

**Styrelsehandling nr 12**  
Datum 2024-06-18  
Diarienummer BOS-2024-00521

Handläggare  
Ann Truvered  
Telefon: 031-731 50 91  
E-post: ann.truvered@bostadsbolaget.se

## Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2023

### Informationsärende

#### Styrelsen Göteborgs stads bostadsaktiebolag föreslår

Rapporten för systematiskt arbetsmiljöarbete antecknas.

### Sammanfattning

Bostadsbolagets styrelse får årligen en rapport avseende bolagets systematiska arbetsmiljöarbete (SAM).

Rapporten innehåller bolagets organisering av arbetsmiljöarbetet, personalnyckeltal, sjukfrånvaro samt realtidsmätningar med Winningtemp.

### Bedömning ur ekonomisk dimension

För att se effekter i form av kostnader och vinster av arbetsmiljöåtgärder behöver grunden för att ett effektivt systematiskt arbetsmiljöarbete finnas. Det handlar om att balansera investeringar i arbetsmiljö mot produktivitet. Ett aktivt rehabiliterande, förebyggande och hälsofrämjande arbetet skapar förutsättningar för minskade sjukskrivningar, högre produktivitet och ökad trivsel.

### Bedömning ur ekologisk dimension

Bolaget inte har funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

### Bedömning ur social dimension

Bolaget har som skyldighet att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete i enlighet med policy, lagar och förordningar. Utifrån en social dimension är arbetsgivarens fokus på arbetsmiljöns påverkan på de anställdas hälsa, arbetsglädje och trivsel

Med ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan risker upptäckas på en arbetsplats innan det inträffar olyckor eller någon drabbas av ohälsa. Men även friskfaktorer som främjar och utvecklar en god arbetsplats. Ett väl utvecklat systematiskt och hälsofrämjande arbete är grunden för ett hållbart arbetsliv.

### Samverkan

Ärendet har samverkats.

### Bilagor

1. Uppföljning av Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) 2023

# Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) 2023

## 1. Introduktion och bakgrund

Bostadsbolaget arbetsmiljöarbete tar sin grund i att inte bara efterleva aktuell lagstiftning inom arbetsmiljöområdet, utan en högre nivå av aktivitet. Utgångspunkten är Framtidenkoncernens regel för att främja ett hållbart arbetsliv. Syftet med dessa regler är att tydliggöra vad Göteborgs Stads policy och riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap innebär för chefer och medarbetare inom Framtidenkoncernen. Framtidens regel utgår från gemensamma och övergripande förhållningssätt som ska genomsyra alla delar i verksamheten:

- Ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete
- Sätta mål för arbetsmiljöarbetet i verksamhetsplaneringen
- Förebyggande och långsiktigt arbetsmiljöarbete
- Nyktra och drogfria arbetsplatser
- Inkluderande arbetsplatser med nolltolerans för kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier
- Säkerhet och hälsa i fokus
- Involvera medarbetare och fackliga parter
- Krav på våra leverantörer för en säker och hälsosam arbetsmiljö

För att efterleva Framtidenkoncernens regel och aktuell lagstiftning har Bostadsbolaget påbörjat ett aktivt utvecklingsarbete inom arbetsmiljöområdet.

## 2. Översikt över arbetsmiljöarbete

Bostadsbolagets bedriver systematiskt arbetsmiljöarbete genom att utgå från ett framtaget årshjul som implementerades hösten 2023. Årshjulet beskriver när arbetsmiljöronder ska genomföras, samverkas och följas upp. Det beskriver också när den årliga uppföljningen ska genomföras. Arbetsmiljöronder sker två gånger per år och de risker som identifierats och bedömts formuleras i en handlingsplan för varje enhet där åtgärd och tidsplan dokumenteras. Arbetsmiljöronderna utförs med fokus på fysisk, organisatorisk/social och digital arbetsmiljö. Arbetsmiljörisiker identifieras och bedöms även vid exempelvis anmälda incidenter, medarbetarsamtal, riskbedömningar, medarbetarenkäter och löpande i vardagen.

Samverkan mellan arbetsgivare och fackliga företrädare sker enligt samverkansavtalet vid samverkansmöten i form av arbetsmiljökommitté på lokal och central nivå. Samtliga möten protokollförs. Skyddsombud tar del av de handlingsplaner som upprättas i aktuella samverkansform.

