

**Styrelsehandling nr:** 11  
**Datum för styrelsemöte:** 240118  
**Diarienummer:** EH2024-0002

**Handläggare:** Maria Hultgren  
**Telefon:** 031-707 70 00  
**E-post:**  
maria.hultgren@egnahemsbolaget.se

## Arbetsmiljöplan 2024

### Förslag till beslut

#### Styrelsen för Göteborgs Egnahems AB

Arbetsmiljöplan 2024 godkänns

### Sammanfattning

Företagets plan för prioriterade arbetsmiljöfrågor under 2024 samt allmän redogörelse för cykeln arbetsmiljöhjulet. Planen är framtagen i syfte att uppfylla arbetsmiljölagens krav vad gäller arbetsgivarens skyldighet att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete. Dessutom att verka för att arbetet kan bedrivas utan risk för ohälsa eller olycksfall.

Planens aktiviteter tar sikte på uppkomna behov och ska säkerställa efterlevnad av ovanstående.

### Bedömning ur ekonomisk, ekologisk och social dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter utifrån dessa dimensioner

### Samverkan

Samverkan har skett med Unionens lokala klubb den 5 december 2023.

### Bilagor

1. Arbetsmiljöplan 2024
2. Risk och konsekvensbedömning med anledning av flytt till nya lokaler
3. Risk och konsekvensanalys med anledning av varsel

## **Ärendet**

Arbetsmiljöplanen är en sammanfattning av det arbete som bolaget avser vidta för en väl fungerande arbetsmiljö utifrån såväl fysiska som psykosociala aspekter.

## **Beskrivning av ärendet**

Syftet med arbetsmiljöplanen är att underlätta arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet och få det till en naturlig del av verksamheten. Enl AFS (AFS 2000:1)

I planen syftar struktur och aktiviteter till att säkerställa att vi får framdrift i prioriterade delar vad gäller såväl fysisk som psykosocial arbetsmiljö.

Vårt arbetsmiljöarbete ska under 2024 särskilt ta sikte på vår psykosociala arbetsmiljö kopplat till de förändringar som bolaget genomgått under hösten 2023 och kommande förändringar kopplade till planerad flytt till nya lokaler under 2024.

## Huvudaktiviteter och arbetsätt enligt plan för 2024:

Huvudsakliga aktiviteter under året som kommer har som syfte att skapa en fungerande verksamhet med goda arbetsmiljöförhållanden för den personal som finns kvar efter uppkommen arbetsbrist med uppsägningar under hösten 2023. Det finns en utmaning i såväl den psykosociala arbetsmiljön som kring det faktum att vi flyttar till nya lokaler och den kulturförändring som är att vänta i samband med det.

Vi kommer att lägga särskild vikt vid de risk och konsekvensanalyser som är gjorda under 2023. En med fokus på flytt till nya lokaler och en med anledning av varsel av personal. Båda finns som bilagor.

Verksamheten står under press rent ekonomiskt med förväntad påverkan på alla medarbetare. Vi kommer att vara extra lyhörda för resultat kring stress som vi mäter i Winningtemp. Dessutom krävs mycket av våra chefer i tider av förändring, och fokus behöver också riktas gentemot chefers arbetsmiljö. Vi kommer också arbeta extra mycket våra prioriterade mätetal i Winningtemp och vidtar extra åtgärder vid behov.

## Nuvarande index och jämförelse i Winningtemp

Index	Nuvarande värde	Målvärde	Jmf jan 2023
HME	72	80	80
Inkluderande arbetsplats	7,5	8,0	7,8
Arbetsglädje	6,5	7,0	7,2
Arbetsituation	6,6	7,0	6,9

Nytt arbete och diskussionsforum för återkoppling av index i Winningtemp kopplat till att vi nu är en grupp. Nya arbetsätt för att få dialog i storgrupp i stället för på avdelningsnivå som tidigare.

## Om systematiskt arbetsmiljöarbete

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.

- Arbetsmiljöarbetet styrs bland annat av:
- Arbetsmiljöverordningen
- Arbetsmiljölagen
- Arbetsmiljöverkets författningssamling
- Diskrimineringslagen
- Samverkansavtal inom branschen

## **Så här arbetar vi med arbetsmiljön**

Sedan 2020 bedrivs arbetsmiljöarbetet i arbetsmiljögruppen som träffas två- tre gånger per år. Deltagare är VD, chefer från ledningsgruppen, HR-ansvarig, skyddsombud och arbetstagarrepresentant från Unionen. I detta forum diskuteras och planeras arbetsmiljöarbetet utifrån SAM – årshjulet samt följer upp och planerar prioriterade aktiviteter.

Under 2022 startades ett mötesforum enbart för HR-frågor. Från och med 2024 kommer detta forum att bli mer behovsriktat mot bakgrund av de förändringar som gjorts i organisationen.

