

Styrelsehandling nr: 8

Datum för styrelsemöte: 250116

Diarienummer: EHB 2025-00002

Handläggare: Maria Hultgren

Telefon: 070-2082212

E-post:
maria.hultgren@egnahemsbolaget.se

Missiv

Arbetsmiljöplan 2025

Förslag till beslut

Styrelsen för Göteborgs Egnahems AB

Arbetsmiljöplan för år 2024 godkänns

Sammanfattning

Företagets plan för prioriterade arbetsmiljöfrågor under 2025 samt allmän redogörelse för arbetsmiljöarbetet enligt plan. Planen är framtagen i syfte att uppfylla arbetsmiljölagens krav vad gäller arbetsgivarens skyldighet att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete. Dessutom att verka för att arbetet kan bedrivas utan risk för ohälsa eller olycksfall.

Planens aktiviteter tar sikte på under året uppkomna behov för att säkerställa efterlevnad av ovanstående.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Bolaget har inte funnit några aspekter på denna dimension.

Bedömning ur ekologisk dimension

Bolaget har inte funnit några aspekter på denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Bolaget har inte funnit några aspekter på denna dimension.

Samverkan

Senaste samverkan har skett med Unionens företagsklubb den 17 december 2024.

Ärendet

Förslag om att styrelsen beslutar om föreslagen arbetsmiljöplan.

Beskrivning av ärendet

Syftet med arbetsmiljöplanen är att underlätta arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet och få det till en naturlig del av verksamheten. Enl AFS (AFS 2000:1)

I planen syftar struktur och aktiviteter till att säkerställa att vi får framdrift i prioriterade delar vad gäller såväl fysisk, psykosocial som digital arbetsmiljö.

Huvudaktiviteter och arbetssätt enligt plan för 2025:

- Utbildningsinsatser, liksom information och förtydligande samordning avseende den digitala arbetsmiljön.
- Insatser kring den psykosociala arbetsmiljön kopplat i huvudsak till förändringar i verksamheten, förändrade arbetsuppgifter, nya arbetsuppgifter och delvis ojämna arbetsbelastning mellan olika yrkesgrupper.
- Vad gäller vår fysiska arbetsmiljö finns inga större utmaningar som vi ser det just nu. Vissa mindre praktiska åtgärder behöver ses över/åtgärdas liksom i några fall individuell anpassning till nytt arbetssätt med öppet landskap.
- Övrigt under 2025 blir införande av nytt verktyg för realtidsmätningar och möjligheter att på nytt sätt mäta upplevelsen av de psykosociala arbetsmiljön.

Allmänt om systematiskt arbetsmiljöarbete

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.

- Arbetsmiljöarbetet styrs bland annat av:
- Arbetsmiljöförordningen
- Arbetsmiljölagen
- Arbetsmiljöverkets författningssamling
- Diskrimineringslagen
- Samverkansavtal inom branschen

Sammanfattning

Företagets plan utgör en sammanställning för prioriterade arbetsmiljöfrågor under 2025 samt redogör allmänt för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Planen är framtagen i syfte att uppfylla arbetsmiljölagens krav vad gäller arbetsgivarens skyldighet att säkerställa en hälsosamarbetsmiljö. Ett arbete som ska ske såväl förebyggande som efterverkande.

Dessutom beaktas för branschen relevanta arbetsmiljöförektrifer.

Planens aktiviteter innehåller också individuella och särskilda behov.

Bilagor

1. Schema över Arbetsmiljöplan för 2025
 2. Risk och konsekvensanalys avseende varsel 2023 _ reviderad december 2024
-

Arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöplanen är en sammanfattning och delvis tidsatt struktur av det arbete som bolaget avser vidta för en väl fungerande arbetsmiljö utifrån såväl fysiska som psykosociala aspekter.

Beskrivning av ärendet

Syftet med arbetsmiljöplanen är att underlätta arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet och få det till en naturlig del av verksamheten. Enl AFS (AFS 2000:1)

Planen för 2025 har förutom till syfte att skapa kontinuitet och dialog i samverkan också stort fokus på de förändringar som bolaget genomgått under föregående år och konsekvenser därav.