## 3. Åtgärder och rutiner

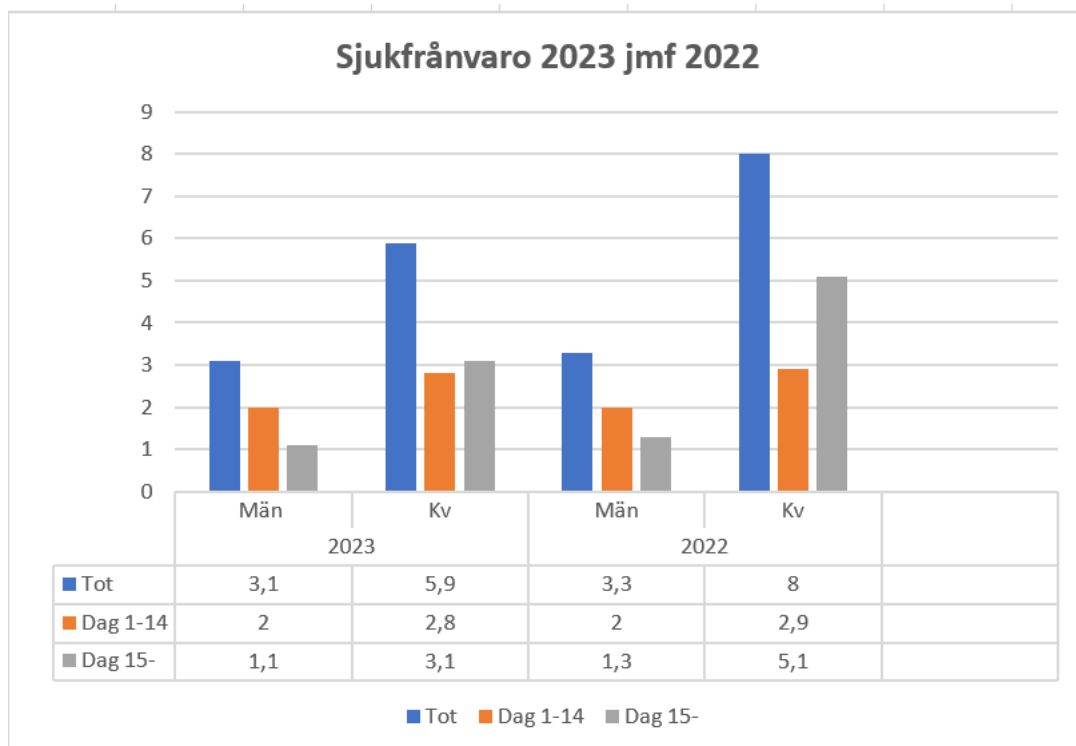
Under 2022/2023 påbörjades och genomfördes ett arbete för att utveckla rutiner och strukturer för bolagets systematiska arbetsmiljöarbete. Ett arbete som kommer fortgå över tid med fortsatta förbättringar. En inventering genomfördes initialt för att analysera nuläget och en plan för utveckling och åtgärder inom området togs fram i en partsammansatt grupp. I utvecklingsarbetet ingick bland annat:

- Kartläggning av de arbetsmiljöföreskrifter bolaget omfattas av. I samarbete med Företagshälsovård genomförs prioriteringar och riskbedömning av aktuella föreskrifter löpande
- Ett årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet är framtaget med tillhörande checklistor utifrån våra olika verksamheters behov

- För att stärka kompetensen inom arbetsmiljöområdet har olika utbildningsinsatser genomförts och en plan för fortsatt kompetensutveckling av medarbetare och chefer är framtagen
- För att stödja chefer, medarbetare och medarbetare i rollen som skyddsombud har en Arbetsmiljöguide tagits fram och implementerats. Syftet med arbetsmiljöguiden är att skapa en tydlighet kring lagar, föreskrifter och lokala rutiner
- Ett utökat samarbete har initierats inom bolaget för en bättre helhetssyn kring arbetsmiljöfrågorna där HR, Säkerhetsenheten och Miljöenheten samarbetar. En löpande dialog förs med våra fackliga parter, och våra medarbetare involveras i en högre grad
- Rutiner för kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier har framtagits.
- Ett arbete med framtagande av alkohol och drogpolicy har påbörjats och kommer att fortgå

#### 4. Personal, hälsa och sjukfrånvaro

Den sista december 2023 hade Bostadsbolaget 415 medarbetare, förelade på 154 tjänstemän och 261 kollektivanställda. Sjukfrånvaron för 2023 var 4,4%, vilket är en minskning mot föregående års siffror på 5,5%.



Alla medarbetare har tillgång till företagshälsovård samt Falcks medarbetarstöd. Användandegraden av företagshälsovård har fortsatt ökat markant på grund av ett mer aktivt förebyggande och rehabiliterande arbete. Nya rutiner har införts i form av så kallat omtankessamtal, vilket genomförs efter fyra sjukfrånvarotillfällen. Detta för att säkerställa behov av tidiga insatser.

Alla chefer har erbjudits en grundläggande utbildning i rehabilitering.

## 5. Realtidsmätning Winningtemp

Bostadsbolaget genomför regelbundna realtidsmätningar med verktyget Winningtemp i syfte att agera på arbetsmiljöutmaningar i ett tidigt skede, men också för ett aktivt lärande där upplevelsen av arbetsmiljön är positiv. Aktuella frågorna ställs inom 9 kategorier och medarbetarna kan svara på en 4-gradig skala.

Resultatet från Winningtemp-mätningarna följs upp regelbundet i arbetsgrupper, ledningsgrupper samt i samverkans forum i form av lokal och central arbetsmiljökommitté.