## **Forum och verktyg**

- Arbetsmiljögrupp
- Avdelningsmöten
- Individuella samtal, kontinuerligt och vid behov och enligt vårt samverkansavtal inför lönerevision under våren.
- Winningtemp och IA

## **Arbetsmiljögrupp**

Planering, uppföljning och analys:

- Planerar arbetsmiljöarbetet
- Beslutar om arbetsmiljömål för bolaget
- Diskuterar arbetsmiljörelaterade frågor såsom t ex sjukfrånvaro, trender och insikter i Winningtemp, personlörlighet, sjukfrånvaro mm..
- Följer upp fysisk arbetsmiljöronnd och beslutar om åtgärder vid behov
- Årlig riskanalys hot och våld (enligt personsäkerhetsprocessen)

# Årshjul SAM 2024

## Obligatoriska möten

Månad	Aktivitet	Ansvarig	Datum	Klart	Anteckning
Februari	Samverkan	HR-ansvarig	230206		
	Arbetsmiljögrupp 1	HR-ansvarig	230227		
	Bolagskonferens	HR-ansvarig o VD			
Mars					
April					
Maj	Samverkan	HR-ansvarig	230507		
Juni					
Juli					
September	Arbetsmiljögrupp 2	HR-ansvarig	230910		
	Uppföljning av flytt	Kinnarps	Datum ej klart		
Oktober	Samverkan	HR-ansvarig	231009		
November	Uppföljning av arbetsmiljöarbete årlig riskbedömning hot och våld	HR-ansvarig			
December	Årlig uppföljning brandskydd	brandskydds ansvarig			
<b>Övrigt, händelsestyrt och/eller behovsstyrt</b>					
Fysisk arbetsmiljöromd		Säkerhets- Ansvarig	Kan komma att utgå med anledning av flytt		
Genomgång riskbedömning		HR-ansvarig	Genomgång och ny riskbedömning av tidigare genomförd.		
Tät dialog och transparens med anledning av upplevelse av ökad stress och förändrade arbetsrutiner kopplad till genomförd omorganisation.		HR, chefer och medarbetare	Behovsstyrt och vid bolagsinfo och informella mötestillfällen mellan chef och medarbetare i första hand.		
Hälsosamtal kommer att hållas vid korttidsfrånvaro efter fyra tillfällen.		Chefer	Syftet är att tidigt fånga upp personer med upprepade korttidsfrånvaro som samtal med		

		neutral part från företagshälsovården.
Översyn av friskvårds och träningsmöjligheter i samband med att arbetsmiljön förändras och förutsättningarna för tidigare förmåner ändras.	T ex möjlighet till massage utanför arbetsplatsen och andra friskvårdsaktiviteter som ersätter t ex tidigare närhet och möjlighet till träning i gym på arbetsplatsen.	
Översyn av riktlinjer vad gäller hybrid arbetsplats med anledning av nya lokaler.		
Uppmärksamhet i vardagen. (korttidsfrånvaro, vantrivsel, indikationer på stress)	Nytt system för realtidsmätningar kommer under våren att ersätta Winningtemp med förhoppning om ännu bättre transparens och möjlighet. Framförallt variation i frågeställningar och möjlighet till snabbare analys av medarbetarenkät.	
Samtalsmodellen enligt lokalt samverkansavtal ska ses över	Tydliggörande och ev tillägg. Görs i samband med lönerevisionen.	
Månatliga återkopplingar i Winningtemp Diskussioner /samtal	Ny modell för återkoppling med anledning av minskat antal medarbetare. Fokus på nya diskussionsmodeller med förhoppning om ökat förtroende i dialogen. Syfte också höja våra index i Winningtemp som fallit under höstens omorganisation.	



## ABC för riskbedömning inför ändringar i verksamheten

Arbetsplats: Egnahemsbolaget  
Riskbedömning avseende flytt till nya lokaler

Datum: 2023-04-05, reviderat tillsammans med Unionen 2023-04-11

*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 fastighet som byggtutveckling 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	<b>Allvarlig:</b> (mer information kommer inom kort att kunna lämnas, kan påverka arbetsinsats)
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 byggprojektavdelningen (Separat riskanalys kommer att göras om beslut fattas om övergång av verksamhet)	<b>Allvarlig:</b> (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 på grund av arbetsbrist	<b>Allvarlig:</b> (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	<b>Allvarlig:</b> Kan utlösa återinsjuknande
5) Oro för att Egnahemsbolagets kultur i form av till exempel sammanhållning och laganda går förlorad	<b>Allvarlig:</b> Vi kan göra mycket för att bibehålla vår kultur ändå.

när man byter lokaler och går miste om bland annat sociala ytor.	Viktig med dialog och diskussion kring det.
6)Möjligheten till egna rum försvinner och kan innebära försämrade fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Till exempel hög ljudnivå. Ergonomisk risk.	<b>Allvarlig:</b> 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.
7)Risk för personalomsättning	<b>Allvarlig</b>

