

**Styrelsehandling nr:** 10

**Datum för styrelsemöte:** 24-09-05

**Diarienummer:** EHB-2024-00162

**Handläggare:** Maria Hultgren

**Telefon:** 070-2082212

**E-post:**  
maria.hultgren@egnahemsbolaget.se

## **Missiv**

### **Uppföljning 2 Arbetsmiljöplan 2024**

#### **Informationsärende**

#### **Styrelsen för Göteborgs Egnahems AB**

#### **Sammanfattning**

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.

Arbetet planeras och följs upp via arbetsmiljögruppen. Gruppen består av skyddsombud från Unionen, representanter från Unionens klubb, bolagets VD, chefer och HR-ansvarig.

Genomgång av vår fysiska arbetsmiljö i form av arbetsmiljöronde är senarelagd kopplat till flytt av verksamheten under våren.

Fokus i arbetsmiljöarbetet under 2024 har varit den verksamhetsflytt som ägt rum under våren till nya lokaler i öppet landskap och med flexibel arbetsplats. Stort fokus har vi också haft på de förändringar som den nu väsentligt mindre organisationen står inför efter varsel och uppsägningar under hösten 2023. Kopplat till vårt nya och tätare samarbete med Framtiden Byggutveckling ska nya roller och arbetssätt bli tydliga för alla. En processöversyn pågår och vårt processarbete behöver ses över och delvis omarbetas.

Vad gäller personalomsättning och sjuktal ser vi inga öknings eller annat avvikande. En ny rutin för upprepad korttidsfrånvaro har implementerats som innebär tätare uppföljning än tidigare.

Vad gäller kommunikation och utbildning är mötesstrukturen omgjord utifrån den nu väsentligt mindre organisationen. Till exempel har bolaget gemensamma APT-möten i stället för som tidigare, avdelningsvisa.

#### **Bedömning ur ekonomisk dimension**

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

#### **Bedömning ur ekologisk dimension**

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

#### **Bedömning ur social dimension**

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

#### **Samverkan**

Samverkan med facklig organisation har ägt rum enligt vårt samverkansavtal.

#### **Bilagor**

1. Arbetsmiljörapport 2024

## **Ärendet**

Informationsärendets syfte är informera styrelsen om det arbetsmiljöarbete som förekom på Göteborgs Egna Hems AB under 2024.

## **Beskrivning av ärendet**

Sammanfattning av det hittills gjorda uppföljningsarbetet av 2024 års arbetsmiljöarbete.

## Arbetsmiljörapport

### Sammanfattning

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.

Bolagets systematiska arbetsmiljöarbete utgår ifrån de lagar och föreskrifter från Arbetsmiljöverket (KAP 3 Arbetsmiljölagen om arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön) samt Göteborgs stads styrdokument.

Arbetet planeras och följs upp via arbetsmiljögruppen. Gruppen består av skyddsombud från Unionen, representanter från Unionens klubb, bolagets VD, chefer och HR-ansvarig.

### Bilagor

1. Arbetsmiljöplan 2024

## Arbetsmiljöuppföljning 2024

Bolagets systematiska arbetsmiljöarbete utgår ifrån de lagar och föreskrifter som finns inom området, koncernens regel för att främja ett hållbart arbetsliv, Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap.

### Systematiskt arbetsmiljöarbete på Egnahemsbolaget

#### Arbetsmiljöronder

Kopplat till flytt till nya lokaler under våren har fysisk arbetsmiljöronde inte kunnat genomföras men kommer att genomföras under året. Genomförande kommer att ske med representant från arbetsgivare, skyddsombud och fackliga parter.

#### Flytt till nya lokaler o arbetsmiljöaspekter därav

Uppföljning av risk och konsekvensanalys för flytt till öppet landskap / flexibelt kontor kommer att göras i separat samverkansmöte och i arbetsmiljögrupp där också ledningsgruppen deltar. Särskilt fokus kommer att riktas mot den organisatoriska och sociala arbetsmiljön där stora förändringar har skett.

Årlig uppföljning och riskbedömning av hot och våld kommer enligt plan och enligt koncernens riktlinje att ske under november. Brand och utrymningsövning sker enligt plan och i samarbete med fastighetens övriga hyresgäster.

### **OSA, (organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete)**

Nytt fokus på frågor kring vår sociala arbetsmiljö behöver särskilt beaktas med anledning av att vi dels är väsentligt färre personer och att vi dessutom har en gemensam fysisk arbetsmiljö. Under våren har samtliga rollbeskrivningar gjorts om och vi behöver säkerställa att dessa efterlevs såtillvida att alla känner sig trygga med de förändringar som gjorts och vet vad de innebär.

I samband med neddragningarna hösten 2023 bestämde bolaget vilka dagar medarbetarna skulle arbeta fysiskt från kontoret. Denna förändring gjordes för skapa en bättre känsla av samhörighet i då oroliga tider. Bolaget planerar att se över detta under hösten och att eventuellt skapa större flexibilitet för den enskilde med friare möjlighet till hemarbete. Organisatoriskt innebär förändringarna också nya samarbete med vårt systerbolag, Framtiden Byggutveckling. Översyn av vårt processinriktade arbetssätt sker och kommer att fördjupas och tydliggöras för alla medarbetare i gemensam konferens under hösten.