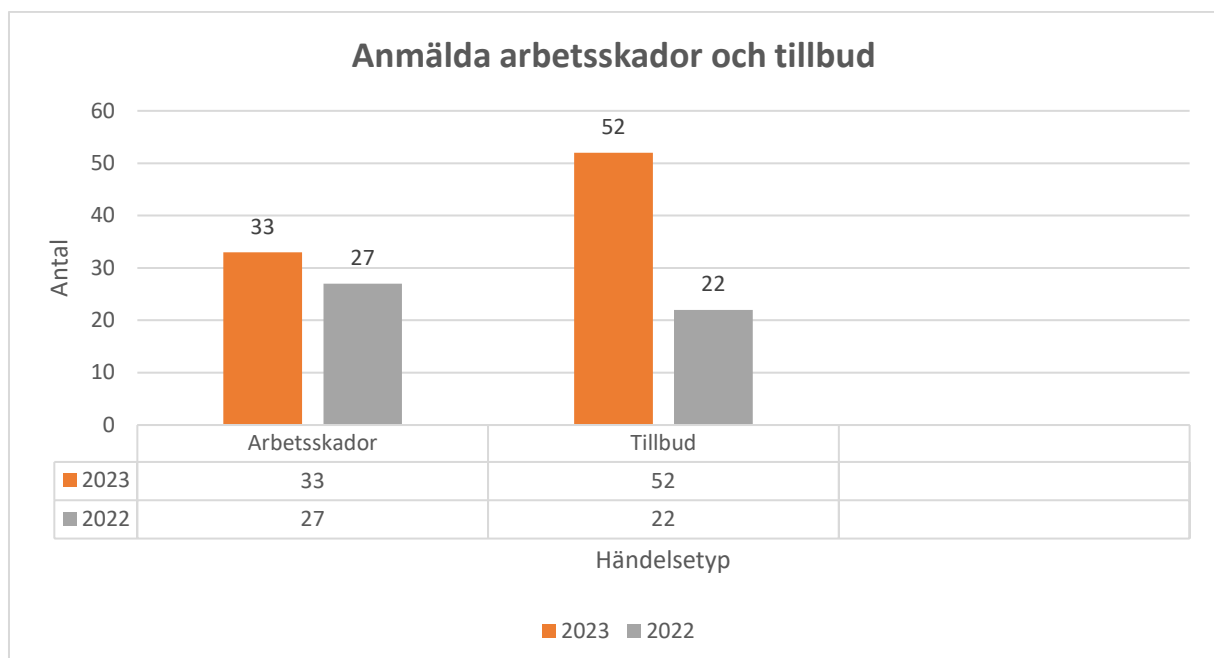
Under 2023 går att utläsa en marginell ökning inom alla kategorier, med undantag för personlig utveckling.

## 6. Incident- och tillbudsrapporter 2023

Som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår att utreda, riskbedöma och åtgärda de incidenter som anmäls i vårt incidentrapporteringsystem IA. Det förbyggande arbetet omhändertas primärt i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Säkerhetsenheten och HR arbetar tillsammans med personsäkerhet och arbetsmiljö för att förebygga olycksfall och omhänderta tillbud och riskobservationer. Men också gemensamt som stöd till chefer vid faktiska händelser.

För att skapa förutsättningar för en rapporterande kultur har kompetensutbildningsinsatser genomförts för både medarbetare och chefer tillsammans med säkerhetsenheten och HR. Ett antal riktade insatser har också genomförts. Bolaget kan utläsa en ökande trend bland rapporterade händelser jämfört med tidigare år.

### Rapporterade arbetsmiljöhändelser under 2023\*:



\*Incident- och tillbudsrapporter redovisas mer detaljerat i bolagets Säkerhetsrapport 2023.

## **7. Uppföljning och resultat**

Eftersom bostadsbolagets nya rutiner implementeras löpande i det utvecklingsarbete som pågår är det för tidigt att utläsa resultat. Men det resultat som åstadkommit är en plattform och grund för ett hållbart arbetsmiljöarbete, där arbetsmiljörenderna genomförs och följs upp regelbundet, där riskbedömningar genomförs vid behov och en ökad kunskapsnivå bland våra chefer. Rutinerna kommer att följas och utvärderas i samband med årlig uppföljning 2024.

## **8. Behov och planer för 2024/2025**

Ett aktivt arbetsmiljöarbete inkluderar inte bara ett rehabiliterande och förebyggande arbete, utan även ett hälsofrämjande fokus. Därav kommer bolaget starta upp ett hälsofrämjande arbete med insatser som ska stärka ett hållbart arbetsliv och våra medarbetares hälsa.

Bolaget ser även ett behov av att initiera ett aktivt arbete med vår arbetsplatskultur, med målet att vara en inkluderande och jämställd arbetsplats. Utgångspunkten för arbetet kommer vara bolagets definition av vår arbetsplatskultur och värdeord.

