

Styrelsehandling nr: 11

Styrelsedatum: 2024-03-18

Diarienummer: FBU-2024-00066

Handläggare: Reka Hersvik

Telefon: 031-773 75 50

E-post: reka.hersvik@framtiden.se

Arbetsmiljöuppföljning 2023

Informationsärende

Styrelsen för Framtiden Byggutveckling AB:

Arbetsmiljöuppföljning för 2023 antecknas.

Sammanfattning

Framtiden Byggutveckling ABs systematiska arbetsmiljöarbete för 2023 redovisas.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en viktig del i bolagets personalstrategi. En god arbetsmiljö främjar produktivitet och minskar kostnader relaterade till sjukfrånvaro och bidrar till en låg personalomsättning. Genom att skapa en säker, hälsosam och trivsamt arbetsmiljö ökar medarbetarnas engagemang, leder till bättre samarbeten vilket i sin tur bidrar till effektivitet och lönsamhet.

Bedömning ur ekologisk dimension

Ärendet är av administrativ karaktär och bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Att prioritera arbetsmiljön visar att vi bryr oss om våra anställdas välbefinnande och trivsel. Det skapar en kultur av tillit, respekt och samarbete, vilket främjar en hälsosam arbetsplatskultur. En god arbetsmiljö bidrar till att minska stress och förbättrar den mentala hälsan hos våra anställda. Detta leder inte bara till ökad trivsel på jobbet utan även till en bättre balans mellan arbete och fritid, vilket är avgörande för långsiktig arbetsglädje och livskvalitet.

Samverkan

Samverkan av arbetsmiljöfrågor sker i bolagets arbetsmiljögrupp där en representant från medarbetarna (arbetsmiljöombud) deltar.

Bilagor

1. Arbetsmiljöuppföljning 2023

Ärendet

Innehåller information om bolagets arbetsmiljö, arbetsmiljöarbetet under föregående år, analys och fortsatt arbete.

Arbetsmiljöuppföljning 2023

Bolagets systematiska arbetsmiljöarbete planeras och följs upp av arbetsmiljögruppen. Gruppen består av VD, chefer, bolagets skyddsombud samt HR-ansvarig. Gruppen arbetar med att identifiera risker, sätta upp arbetsmiljömål, planera aktiviteter och följa upp arbetsmiljöarbetet. Samverkan sker även på avdelningsnivå via APT-möten och på individnivå via individuella samtal och avstämningar mellan chef och medarbetare. För att följa upp chefernas arbetsmiljö, hålls även särskilda APT-träffar för chefer. Arbetsmiljöhändelser rapporteras i IA-systemet. Temperaturmätarverktyget Winningtemp används för att kontinuerligt följa upp den sociala och organisatoriska arbetsmiljön, upplevd arbetssituation och andra faktorer på grupp- och individnivå. Företagshälsovården är bolagets expertstöd i arbetsmiljöarbetet och anlitas vid behov.



Figur 1 SAM Framtiden Byggutveckling

Arbetsmiljömål och fokusområden under 2023

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om social och organisatorisk arbetsmiljö behöver arbetsmiljömål sättas med syfte att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa.

Arbetsmiljömålet för 2023 var att fortsätta fokusera på upplevd arbetssituation. Målet var att bibehålla eller förbättra 2022-års genomsnittliga temperatur i kategorin Arbetssituation i Winningtemp. Kategorin innehåller frågor om upplevd stress, arbetsbelastning och tydlighet i förväntningarna samt även om det förekommer kränkande särbehandling. Dessa är viktiga faktorer för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön som tas upp i föreskriften och har ett starkt samband med att förebygga psykisk ohälsa.

Det andra fokusområdet för 2023 var "teamkänsla" som också kan mätas via Winningtemp. Att ha ett väl fungerande samarbete och att dela erfarenheter, tankar med varandra är viktiga faktorer kopplad till den sociala och organisatoriska arbetsmiljön och även är väsentligt för bolagets leverans på uppdraget.

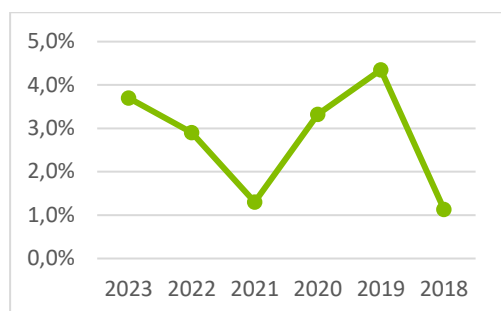
Resultatet visar att vi har kunnat behålla föregående års genomsnittliga temperaturer på bolagsnivå i båda kategorierna.



