi kommer därför att införa obligatoriska dagar på kontoret men med fortsatt möjlighet att arbeta hemifrån. Vi tror med den förändringen på en mer kreativ, levande och produktiv arbetsplats där medarbetarna också upplever ökad social trygghet i att veta när man kan träffa sina kollegor fysiskt.

Inga arbetsskador har rapporterats under perioden.

Inga personalärenden är under utredning.

För närvarande är två personer långtidssjukskrivna. En av dem på grund av arbetsrelaterade omständigheter. Rehabutredning pågår tillsammans med företagshälsovården och plan för anpassningar vid återgång i tjänst är delvis framtagen.

Personalomsättningen just nu är låg.

Mätningarna i Winningtemp har varit pausade under sommaren men vi återupptar arbetet med analyser av de resultat vi kommer att mäta under hösten.

Översyn av bolagets information som rör arbetsmiljö och säkerhet pågår. Nuvarande personal och säkerhetshandbok ska förnyas och aktualiseras. Arbetet pågår i linje med den förhöjda hotbild som kommunicerats från staden till alla kommunala bolag och där vikten av att snabbt hitta rätt information vid eventuell krissituation blir särskilt viktig.

ABC för riskbedömning inför ändringar i verksamheten

Arbetsplats: Egnahemsbolaget

Datum: 2023-04-05, reviderat tillsammans med Unionens klubb

AFS 2001:1

8 § Arbetsgivaren skall regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet.

När ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas.

Riskbedömningen skall dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen skall anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte.

10 § Arbetsgivaren skall omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet.

Arbetsgivaren skall också vidta de åtgärder som i övrigt behövs för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö.

Åtgärder som inte genomförs omedelbart skall föras in i en skriftlig handlingsplan. I planen skall anges när åtgärderna skall vara genomförda och vem som skall se till att de genomförs. Genomförda åtgärder skall kontrolleras.

Medverkan

Arbetstagarna företräds i arbetsmiljöfrågor av lokala och regionala skyddsombud

...

Det är väsentligt att arbetsgivaren, arbetstagarna, skyddsombuden och elevskyddsombuden tillsammans avgör hur man skall samverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Det är ofta praktiskt att utveckla de former för samarbete som redan finns, till exempel arbetsplatsträffar, projekt- och samverkansgrupper och skyddskommittémöten.

Det kan vara värdefullt att föra protokoll vid mötena.

Det är viktigt att de som deltar i arbetsmiljöarbetet har tillräcklig tid för uppgifterna och får den information som behövs. Det är väsentligt att arbetsmiljöarbetet bedrivs utifrån riskerna för ohälsa och olycksfall och arbetstagarnas förutsättningar för arbetet. Arbetsgivaren bör därför utnyttja deras kunskaper och erfarenheter.

Kvinnor och män arbetar ofta under olika villkor och har ofta olika förutsättningar för arbetet. Det är viktigt att arbetsgivaren tar till sig arbetstagarnas synpunkter och tar hänsyn till sådant som kan förbättra arbetsförhållandena.

A B C för riskbedömning inför ändring i verksamheten



Precisera den planerade ändringen

Vad består ändringarna av?

Var ska ändringarna genomföras?

Vilka arbetstagare eller grupper av arbetstagare berörs?



Gör riskbedömningen

Vilka risker innebär ändringarna?

Är riskerna allvarliga eller inte?



Åtgärda

Vilka åtgärder ska genomföras?

När ska åtgärderna vara genomförda?

Vem ser till att åtgärderna genomförs?

Riskbedömningen ska utgå från den planerade ändringen och de eventuella riskerna för ohälsa och olycksfall som ändringen kan medföra. Riskbedömning ska göras innan förändringen genomförs och avse tiden efter genomförd förändring. Observera att förändringsarbete i sig kan utgöra en risk för ohälsa. Det är arbetsgivarens ansvar att se till att alla faktorer i arbetsmiljön vägs in vid riskbedömningen.

A Precisera den planerade ändringen

Vad består ändringarna av?

Var ska ändringarna genomföras?

Vilka arbetstagare eller grupper av arbetstagare berörs?

.....

Bolagets verksamhet och samtliga anställda flyttar från Sankt Jörgens väg till lokaler i samma hus som byggutveckling och moderbolaget till Johanneberg science park.

Samtliga anställda berörs av flytten.

B Gör riskbedömningen

Vilka risker för ohälsa och olycksfall som ändringarna kan medföra för berörda arbetstagare?

Bedömningen kan behöva göras både på grupp- och individnivå. Den ska omfatta såväl fysiska som sociala och psykologiska risker.

Bedöm också om riskerna är allvarliga eller mindre allvarliga (om de kan leda till ohälsa eller olycksfall)

.....