Med en större kunskap om bolagets arbetsmiljöutmaningar finns också förutsättningar för att börja sätta arbetsmiljömål i vår verksamhetsplan för 2025.

Bolaget kommer också att implementera en alkohol och drogpolicy för medarbetare och chefer med tillhörande rutiner.

Arbetet med att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet kommer att fortgå över tid.



Bostads  
bolaget

# En arbetsmiljö i toppklass!

- En förutsättning för att uppfylla våra mål



Bostads  
bolaget

# Arbetsgivarens rapporteringsansvar

## **Översikt över arbetsmiljöarbetet:**

Sammanfattning av de aktiviteter som har genomförts under året för att förbättra arbetsmiljön. Detta inkluderar riskbedömningar, åtgärder och utbildningsinsatser.

**Resultat av arbetsmiljöinsatser:** Redovisning av de åtgärder som har vidtagits för att förebygga arbetsmiljörisker och förbättra arbetsmiljön. Inkluderar åtgärder för att minska fysiska, psykosociala och organisatoriska risker.

**Uppföljning av tidigare åtgärder:** En utvärdering av hur tidigare åtgärder har påverkat arbetsmiljön. Har de haft önskad effekt? Finns det områden som behöver ytterligare åtgärder?

**Planer för kommande arbetsmiljöarbete:** En framåtblickande plan för det kommande året. Vilka åtgärder planeras? Vilka risker ska hanteras?

**Sammanfattning av arbetsmiljöstatus:** En bedömning av arbetsmiljöns nuvarande status.





# Översikt av arbetsmiljöarbetet 2023

# Synsätt kring arbetsmiljö - Framtiden

”Vi ska erbjuda en säker, trygg och inkluderande arbetsmiljö som präglas av delaktighet, inflytande över den egna arbetssituationen och öppenhet.”

”Målet är att alla som arbetar hos oss ska känna att vi ger förutsättningar till ett hållbart arbetsliv där verksamheten utvecklas och där ohälsa och skador förebyggs.”

## Regler

### Koncerngemensamt synsätt – detta vill vi

Vi ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare genom att erbjuda en säker, trygg och inkluderande arbetsmiljö som präglas av delaktighet, inflytande över den egna arbetssituationen och öppenhet. Vi ska vara en hälsofrämjande organisation som ger medarbetare förutsättningar för balans mellan arbete och fritid. Vi ser människors olikheter som en strategisk tillgång i koncernens affärsutveckling och strävar efter att medarbetare ges en möjlighet att nå sin fulla yrkesmässiga potential. Vårt mål är att alla som arbetar hos oss ska känna att vi ger förutsättningar till ett hållbart arbetsliv där verksamheten utvecklas och där ohälsa och skador förebyggs.

### Koncerngemensamt arbetssätt – detta gör vi

1. För att nå detta ska Framtidenkoncernens samliga bolag kontinuerligt följa upp och utveckla det systematiska arbetet med att identifiera och hantera risker och möjligheter i den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
2. Vi sätter mål för arbetsmiljöarbetet i verksamhetsplaneringen som stimulerar oss till utveckling och förbättring av arbetsmiljön.
3. Vi arbetar förebyggande och långsiktigt med vår arbetsmiljö som en integrerad del i den dagliga verksamheten. Chefer och ledare har förutsättningar och ges ansvar för arbetet med att minska riskerna för olyckor, skador och ohälsa. Som medarbetare finns en skyldighet att aktivt medverka i det arbetet.
4. Av säkerhetsskäl ska våra arbetsplatser vara ryktra och drogfria. Vi är tydliga med att det inte är acceptabelt att vara påverkad av alkohol, droger/läkemedel eller andra berusningsmedel under arbetstid.
5. Vi arbetar för att vara en inkluderande arbetsplats som innebär att du känner en hög grad av tillhörighet och tillåts vara dig själv. Det innebär också att vi inte accepterar någon form av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling eller repressalier.
6. Vi för en dialog med och ställer krav på våra leverantörer och andra intressenter för att säkerställa en säker och hälsosam arbetsmiljö i våra processer och projekt.
7. I det systematiska arbetsmiljöarbetet är det för oss självklart att samverka med medarbetare och representanter för de fackliga organisationerna.

# Vad behöver vi göra då?

- Ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete
- Sätta mål för arbetsmiljöarbetet i verksamhetsplaneringen
- Förebyggande och långsiktigt arbetsmiljöarbete
- Nyktra och drogfria arbetsplatser
- Inkluderande arbetsplatser med nolltolerans för kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier
- Säkerhet och hälsa i fokus
- Involvera medarbetare och fackliga parter
- Krav på våra leverantörer för en säker och hälsosam arbetsmiljö

