



Familjebostäder

**ÅRLIG UPPFÖLJNING AV DET  
SYSTEMATISKA  
ARBETSMILJÖARBETET (SAM)**  
Familjebostäder i Göteborg AB 2023

Ann-Catrin Skeppstedt HR-chef

## Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) 2023

### Rapportering

Genomgång av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har skett i bolagets ledningsgrupp den 26 mars och i samverkansgruppen den 25 mars.

### Inledning

Det övergripande målet för Familjebostäders arbetsmiljöarbete är att vi skall sträva efter att upprätthålla en hög standard på arbetsmiljön och följa de krav som ställs i lagstiftningen och genom partsöverenskommelser. En god arbetsmiljö är ett viktigt konkurrensmedel för att vara en attraktiv arbetsgivare. Familjebostäders arbetsmiljöarbete skall integreras i den löpande verksamheten.

Enligt arbetsmiljölagen har både arbetsgivare och arbetstagare vissa skyldigheter. Arbetsgivaren är alltid skyldig att se till att arbetet kan utföras utan risk för ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivaren är också skyldig att förvissa sig om att den som ska utföra jobbet har fått tillräckliga instruktioner samt tillhanda krisstöd ifall något skulle inträffa.

Arbetstagaren har skyldighet att ta reda på risker och hålla sig uppdaterad samt göra en egen riskbedömning i en situation. Dessutom skall arbetstagaren arbeta enligt anvisningar och instruktioner samt använda skyddsutrustning.

Vårt arbetsmiljöarbete styrs bland annat av

- AFS 2001:1 (arbetsmiljölagen)
- Göteborgs Stads medarbetar- och arbetsmiljöpolicy
- AFS 2015:4 (Organisatorisk och social arbetsmiljö)
- Bolagets egna anvisningar

### Systematiskt arbetsmiljöarbete - Definition

Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas arbetsgivarens arbete med att

- undersöka
- riskbedöma
- genomföra åtgärder
- kontrollera och följa upp verksamheten

på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö bibehålls. Detta gäller alla förhållanden av betydelse för arbetsmiljön och ska vara en naturlig del av verksamheten inom ramen för arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

Medarbetarenkät, temperaturmätning i realtid, arbetsmiljöronder, APT, medarbetarsamtal och personalbokslut är verktyg för att kunna följa upp arbetsmiljöarbetet.

### Medarbetarundersökning 2023

Samtliga bolag i Framtidenkoncernen genomför vartannat år stadens medarbetarenkät. Vi deltog inte 2023.


Vi genomför temperaturmätningar i realtid som ett komplement till traditionell enkät och handlingsplaner. Detta är ett gemensamt beslut i koncernen

### Temperaturmätning i realtid

Sedan 2019 genomförs temperaturmätningar i realtid för alla medarbetare (Winningtemp). Winningtemp är ett verktyg för att få en direkt temperaturmätning kring arbetssituation och hur medarbetarna mår. Varje vecka får medarbetarna svara på sex korta frågor inom områden såsom ledarskap, arbetssituation, delaktighet, teamkänsla, arbetsglädje och engagemang. Detta mynnar också ut i en total temperatur. Med viss regelbundenhet ställs också särskilda frågor kring trygg och säker arbetsmiljö och vi mäter även inkluderande arbetsplats och HME (hållbart medarbetarengagemang) två gånger om året. HME är samma index som i stadens medarbetarenkät.

Genom mätningen kan medarbetarna påverka sin arbetsmiljö eftersom varje arbetsgrupp diskuterar resultatet med sin chef minst en gång i månaden. Dessutom är det ett stöd för cheferna att kunna prioritera sin tid och sitt ledarskap på bästa sätt. En årlig uppföljning av säker och trygg arbetsplats har också genomförts.