Figur 2 Uppföljning av arbetsmiljömålen för 2023

Övriga nyckeltal

Sjukfrånvaron under 2023 var något högre än föregående år. Det beror på att vi har haft några fall av sjukfrånvaro som var längre än 15 dagar.



Figur 3 Total sjukfrånvaro

Vad gäller medarbetarnas hälsa kan vi få en bra uppfattning från hälsoprofilbedömningen som vi erbjuder våra medarbetare vart tredje år. I år har mer än hälften av bolagets medarbetare deltagit. Utifrån resultatet har vi fått indikation på områden där vi är bättre på (ex. vis stress, organisatorisk och social arbetsmiljö) och vissa områden där det finns förbättringspotential (rörelse, sömn).

Under förra året rapporterades in fem arbetsmiljöhändelser i IA-systemet varav tre tillbud och två färdolycksfall till och från arbetet.

Arbetsmiljöaktiviteter

Kopplade till våra målsättningar har medarbetarna deltagit i en föreläsning om stresshantering och återhämtning. Vi har även köpt in böcker inom ämnet för att låna hem. För att stärka teamkänslan och skapa bättre förutsättningar för samarbetet i bolaget har vi organiserat flera trivselaktiviteter och även deltagit i Stafettvarvet.

Vad gäller trygghet och säker arbetsmiljö har vi haft diskussioner på APT-möten om eventuella risker kopplade till arbetet och vi genomförde workshopar med hjälp av koncernens Allt vi kan portal.

För att säkerställa att våra medarbetare vet hur man agerar vid brand och vilka rutiner som finns på arbetsplatsen har vi genomfört en brandutbildning på kontoret.

Vi erbjuder hälsoprofilbedömning via företagshälsovård vart tredje år. Syftet är att öka medarbetarnas medvetenhet kring sin kondition och hälsa och få hjälp med att förbättra sin hälsa vid behov. Hälsoprofilbedömningen undersöker också hur man upplever sin arbetssituation. Som arbetsgivare får man en rapport utifrån undersökningen som utgör en viktig input till vårt arbetsmiljöarbete.

Under hösten har vi genomfört en digital arbetsmiljöronde för första gången. Digital arbetsmiljö innebär all teknik och digitala system på en arbetsplats och spelar en allt viktigare roll i vår arbetsmiljö.

Även en fysisk arbetsmiljöronde brukar vi genomföra under hösten. Förra året valde vi att komplettera rondan med en enkätundersökning där våra medarbetare fick svara på frågor om våra kontorsutrymmen. Syftet med undersökningen var att få en uppfattning om hur kontorsutrymmen fungerar i ett förändrat sätt att arbeta efter pandemin med bland annat mer digitala möten.

Bland de åtgärderna som återkommer årligen finns även årliga riskbedömningar vad gäller trygghet och säker arbetsmiljö samt uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Dessa genomfördes också förra året.

Analys och fortsatt arbete

Både Winningtemp resultatet av "arbetssituation" och hälsoprofilbedömningen visar att upplevelsen av arbetsbelastning och stress ligger på bolagsnivå i linje med resultatet från många andra organisationer. Däremot när man tittar på lägre nivåer än på bolagsnivå kan man notera skillnader mellan avdelningar, yrkesgrupper eller enskilda individer. Vissa yrkesroller har en mer påfrestande arbetsmiljö generellt. För oss gäller det framför allt projektchefer och projektledare. Man kan också konstatera att vi har andra yrkesroller där stressnivån har varit högre framför allt under det senaste året. Eftersom vi har många roller med endast en rollinnehavare och de allra flesta arbetar självständigt är det mycket viktigt att ständigt bevaka arbetsbelastningen för att kunna förhindra ohälsa.

Förutom fortsatt fokus på arbetsbelastning, inte minst på individnivå kommer vi under 2024 fokusera på de åtgärderna som är kopplade till utfallet av den fysiska och digitala arbetsmiljöronden. Bland annat kommer vi att utforska vidare vad digitalisering innebär i form av informationsöverflöd och hur vi kan ha en mer "hjärnvänlig" arbetsplats.

Bland de planerade aktiviteterna under 2024 finns även introduktionen av en ny webutbildning i brandsäkerhet och kommer även arbeta med Allt vi kan modul 3.