# Systematiskt arbetsmiljöarbete



# Identifierade behov

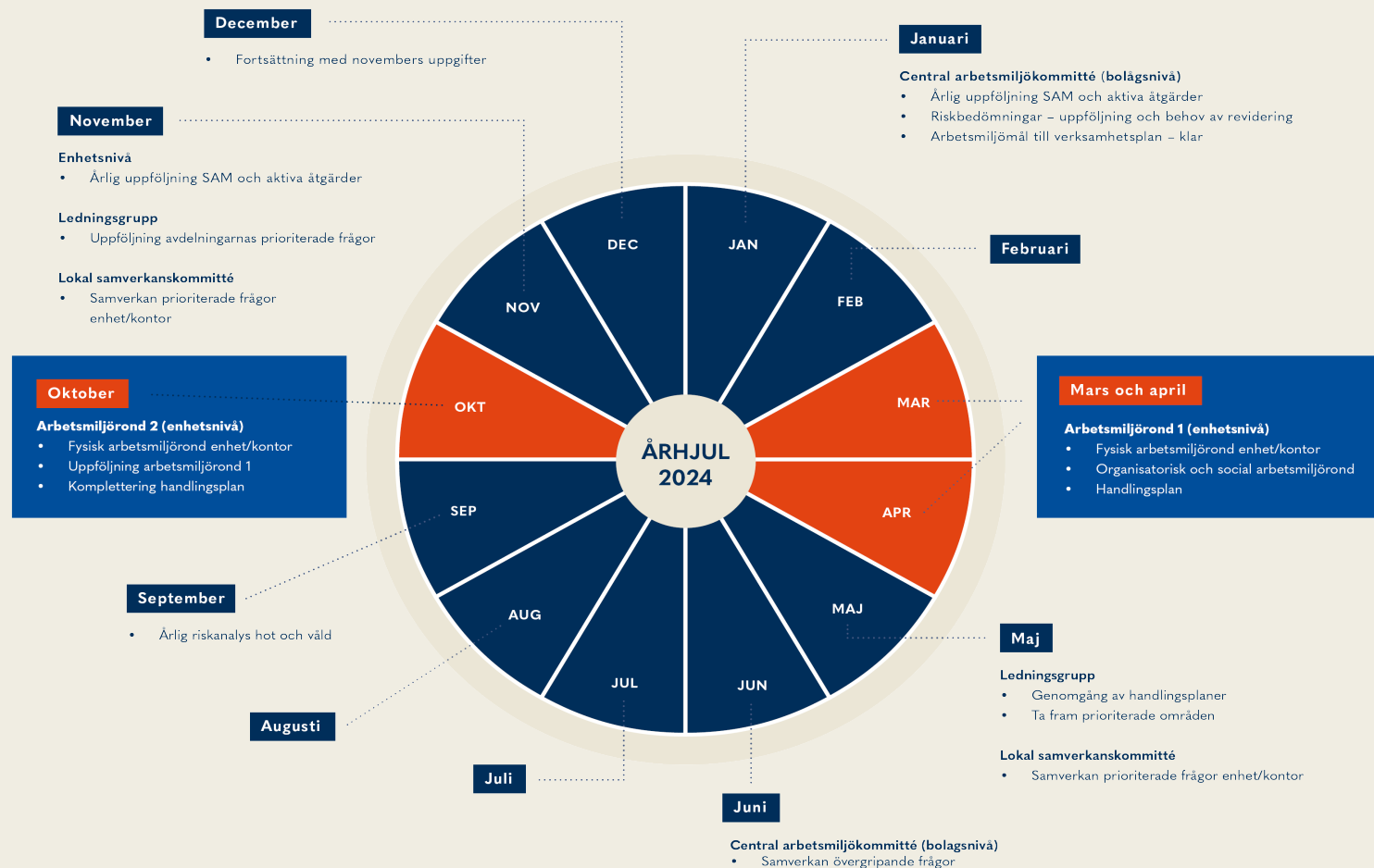
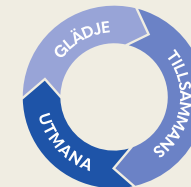
## Genomförda insatser

- Rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Årshjul med mallar och checklistor
- Arbetsmiljöguide med samlad arbetsmiljöinformation
- Kartlagt aktuella arbetsmiljöföreskrifter
- Gemensamt forum chefer
- Rutiner för kränkande särbehandling
- Tydliggjort roller
- Årshjul för APT
- Kompetensutvecklingsinsatser för chefer och medarbetare

## Planerade insatser:

- Genomföra prioriterade riskbedömningar
- Fortsatt arbete med en rapporterade säkerhetskultur
- Behov av fler skyddsombud
- Fortsatta kompetensutvecklingsinsatser
- Upprätta och implementera alkohol- och drogpolicy
- Rutin för delegering av arbetsmiljöuppgifter
- Arbetsmiljöutbildning för medarbetare
- Förbättra introduktion av nya medarbetare
- Hälsöfrämjande insatser

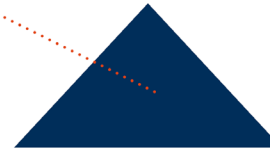
# Årshjul för arbetsmiljöronder



## Utgångspunkter

för arbetsmiljöarbetet

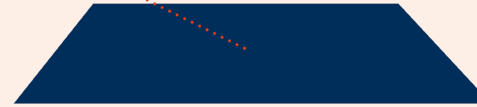
- › Lagar, föreskrifter och policyer
- › Hur vi samverkar och fördelar uppgifter
- › Företagshälsovård