*Sammanställning på bolagsnivå per helår 2023-01-01 – 2023-12-31*

Winningtemp 					
Temperatur	Ledarskap	Inkluderande arbetsplats	Trygg och Säker arbetsplats	Värdegrund	HME
7.7	8.1	8.5	9.1	8.1	85

### Arbetsmiljöronder 2023

Alla avdelningar har genomfört digitala arbetsmiljöronder via IA-appen (vårt verktyg för incidentrapportering). Dessutom har en särskild checklista kring hot och våld hanterats.

Vi kan konstatera att den fysiska arbetsmiljön är god i bolaget och inget särskilt alarmerande har framkommit. Åtgärder vidtas där det behövs enligt dokumenterade handlingsplaner.

Frågor som rör psykosocial arbetsmiljö tas också upp i de enskilda medarbetarsamtalen.

Winningtemp ger ytterligare information om arbetsmiljön

### Flexibelt arbetsätt

Under hösten 2022 implementerades Familjebostäders modell för flexibelt arbetsätt. Målgruppen är tjänstemän som har arbetsuppgifter som går att utföra på annan plats än den ordinarie arbetsplatsen. Flexibelt arbetsätt innebär att våra medarbetare kan anpassa sitt arbete med utgångspunkt i hur och var uppdrag och arbetsuppgifter utförs bäst. Familjebostäder vill se hela bolaget som ett möjligt arbetsställe.

Familjebostäders inriktning för hur arbetstiden i snitt kan fördelas för de som vill arbeta flexibelt är 60% på arbetsplatsen och 40 % på annan plats.

Nu har vi arbetat enligt denna modell i drygt ett år och vår bedömning är att det flexibla arbetssättet fungerar bra.

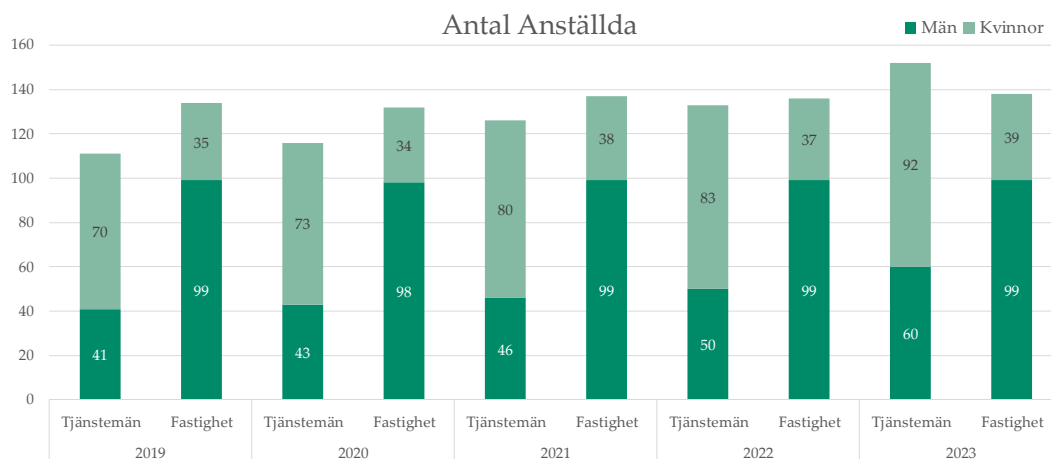
### Personalbokslut 2023

#### Anställda

Antal anställda uppgick 2023-12-31 till 290 tillsvidareanställda. Könsfördelningen är 45% kvinnor och 55% män.