Särskild genomgång angående den psykosociala arbetsmiljön är gjord inför 2025 liksom den digitala. Bilagerat finns också en kommenterad version av den risk och konsekvensanalys som avsåg varslen hösten 2023.

Huvudaktiviteter och arbetssätt enligt plan för 2025

Vad gäller vår **digitala arbetsmiljö** har vi för första gången ställt särskilda frågor kring detta. Mycket av det som framkom handlar om utbildning i digitala verktyg och viss osäkerhet kring vilka program man behöver i sin roll. Kunskapsnivån generellt ser olika ut och utbildningsinsatser kan behövas i vissa fall. Det finns också en utmaning i att vi i bolagen många gånger är så kallade sällananvändare i stora system som i första hand är anpassade för Stadens verksamheter.

I genomgången av **den psykosociala arbetsmiljön**, det vill säga vår sociala och organisatoriska arbetsmiljö / **SAM** (AFS: 2023:1) finns en utmaning just nu i en delvis ojämn arbetsbelastning mellan olika yrkesroller. Den kommer i första hand av det faktum att

försäljningsmarknaden för nyproduktion i princip står stilla. Effekten blir bland annat ett ökat tryck på vår Sälj och marknadsavdelning då man i den arbetsgruppen känner stress över utebliven försäljning, samt förberedelser av de projekt som är tänkta att påbörjas och som blir tidskrävande vad gäller marknadsföring i tidigt skede. Förändrade arbetsmodeller vad gäller t ex hyr-köps modellen gör att vi också får en förändring i kompetensfrågan i kombination med ökad arbetsbelastning ex när det gäller rena förvaltningsfrågor. Kompetenser och rollbeskrivningar kan behöva komma att ses över. Samtidigt pågår och har pågått under 2024, en översyn av våra processer som sedan omorganisationen naturligt blir föremål för diskussioner kring förändring och nya arbetssätt.

Vad gäller vår **fysiska arbetsmiljö** har personalen mött stora förändringar i att sitta i öppet landskap utan fasta arbetsplatser. Dessa förändringar har varit positiva till allra största del. Visst behov av "ordning och reda" finns fortfarande men förväntas vara avhjälpt inom kort. I övrigt har temperaturen och ventilation varit lite ojämn men anmält och avhjälpt hos fastighetsägaren. Vad gäller våra lokaler i hamnen så gör vi bedömningen att dessa inte lämpar sig för ensamarbete som skulle kunna vara aktuellt i ett fall. I övrigt vad gäller det nya i inte ha en fast arbetsplats är denna fråga ständigt "öppen". Det vill säga i vissa fall kan det utifrån förebyggande eller pågående rehabilitering finnas behov av att ha en fast plats också vissa typer av arbetsuppgifter / befattningar.

I revideringen av **risk och konsekvensanalysen** från omorganisationen som formellt trädde i kraft den 24 april 2024, har vi lagt till kommentarer kring de risker vi då såg. (Bilaga 2) Sammantaget kan vi konstatera att riskerna stämt ganska väl. Risker med att personer säger upp sig kan ses som något underskattat också kopplat till att en redan liten personalgrupp snabbt blir ännu mer sårbar då ytterligare personer säger upp sig. Oro och det faktum att bolaget går med förlust är risker vi ser som "förlängda" och därmed mer kontinuerlig och

ständigt pågående risker sett från ett organisationsperspektiv. Vad gäller sjuktal och sjukskrivningar ser vi ingen påtaglig förändring, men är svår att avgöra eftersom möjligheten till arbete på distans delvis kan dölja sjuktal, det vill säga man arbetar trots att man borde anmäla sig sjuk.

Övrigt

Under året har bolaget tillsammans med övriga bolag i koncernen deltagit i stadens medarbetarenkät genomförd i verktyget Be Engaged som också är det verktyg som vi kommer att använda för realtidsmätningar framöver.

Egnahemsbolaget fick mycket bra värde i enkäten både jämfört med staden och koncernen. Bolaget uppmätte det högsta HME värdet någonsin. Inom färgskalan grönt, gult och rött var bolagets färg nästan genomgående grön men med några gula indikationer på stress/försämrade möjlighet till återhämtning, kommunikation/återkoppling från ledningsgruppen. Information om rutinen som gäller om man utsätts för kränkande särbehandling eller annat ovälkommet beteende är också något vi behöver se över.