## Genomförande

av det systematiska arbetsmiljöarbetet

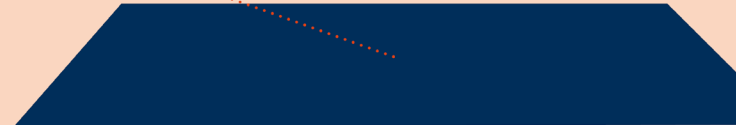
- › När och hur vi gör arbetsmiljöronder
- › Vilket stöd vi har för genomförande och uppföljning
- › Årshjul



## Rutiner

som behövs för att bedriva ett effektivt arbetsmiljöarbete

- › Kompletterande rutiner kring t.ex. alkohol, droger, arbetsanpassning, hot, våld, organisatorisk och social arbetsmiljö



# Kartläggning av alla arbetsmiljöföreskrifter

## Prioritering

Trycksatta kärl

Gravida och ammande

Arbetsverktyg/maskiner

Kemiska arbetsmiljörisker

Smittrisker

Kvarts och stendamm

Truckar

Stegar och arbetsbockar

Motorkedjesågar och röjsåg





# Behov och planer för 2024/2025

- Starta upp ett hälsofrämjande arbete med insatser för att stärka ett hållbart arbetsliv och våra medarbetares hälsa
- Behov av att initiera ett aktivt arbete med vår arbetsplatskultur, med målet att vara en inkluderande och jämställd arbetsplats
- Med en större kunskap om bolagets arbetsmiljöutmaningar finns förutsättningar för att börja sätta arbetsmiljömål i vår verksamhetsplan för 2025
- Fortsatt arbete med arbetssätt och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet



Bostads bolaget

Bostads bolaget

B B

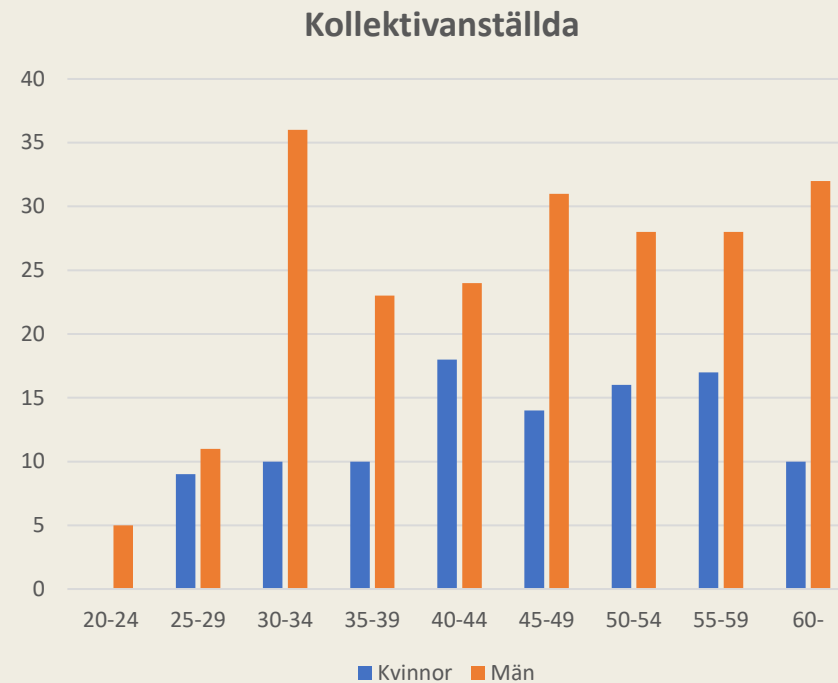
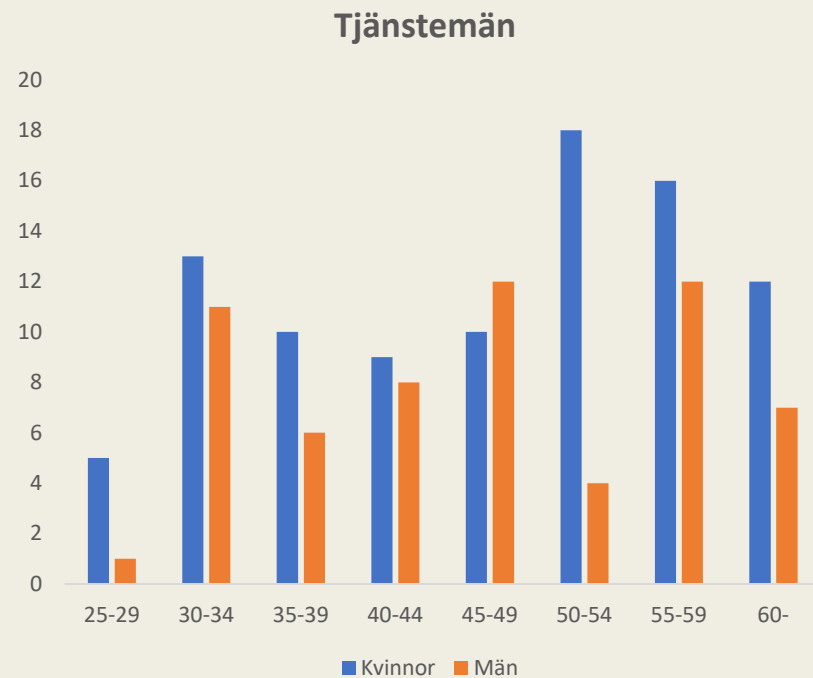