Familjebostäder

15



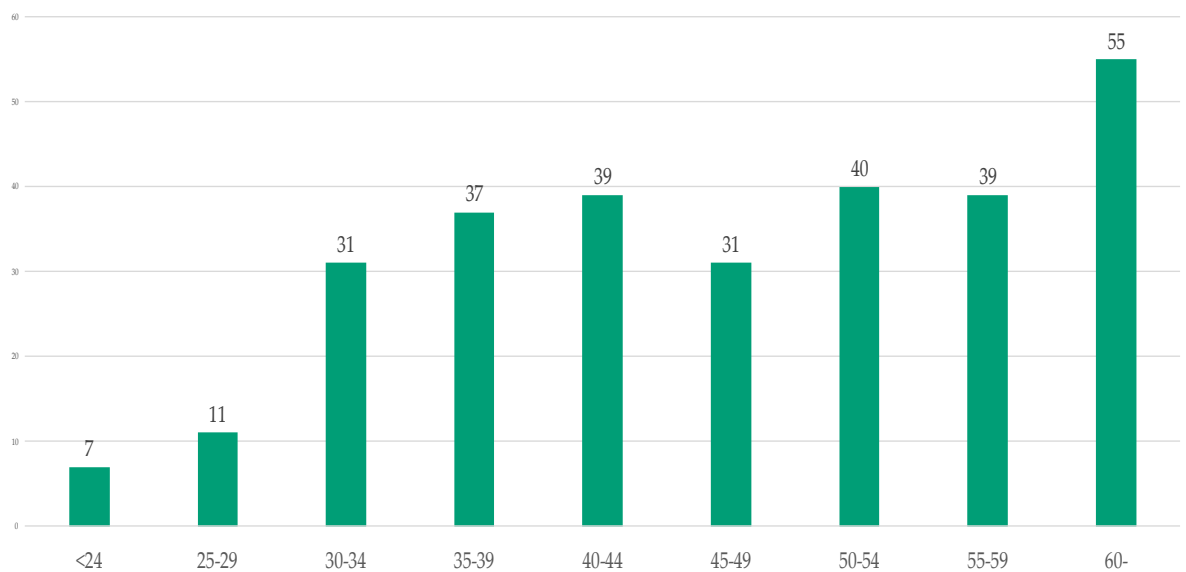
Antal 20231231 = 290st

22 medarbetare har slutat under året; två på grund av ålderspension och 20 stycken på egen begäran. Av dessa har sju gått vidare till nya roller inom kommunen. 44 nya medarbetare har anställts under 2023; 21 tjänstemän och 23 fastighets.

Medelåldern i bolaget är 47,25 år vilket är jämförbart med övriga bolag i fastighetsbranschen. Enligt åldersstrukturen har bolaget ett antal möjliga

pensionsavgångar de närmsta fem åren. Dessa fördelar sig relativt jämnt per år och per befattningar och distrikt/avdelningar. Vi bedömer därför att det inte kommer bli så kännbart för bolaget och att vi kommer att kunna lösa återrekryteringen. Det som är mest kritiskt att återbesätta är bovärdar. När det gäller miljövärdar finns ett relativt stort rekryteringsunderlag och hantverkare har bolaget sedan tidigare beslutat att inte återbesätta när någon slutar.

## Åldersstruktur



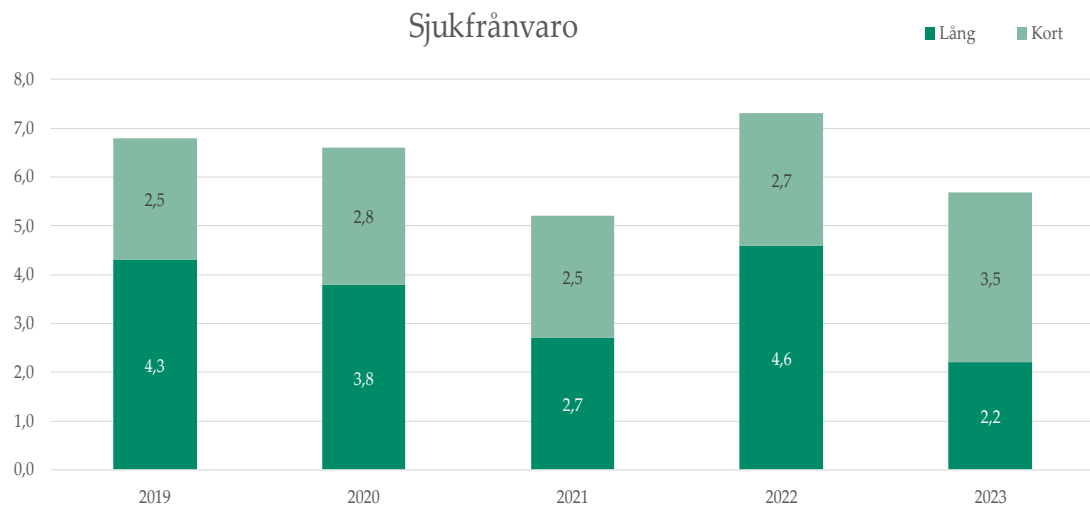
	2019	2020	2021	2022	2023
Hela bolaget	47,55	47,57	47,17	47,25	48,09
Fastighet	47,19	46,96	47,03	46,82	47,52
Tjänstemän	48,00	47,25	47,32	47,68	48,62