Risker för ohälsa	Allvarliga eller mindre allvarliga
1) Risker för oro hos alla anställda kopplat till förändringen i sig	Mindre allvarlig: (mer information kommer inom kort att kunna lämnas)
2) Specifikt ökad risk för oro hos de medarbetare som kan komma att beröras av steg två, det vill säga utredningen kring eventuell övergång av verksamhet för bygg och projektavdelningen	Allvarlig: (risker kan komma att innebära större förändringar för de som berörs)
3) Specifikt ökad risk för oro hos medarbetare som av andra skäl ser risker med att man ska bli uppsagd pga arbetsbrist	Mindre allvarlig: (mer information och tydliggörande kring detta kommer. Dessutom finns redan ett förtydligande i information om att ingen kommer att bli av med jobbet på grund av flytten)
4) Särskilt risk för enskilda individer som tidigare varit sjukskrivna på grund av stress och utbrändhet kopplat till förändring av kultur och känsla av sammanhang	Allvarlig: Kan utlösa återinsjuknande .
5) Oro för att Egnahemsbolagets kultur i form av till exempel sammanhållning och laganda går förlorad	Mindre allvarlig: Vi kan göra mycket för att bibehålla vår kultur ändå. Viktig med dialog och diskussion kring det.

när man byter lokaler och går miste om bland annat sociala ytor.	
6)Möjligheten till egna rum försvinner och kan innebära försämrade arbetsmiljö såväl fysiskt som psykiskt. Till exempel hög ljudnivå.	Allvarlig: Graderas som allvarlig då så kan bli fallet för vissa individer och skulle kunna påverka benägenheten att komma in till kontoret och att i stället välja hemarbete. Kan i sin tur påverka möjligheten till kulturbyggande enligt punkt 5.

Några exempel på risker: stor arbetsmängd, tidspress, svåra/komplicerade arbetsuppgifter, liten påverkansmöjlighet/lågt inflytande, otydlig organisation, brister i samarbetet, ensamarbete, våld och hot, otydliga arbetsuppgifter, arbete från höjd, hantering av farliga ämnen, dåligt anpassade arbetslokaler, ensidigt upprepat arbete, ändrad arbetsutrustning, buller/vibrationer, blöta skräpiga golv, hård vind, passerande trafik

C Åtgärda

Åtgärda de risker som kommit fram. De åtgärder som inte vidtas omedelbart ska skrivas ned i en handlingsplan som anger:

- Vilka åtgärder som ska genomföras
- När åtgärderna ska vara genomförda
- Vem som ska se till att åtgärderna genomförs

Risker för ohälsa	Åtgärd	Plan för åtgärd
1)Risker för oro hos alla anställda kopplat till förändringen i sig	Tydligare information kring flytt kommer sannolikt att minska oron.	Under april och maj
2)Specifikt ökad risk för oro hos de medarbetare som kan komma att beröras av steg två, det vill säga utredningen kring eventuell övergång av verksamhet för bygg och projektavdelningen	Förtydligande av information under våren. Ökad dialog med FBU i det fall man beslutar om övergång.	Under maj och juni
3)Specifikt ökad risk för oro hos medarbetare som av andra skäl ser risker med att man ska bli uppsagd pga arbetsbrist	Ökad information om att så inte blir fallet.	Delvis genomförd
4)Särskilt risk för enskilda individer som tidigare varit sjukskrivna på grund av stress och utbrändhet kopplat till förändring av kultur och känsla av sammanhang	Ökad uppmärksamhet från chefer och HR på personer i rikszon	Pågående

5) Oro för att Egnahemsbolagets kultur i form av till exempel sammanhållning och laganda går förlorad när man byter lokaler och går miste om bland annat sociala ytor.	Diskussion kring detta i olika forum framöver Konkretisera vad vi kan göra för att bibehålla vår kultur.	LG , avdelningsmöten konferens i april
6) Möjligheten till egna rum försvinner och kan innebära försämrade arbetsmiljö såväl fysiskt som psykiskt. Till exempel hög ljudnivå.	Arbetsmiljökompetens behöver finnas med vid uppritande av våra ytor	

Följande personer har deltagit i framtagandet av riskbedömningen:

Linnéa Jagsersjö Rosell: för Unionen
Kerstin Nyqvist: för Unionen
Kent Karlsson: som skyddsombud
Erik Windt Wallenberg: för företaget
Maria Hultgren: för företaget

Årshjul SAM 2023

Månad	Aktivitet	Ansvarig	Datum	Genomfört	Kommentar
Februari	Arbetsmiljögrupp 1	HR-ansvarig	HR-möte 230124		
Mars	Hälosundersökningar	HR-ansvarig	Under våren för all personal som vill	OK	
April					
Juni	Utbildning HLR/Brand o utrymningsövning	Säkerhetsansvarig	230601	OK	
Juli					
September	Arbetsmiljögrupp 2	HR-ansvarig	HR-möte 230905		
Oktober					
Under hösten	Fysisk arbetsmiljöronde	Chef+förvaltare?			
November	Uppföljning av arbetsmiljöarbete Årlig riskbedömning hot och våld	Arbetsmiljögrupp 3	HR-möte 231212		
December					
December	Årlig uppföljning brandskydd	brandskyddsansvarig			
Händelsestyrda aktiviteter					
Onboarding nyanställda	Genomförd pilot	HR-ansvarig	Under januari	OK	
Riskbedömningar inför förändringar i verksamheten	Riskbedömning avseende flytt av verksamhet	HR-ansvarig	230411		

Utredning, anmälan och uppföljning av tillbud och arbetsskador	T ex hot eller upplevelse av hot, incident, arbetsolycka.	Alla			
Utredning av personalärenden					
Genomgång reslutat stadens medarbetarenkät	Extra genomgång/diskussioner maa lågt resultat		Gruppvis under våren		
Rehabiliteringsutredning och åtgärder enligt rehabiliteringsprocessen		Chef o HR			
Återkommande/löpande aktiviteter					
Uppmärksamhet i vardagen. (korttidsfrånvaro, vantrivsel, stressignaler)	Winningtemp	Chefer / HR			
Medarbetarsamtal	Samtal enl lokalt samverkansavtal i samband med lönrevision	Chefer			
Månatliga återkopplingar i Winningtemp	Diskussioner /samtal	Chefer o medarbetare			