Bostads bolaget



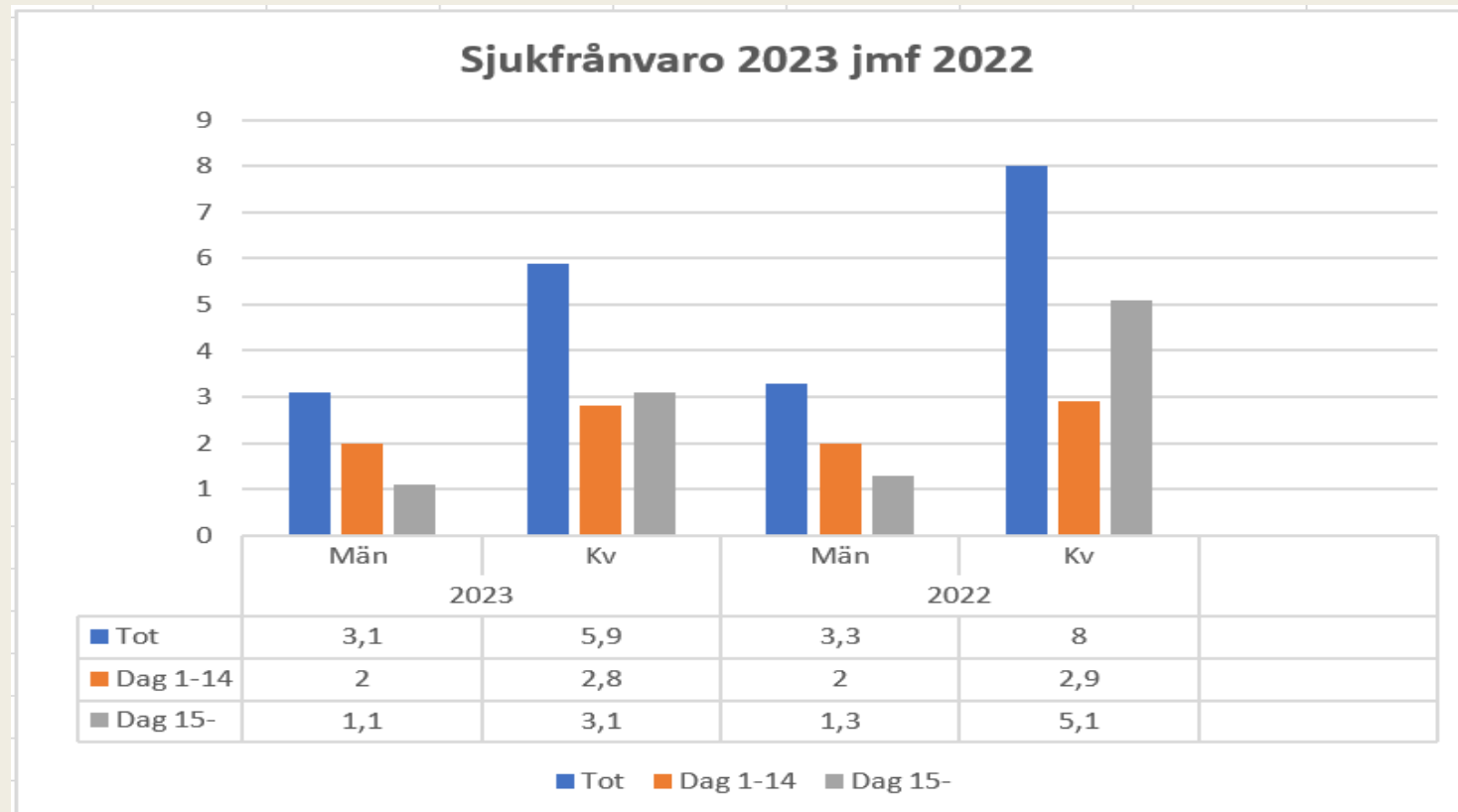
# Personálnyckeltal

# Antal anställda fördelade på kategori, kön och ålder



**Totalt:**  
 154 tjänstemän  
 261 kollektivanställda

# Sjukfrånvaro

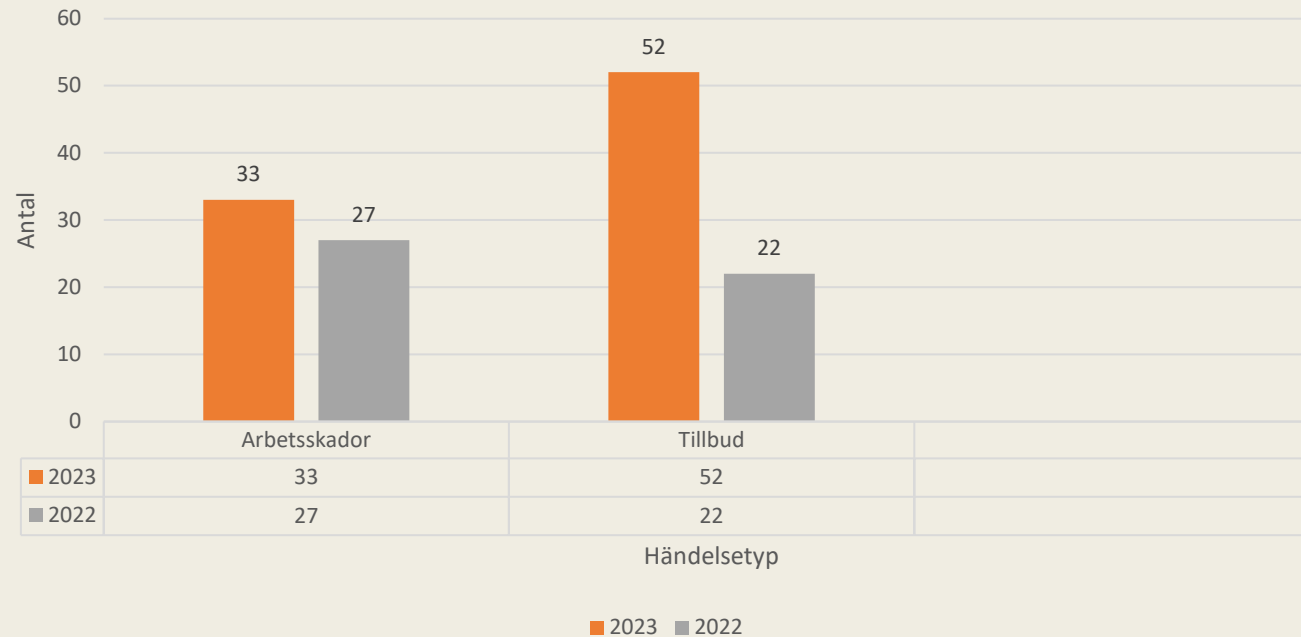


Bolagets totala sjukfrånvaro för 2023 var 4,4%, vilket är en minskning med föregående års siffor på 5,5%

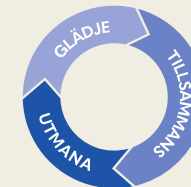
# Arbets-skador och tillbud 2023



Anmälda arbets-skador och tillbud



# Winningtemp resultat



## Resultat 2022



## Resultat 2023



## Sammanfattande bild 2023

En marginellt ökande trend inom alla kategorier, med undantag från personlig utveckling



# 3 fokusområden för förbättring

## Arbetsituation



### Frågor att förbättra

6.1

Upplever du att dina kollegor är fria från stress som negativt påverkar deras arbete?

6.4

Upplever du att du är fri från stress som negativt påverkar ditt arbete?

## Personlig utveckling



### Frågor att förbättra

7.2

Upplever du att du får den kompetensutveckling som du förväntar dig?

7.4

Upplever du att du får den kompetensutveckling som du behöver för att kunna göra ett bra arbete?