### Övertid

Omfattningen av övertidsuttag har legat konstant på en acceptabel nivå de senaste åren. Några övertidsdispenser har inte behövt sökas under året. Det övertidsuttag vi har beror främst på snö- och halkbekämpning och sophantering på helgerna. Bolaget uppfattar inte att övertid är något problem ur arbetsmiljösynpunkt.

### Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron har minskat under 2023. Det är långtidssjukrivningar som gått ner, däremot har korttidsfrånvaron ökat något. Under året har vi i samarbete med företagshälsovården arbetat aktivt med våra långtidssjukskrivningar. Vi kommer fortsätta med att systematiskt följa upp den korta sjukfrånvaron bland annat genom hälsosamtal vid frekvent korttidsfrånvaro.



### Friskvård

67% av våra medarbetare har utnyttjat friskvårdsförmånen under året.

Fem medarbetare har tagit del av vårt Personalvårdsprogram. Programmet innebär att våra medarbetare kostnadsfritt snabbt kan få professionell hjälp när man stöter på svårigheter i livet. Det kan handla om ekonomiska, psykologiska eller juridiska problem.

### Arbetsskador och tillbud

Det är av stor vikt att tillbud rapporteras så att ett tillbud inte i förlängningen blir en arbetskada. Vi kan konstatera att incidentrapporteringsverktyget (IA) som infördes 2019 fungerar bra och har en fortsatt positiv effekt på antalet anmälda olyckor/tillbud.

Under året har 20 tillbud och 37 olycksfall rapporterats.

## **Summering och vad händer under 2024?**

Vi fortsätter se värdet av temperaturmätning i realtid. Tror på goda effekter av det!

Vi har ett fint resultat på bl a HME, inkluderande arbetsplats och trygg och säker arbetsmiljö – vi har en god arbetsmiljö!

Incidentrapporteringsverktyget (IA) fungerar bra och har en fortsatt positiv effekt på antalet anmälda olyckor/tillbud. Vi har under året med hjälp av vår

företagshälsovård arbetat med både sjukfrånvaro och den förebyggande friskvården.

Vi har genomfört kompetensutveckling för chefer inom arbetsmiljöområdet med inriktning på svåra samtal, praktisk rehab och missbruk. Vi har fastställt en

långsiktig hälsostrategi för ett hållbart arbetsliv som vi kommer att rulla ut under 2024. Samtliga medarbetare har genomfört den koncerngemensamma satsningen Allt vi kan (2 moduler) och en tredje modul kommer att genomföras under 2024 som har fokus på tystnadskultur och trygghet och säkerhet.

Vi undersöker möjligheterna för att införa ett rehabverktyg/system som skall underlätta rehabansvaret för våra chefer och därmed kunna jobba mer förebyggande innan ett rehabärende uppstår. Pågår upphandling i staden av nytt verktyg så eventuellt kommer vi att avvakta det.

Ett nytt verktyg för medarbetarundersökningar är upphandlat i staden. Den innefattar en årlig större medarbetarundersökning men ger också möjlighet att genomföra realtidsmätningar. Det innebär att vi kommer att avsluta vårt avtal med Winningtemp som leverantör av realtidsmätningar.

2024-04-15

Ann-Catrin Skeppstedt

HR-chef