Allmänt 2025 års arbetsmiljöplan

Tillfällen för samverkan är inte satta eftersom dessa enligt tidigare beslutat rutin sammanfaller med ledningsgruppens mötestider där tidplan inte ännu är framtagen.

Arbetsmiljöplan 2025

Möten / Riskavstämningar

Månad	Aktivitet	Ansvarig	Datum	Klart	Anteckning
Januari					Beslutsärende till styrelsen om Arbetsmiljöplan 2025
Februari					
Mars	Samverkan i anslutning till ledningsgruppsmöte	HR-ansvarig	Ej bestämt		
April					
Maj					Uppföljningsrapport 1 till styrelsen plan 2025
Juni	Samverkan i anslutning till ledningsgruppsmöte	HR-ansvarig	Ej bestämt		
Juli					
Augusti					
September		HR-ansvarig			Uppföljningsrapport 2 till styrelsen för plan 2025
Oktober	Årlig uppföljning Hot o Våld	HR och säkerhetsansvarig	Ej bestämt		
November	Fysisk och psykosocial arbetsmiljörend	HR-ansvarig	Ej bestämt		
November	Samverkan i anslutning till ledningsgruppsmöte Fokus arbetsmiljöplan 2026	HR-ansvarig	Ej bestämt		
December	Årlig uppföljning brandskydd	brandskyddsansvarig	Ej bestämt		

Observationer vid skyddsronder

Åtgärder	Ansvarig	Datum	Delegerat/namn	Anteckning
Digital arbetsmiljöron	Ledningsgrupp	241205		
Saknas tillgång till rätt IT-system för vissa medarbetare	Säkerhetsansvarig			
Översyn av nya telefoner	Säkerhetsansvarig			
Översyn av hur digital kommunikation fungerar relaterat till stress	Säkerhetsansvarig			
Översyn av medarbetares kunskaper och användande av digitala plattformar	HR-ansvarig med stöd av IT			
Psykosocial arbetsmiljöron		Datum 241205		
Se över kunskaper hos chefer för att hantera ohälsosam arbetsbelastning kopplat till stress	HR-ansvarig och Ledningsgrupp			
Översyn av rollbeskrivningar för att förtydliga ansvarsområde och mandat och att få en jämnare fördelning av arbetsuppgifter	Chefer med stöd av HR-ansvarig			
Se över om projektledare kan stötta upp och gå in i arbetsuppgifter från Sälj o Marknad, t ex att gå in som brf-representanter	Chef Nyproduktion med stöd av Ledningsgrupp			
Mål för den Organisatoriska och sociala arbetsmiljö bör kommuniceras lokalt	VD och HR-ansvarig			

utifrån koncernens riktlinje				
Repetition av rutiner för vart man ska vända sig om man utsätts för kränkande särbehandling	HR-ansvarig			
Aktiviteter framtagna efter genomförd fysisk arbetsmiljöron	Ansvarig	Datum 241205	Delegerat/namn	Anteckning
Repetition om vad som gäller angående terminalglasögon och störande reflexer kopplat till ljus i skärmen	Säkerhetsansvarig			
Ojämn temperatur i lokalen	Säkerhetsansvarig			
Genomgång av var brandsläckare finns och kontroll av funktion	Säkerhetsansvarig	241212	projektledare eftermarknad klar! Nya brandsläckare är beställda	Hög prioritet!
Information om utrymningsplan	Säkerhetsansvarig		projektledare eftermarknad	Hög prioritet!
Dåligt organiserad yta för kontorsmaterial	Säkerhetsansvarig		dokumentcontroller	

Risk- och konsekvensanalys

Anledning

Under hösten 2023 genomfördes en organisationsförändring där bolaget på grund av försämrad ekonomi tvingades varsla 14 personer om uppsägning på grund av arbetsbrist. Som ett led i det förändringsarbetet ser vi ett behov av att också förändra strukturen för en mer effektiv linjeorganisation. Det innebär att fyra chefer blir tre och att några medarbetare får en ny chef.