*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 / Vem eller vilka åtgärder?
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 / Ledningsgrupp
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 byggprojektavdelningen.	Förtydligande av information under våren. Ökad dialog med FBU i det fall man beslutar om övergång.	Under maj och juni / Ledningsgrupp, diskussion alla anställda på konferens 18-19 april
3)Specifikt ökad risk för oro hos medarbetare som av andra skäl ser risker	Ökad information om att så inte blir fallet.	Under april /maj. Delvis genomförd och chefer håller kontinuerlig dialog.

med att man ska bli uppsagd pga arbetsbrist		
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 och närvaro från chefer och HR på personer i riskzon	Under april och maj/ HR o resp chef
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.	Under april och maj/ LG , avdelningsmöten samtlig personal på konferens i april, trivselgruppen
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	Inför flytt / ansvarig vid flytt
7) Risk för personalomsättning	Fortlöpande information och transparens.	April och maj / Chefer

Samtliga punkter enligt ovan kommer vi behöva diskutera igen under förändringsarbetets gång. I takt med att arbetet framskrider kan risker behöva omvärderas och information kan behöva kommuniceras på nytt och / eller på andra sätt. Arbetet med de risker vi definierat kommer att pågå även efter det att förändringar är genomförda.

### **Följande personer har deltagit i framtagandet av riskbedömningen:**

Linnéa Jagersjö Rosell: för Unionen  
Kerstin Nyqvist: för Unionen  
Erik Windt Wallenberg: för företaget  
Maria Hultgren: för företaget

## Risk och konsekvensanalys

### Anledning

Bolaget har under en längre tid kunnat konstatera en försämrad ekonomi där anledningen är den vikande bostadsmarknaden som följer av den samhällsekonomiska situationen i stort. Den givna effekten för bolaget blir således att våra bostäder står tomma och försäljningen i princip står helt stilla och förväntas göra det en tid framöver.

Med anledning av ovanstående har vi tvingats stoppa planerade byggprojekt och vi ser behov av förändrade arbetssätt framöver.

Vi gör ett negativt resultat på 82 miljoner i år och samlat för perioden 2023-2027 Vi prognostiserar en förlust på ca 130 miljoner

Bolaget står därför inför en situation då vi tyvärr behöver varsla 14 personal om uppsägning på grund av arbetsbrist.

Förhandlingar med de fackliga organisationerna inleddes den 2023-10-02

Lokala förhandlingar under perioden 20231002 - 20231013

Förhandlingen fortsatte den 2023-10-13 och avslutades den 2023-10-13 (med ombud). Lokala förhandlingar har ägt rum däremellan.

#### **Medverkande:**

Kerstin Nyqvist (Unionen)

Linnéa Jagersjö Rosell (Unionen)

Maria Hultgren (Företaget)

Kent Karlsson (Skyddsombud)

Erik Windt Wallenberg (Företaget)

Annika Mayer (Företaget)

Marie Streifert (Företaget)

Anette Johansson (Företaget)

Johannes Wallgren (Företaget)

Maria Henriksson (Företaget)

## Risikanalyt påbörjad 231003

Risikbedömning 0=försumbar risk, 1= acceptabel risk, 2= viss risk, 3= allvarlig risk, 4= mycket allvarlig risk

Identifierad risk	Risikbedömning	Planerad åtgärd (inför omorganisation)	Klart när	Ansvarig	Åtgärdat	Avsedd effekt
Stress o oro hos medarbetare	3	Kommunikation och information Stöd från trygghetsråd Fastigo, stöd från FHV. Kontakt med trygghetsrådet för info på bolaget.	?	VD		Minskad stress och oro. Ökad trygghet för processen.
Nya arbetssätt som påverkar alla som är kvar	2	Uppdatera rutiner, planera utbildningsinsatser vid behov	Årskiftet 2023/24	Respektive chef		Fungerande arbetsprocesser

Risk för sjukskrivningar och försämrad psykisk hälsa hos medarbetare	3	Stöd från chef och FHV. Individuella insatser. Stöd från TRR Fastigo	Löpande stöd vid behov	Respektive chef o HR		Minskad risk för sjukskrivningar.
Egna uppsägningar	2	Agera vid behov		Respektive chef		Att medarbetare stannar kvar
Försämrad produktivitet med anledning av oro	3	Tillgängliga och uppsökande chefer. Löpande information. Tydlig arbetsledning	Pågående	LG		Bibehållen produktivitet och engagemang
Minskat engagemang hos de medarbetare som inte omfattas av varslet på av bekostnad av kvalitet	2	Skapa känsla av en positiv anda framgent.  Tillgängliga, proaktiva och uppsökande chefer  Externt stöd	Pågående	Chefer		Stärkt engagemang och lojalitet.
Minskat förtroende för LG	2	Transparens, kommunikation och löpande information	Pågående	VD		Bibehållet förtroende

Risk för påverkan av Egnahemsbolagets varumärke	2	Bevaka frågan	Fortlöpande	VD		Bevara förtroendet
Risk för kompetensglapp i samband med förändrad roll o arbetssätt	1	Utbildningsinsats	Vid behov	Resp chef		Minimera kompetensglapp