### **Trivsel på arbetsplatsen**

Under året har staden sett över förmånspaketet och bolagen har i och med det också gjort en översyn. Inga förändringar kommer att göras men vi kommer inte ha möjlighet att utöka våra förmåner. Däremot kommer vi att arbeta med psykosociala insatser som syftar till att skapa trivsel och känsla av sammanhang så länge de är kostnadsneutrala. Kopplat till flytten och den nya miljön runt oss kommer vi delvis att jobba med trivselfrågor tillsammans med Framtiden byggutveckling.

### **Personalomsättning och sjuktal**

Under 2024 har tre personer lämnat bolaget. En av dem kopplade till omorganisationens andra skede som innebar att arbetsbrist uppstod för bolagets ekonomichef. Två personer har anställts under året för att ersätta tidigare konsultlösningar.

Två personer är eller har varit långtidssjukskrivna under 2024. Båda personerna har haft besvär kopplade till stress av både privata och arbetsrelaterade skäl. En är helt åter i arbete och en är för närvarande deltidssjukriven.

Vad gäller vaksamhet för upprepad korttidsfrånvaro har vi under året infört en ny rutin om att medarbetare som varit frånvarande på grund av sjukdom mer än fyra gånger per år bokas in på hälsosamtal hos vår företagshälsovård. Detta för att förhindra uppkomst av längre sjukfrånvaro och för att kunna sätta in tidiga insatser om det är möjligt.

### **Rapporterade tillbud och olyckor**

Inga tillbud eller arbetsolyckor är inrapporterade under 2024

### **Kommunikation och utbildning**

Bolagets mötesstruktur är omgjord kopplat till att vi nu är väsentligt färre än tidigare. APT äger rum en gång i månaden och gemensamt för alla i stället för som tidigare avdelningsvis. Facklig samverkan och arbetsmiljömöten äger rum i samma forum som våra ledningsgruppsmöten, det vill säga tre respektive två gånger per år. Vid behov hålls ytterligare / separata möten.

Processteamet går igenom vårt processinriktade arbetssätt och ser över vad som fungerar och inte. I samarbete med extern konsult har detta aktualiserats kopplat till vår omställningsprocess.

Bolagets kompetensportal finns i separat LMS -system (Learnifier), och är uppdaterat. Tanken är att särskilt sätta fokus på utbildningar som är obligatoriska samt att ge inspiration till individuell fortbildning.

### **Övrigt och arbete framåt**

Bolaget följer koncernens beslut om att säga upp avtalet med Winningtemp som tidigare varit vårt verktyg för att mäta trivsel och psykosocial arbetsmiljö. De tidigare realtidsmätningarna som också ramat in vårt arbetsgivaransvar vad gäller uppföljning av den psykosociala arbetsmiljön pausas därmed tillfälligt.

Vi kommer under hösten att genomföra stadens medarbetarenkät i ett nytt verktyg, Be Engaged. Analys av medarbetarenkäten väntas gå väsentligt snabbare än tidigare och vi avser sedan koppla på ytterligare moduler för att kunna återuppta arbetet med realtidsmätningar.

Koncernens bolag var alla ense om att det behövdes ett nytt system och att möjligheterna i det nya systemet kommer att öka våra möjligheter att säkerställa en god psykosocial arbetsmiljö för våra medarbetare.

Den sista mätningen i Winningtemp genomfördes i maj månad då vi gjorde en HME-mätning. Bolaget mätte då det högsta resultatet någonsin på 87 (jämförelse mot det lägsta uppmätta hösten 2021, på 69)

Generellt har vi nu upplevelsen av en lugn och trivsam arbetsmiljö där alla verkar ha funnit sig väl till rätta i nya lokaler, där målbilden är gemensam och vårt nya arbetssätt fungerar allt bättre.

Fokus i arbetsmiljöarbetet under hösten kommer fortsatt att vara det organisatoriska och psykosociala arbetsmiljöarbetet.

# Årshjul SAM 2024

## Obligatoriska möten

Månad	Aktivitet	Ansvarig	Datum	Klart	Anteckning
Februari	Samverkan Arbetsmiljögrupp 1	HR-ansvarig HR-ansvarig	240227	OK	
Mars					
April					
Juni					
Juli					
Augusti	Samverkan	HR-ansvarig	240827		
September	Arbetsmiljögrupp 2 Uppföljning av flytt	HR-ansvarig	240903		
December	Årlig uppföljning brandskydd	brandskydds ansvarig			
	Samverkan / Årlig uppföljning hot o våld och Arbetsmiljöplan 2025	HR-ansvarig			
<b>Övrigt, händelsestyrt och/eller behovstyrt</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	Behovstyrt 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.	