Bolaget har under en längre tid kunnat konstatera en försämrad ekonomi där anledningen är den vikande bostadsmarknaden som följer av den samhällsekonomiska situationen i stort. Den givna effekten för bolaget blir således att våra bostäder står tomma och försäljningen i princip står helt stilla och förväntas göra det en tid framöver.

Med anledning av ovanstående har vi tvingats stoppa planerade byggprojekt och vi ser behov av förändrade arbetssätt framöver.

Vi gör ett negativt resultat på 82 miljoner i år och samlat för perioden 2023-2027 Vi prognostiserar en förlust på ca 130 miljoner

1. Bolaget står därför inför en situation då vi tyvärr behöver varsla 14 personal om uppsägning på grund av arbetsbrist.
2. Förhandlingar med de fackliga organisationerna inleddes den 2023-10-02

Lokala förhandlingar under perioden 20231002 - 20231013

Förhandlingen fortsatte den 2023-10-13 och avslutades den 2023-10-13 (med ombud). Lokala förhandlingar har ägt rum däremellan.

Medverkande:

Kerstin Nyqvist (Unionen)

Linnéa Jagersjö Rosell (Unionen)

Maria Hultgren (Företaget)

Kent Karlsson (Skyddsombud)

Erik Windt Wallenberg (Företaget)

Annika Mayer (Företaget)

Marie Streifert (Företaget)

Anette Johansson (Företaget)

Johannes Wallgren (Företaget)

Maria Henriksson (Företaget)

Riskbedömning 0=försumbar risk, 1= acceptabel risk, 2= viss risk, 3= allvarlig risk, 4= mycket allvarlig risk

Identifierad risk	Riskbedömning	Planerad åtgärd (inför omorganisation)	Klart när	Ansvarig	Avsedd effekt	Utfall (rev december 2024)
Stress o oro hos medarbetare	3	Kommunikation och information Stöd från trygghetsråd Fastigo, stöd från FHV. Kontakt med trygghetsrådet för info på bolaget.		VD	Minskad stress och oro. Ökad trygghet för processen.	Hög stress under våren 2024 och fortsatt oro även vid årets slut kopplat till att bolaget går med förlust
Nya arbetssätt som påverkar alla som är kvar	2	Uppdatera rutiner, planera utbildningsinsatser vid behov	Årskiftet 2023/24	Respektive chef	Fungerande arbetsprocesser	Fortsatt pågående arbete
Risk för sjukskrivningar och försämrad	2	Stöd från chef och FHV. Individuella	Löpande stöd vid behov	Respektive chef o HR	Minskad risk för sjukskrivningar.	Ej ökad sjukfrånvaro

psykisk hälsa hos medarbetare		insatser. Stöd från TRR Fastigo				
Egna uppsägningar	2	Agera vid behov		Respektive chef	Att medarbetare stannar kvar	Ja, ökat antal uppsägningar
Försämrad produktivitet med anledning av oro	2	Tillgängliga och uppsökande chefer. Löpande information. Tydlig arbetsledning	Pågående	LG	Bibehållen produktivitet och engagemang	Stort utfall koppad direkt till uppsägningar delvis i förlängningen..
Minskat engagemang hos de medarbetare som inte omfattas av varslet på av bekostnad av kvalitet	2	Skapa känsla av en positiv anda framgent. Tillgängliga, proaktiva och uppsökande chefer Externt stöd	Pågående	Chefer	Stärkt engagemang och lojalitet.	Större effekt än väntat, märkbart lägre engagemang. Viss avsaknad av fysisk närvaro bland chefer
Minskat förtroende för LG	2	Transparens, kommunikation och löpande information	Pågående	VD	Bibehållet förtroende	Önskvärt med ökad kommunikation kring åtgärder under året. Men övertid inget

						anmärkningsvärt minskat förtroende
Risk för påverkan av Egnahemsbolagets varumärke	2	Bevaka frågan	Fortlöpande	VD	Bevara förtroendet	Ej kunnat mäta
Risk för kompetensglapp i samband med förändrad roll o arbetssätt	1	Utbildningsinsats	Vid behov	Resp chef	Minimera kompetensglapp	Högre risk än förväntat, t ex kopplat till personer som slutat (ej uppsagda)