

Styrelsehandling nr. 13

Utfärdat 2024-05-15

Diarienummer 2024-00162

Linda Björk, HR- och stabschef

Telefon: 031-773 75 66

E-post: linda.bjork@framtiden.se

Personal- och arbetsmiljöuppföljning 2023

Informationsärende

Styrelsen Förvaltnings AB Framtiden

Personal- och arbetsmiljöuppföljning för år 2023 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 sjukfrånvaro och personalomsättning inte visar några tecken på behov av särskilda åtgärder i arbetsmiljön
- att bolagets aktiviteter för att nå uppsatta mål inom organisatorisk- och social arbetsmiljö är genomförda
- att särskild uppföljning av chefers arbetsmiljöförutsättningar genomförts i utvecklingssamtal och APT för ledningsgruppen
- att hög arbetsbelastning är den största arbetsmiljörisken i bolaget
- 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

Ärendet bordlades på styrelsemötet den 24 april för att tas upp på kommande styrelsemöte.

Bedömning ur ekonomisk 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 2024-04-22.

Ärendet

Föreliggande ärende utgör information om Förvaltnings AB Framtidens personal- och arbetsmiljöuppföljning för 2023.

Beskrivning av ärendet

Personaluppföljning

- Förvaltnings AB Framtiden hade 26 anställda per december 2023 (2022: 23 st + 1 vakans, 2021: 24 st, 2020: 23 st)
- 65 % kvinnor och 35 % män (2022: 65 % kvinnor och 35 % män)
- Samtliga anställda har heltidsanställningar.
- Låg personalomsättning – en pensionsavgång under 2023, inga andra avgångar.

Arbetsmiljöuppföljning

Uppföljning av arbetsmiljömål 2023 för organisatorisk och social arbetsmiljö

Målområde 1: Arbetsbelastning och arbetstidens förläggning

Under året genomförs fördjupad dialog gällande hur våra nuvarande arbetssätt (hybridarbetssätt, mailkultur, möteskultur m.m.) påverkar arbetsmiljö, arbetsbelastning och arbetsprestation.

Uppföljning 2023: Fördjupade dialoger genomförda på respektive avdelning och individuellt vid utvecklingssamtal. Anpassning av arbetssätt har genomförts där behov identifierats.

Målområde 2: En fördjupning genomförs av den upplevda arbetsbelastningen på staben i syfte att vidta åtgärder där det behövs.

Uppföljning 2023: Organisationsförändring genomförd i maj 2023 bedöms ge goda förutsättningar avseende ledarskap, uppgiftsfördelning, prioriteringar m.m. Individuella åtgärder genomförda avseende arbetsinnehåll, prioriteringar och arbetssätt.

Uppföljning av sjukfrånvaro

Förvaltnings AB Framtidens totala sjukfrånvaro ligger vanligtvis mycket lågt men har under 2023 ökat med anledning av långtidssjukskrivning. 2023 låg sjukfrånvaron på 2,6% (2022: 2,4%, 2021: 0,3%) vilket kan jämföras med koncernens genomsnittliga sjukfrånvaro på 4,7%. Bolaget arbetar aktivt med att förebygga sjukfrånvaro när signaler om stress eller annan risk för ohälsa uppkommer.

Tillbud och arbetsskador

Inga tillbud eller arbetsskador har rapporterats under 2023.

Arbetsmiljörisker

Vid arbetsmiljögenomgång och uppföljningar identifieras arbetsbelastning som bolagets potentiellt största arbetsmiljörisk. Bolagets medarbetare har näst intill alla kvalificerade tjänster, utmanande målsättningar i sina uppdrag, högt arbetstempo, höga ambitioner, flexibla arbetstider och arbetssätt samt hög självständighet- och frihetsgrad i arbetet. Det kommer naturligt med en risk för hög arbetsbelastning. Bolaget arbetar förebyggande genom att medvetandegöra medarbetarna om risken, fånga tidiga signaler och försöka främja återhämtning efter tid av hög arbetsbelastning. I utvecklingssamtalen har en särskild modell som stöd för att identifiera risker införts från 2024.

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.

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 arbetsmiljörond

Den fysiska arbetsmiljöronden genomfördes under hösten.

Bolagets bedömning

Sammanfattningsvis visar den årliga personal- och arbetsmiljöuppföljningen:

- att det systematiska arbetsmiljöarbetet på moderbolaget följer de rutiner som fastställts
- att sjukfrånvaro och personalomsättning inte visar några tecken på behov av särskilda åtgärder i arbetsmiljön
- att bolagets aktiviteter för att nå uppsatta mål inom organisatorisk- och social arbetsmiljö är genomförda
- att särskild uppföljning av chefers arbetsmiljöförutsättningar genomförts i utvecklingssamtal och APT för ledningsgruppen
- att hög arbetsbelastning är den största arbetsmiljörisken i bolaget
- 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 2024.