## Arbetsglädje



### Frågor att förbättra

6.8

Har du under den senaste tiden varit pigg och alert?

7.4

Har du under den senaste tiden känt glädje över dina dagliga aktiviteter?





# Topp 3 - De bäst presterande kategorierna

## Teamkänsla



### Bäst presterande frågor

8.7

Tror du att dina arbetskamrater känner sig respekterade av dig?

8.4

Känner du dig respekterad av dina arbetskamrater?

## Ledarskap



### Bäst presterande frågor

8.4

Upplever du att din närmaste chef/ansvarig på Bostadsbolaget visar respekt för dig som medarbetare?

8.3

Upplever du att din närmaste chef/ansvarig på Bostadsbolaget är tillgänglig när du behöver kontakt med hen?

## Meningsfullhet



### Bäst presterande frågor

8.3

Upplever du att din arbetsinsats bidrar till att Bostadsbolaget når sina mål?

8.2

Upplever du att din närmaste chef/ansvarig på Bostadsbolaget visar uppskattning för dina arbetsinsatser?

# Vad händer nu?



**Fortsatt arbete med  
riskbedömningar**



**Fortsatt arbete  
med rutiner och  
uppföljning**



**Skapa gemensam  
samarbetsyta för  
dokumentation**



**Implementering av  
arbetsmiljöguide och fortsatta  
kompetensutvecklingsinsatser**

# Tack!