



Familjebostäder

ÅRLIG UPPFÖLJNING AV DET SYSTEMATISKA ARBETSMILJÖARBETET (SAM)

Familjebostäder i Göteborg AB 2024

Ann-Catrin Skeppstedt HR-chef

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) 2024

1. Rapportering

Genomgång av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har skett i bolagets ledningsgrupp den 25 mars 2025 och i samverkansgruppen den 27 mars 2025.

2. 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 policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap
- AFS 2015:4 (Organisatorisk och social arbetsmiljö)
- Framtidskoncernens regel för att främja ett hållbart arbetsliv
- Bolagets egen anvisning

3. 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.

Medarbetarundersökningar, arbetsmiljöronder, APT, medarbetarsamtal och personalbokslut är verktyg för att kunna följa upp arbetsmiljöarbetet.

4. Medarbetarundersökning 2024

Samtliga bolag i Framtidenkoncernen har vartannat år genomfört stadens medarbetarenkät. Vi har under ett flertal år genomfört temperaturmätningar i realtid som ett komplement till traditionell enkät och handlingsplaner. För dessa mätningar har vi använt realtidsverktyget Winningtemp. Göteborgs stad har nu implementerat ett nytt verktyg för årlig medarbetarenkät med tillhörande verktyg för löpande medarbetarundersökningar. Vi har avslutat Winningtemp och kommer framöver i stället att använda det stadengemensamma verktyget.

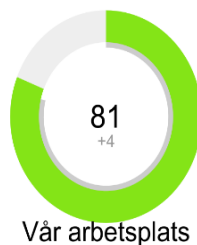
Under hösten 2024 genomförde vi för första gången den årliga medarbetarenkäten via det nya verktyget (B-Engaged). Svarsfrekvensen var 87% (248 svar) Motsvarande siffra 2022 då vi senast deltog i den större enkäten var 77%.

Familjebostäders resultat (jämfört med Framtiden)



Styrkor

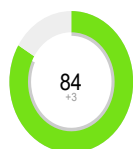
- Mitt arbete känns meningsfullt
- Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
- Jag litar på den information som kommer från förvaltnings-/bolagsledningen
- Min närmaste chef uppmuntrar delaktighet i planering och utveckling av verksamheten



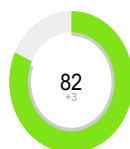
Utvecklingsområden

- Min förvaltnings-/bolagsledning fångar upp medarbetarnas synpunkter och idéer och ger återkoppling
- Mina kunskaper och min förmåga tas tillvara
- Jag har möjlighet att återhämta mig efter perioder av hög arbetsbelastning
- Min närmaste chef hjälper mig att göra prioriteringar om jag har för hög arbetsbelastning

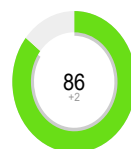
Index



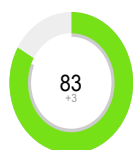
HME - Totalindex



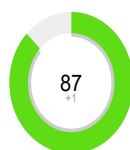
HME - Delindex Motivation



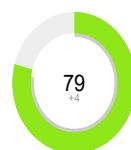
HME - Delindex Ledarskap



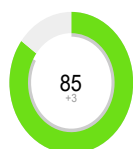
HME - Delindex Styrning



KOMI - Delindex Kommunikationsklimat



KOMI - Delindex Organisatorisk tillit



KOMI - Delindex Kommunikativt ledarskap

Frågeområden



Sammanfattning medarbetarundersökningen

Resultatet i enkäten visar att våra medarbetare över lag trivs, är engagerade, känner sig trygga och är nöjda med ledarskapet; vi har en god arbetsmiljö! Vårt resultat är mycket bra i jämförelse med koncernen och staden.

Alla arbetsgrupper har analyserat sina resultat i medarbetsundersökningen och tagit fram minst tre förbättrings- och fokusområden att jobba med under 2025. Löpande medarbetarundersökningar kopplat till dessa fokusområden kommer under 2025 genomföras via B-Engaged.

5. Arbetsmiljöronder 2024

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.

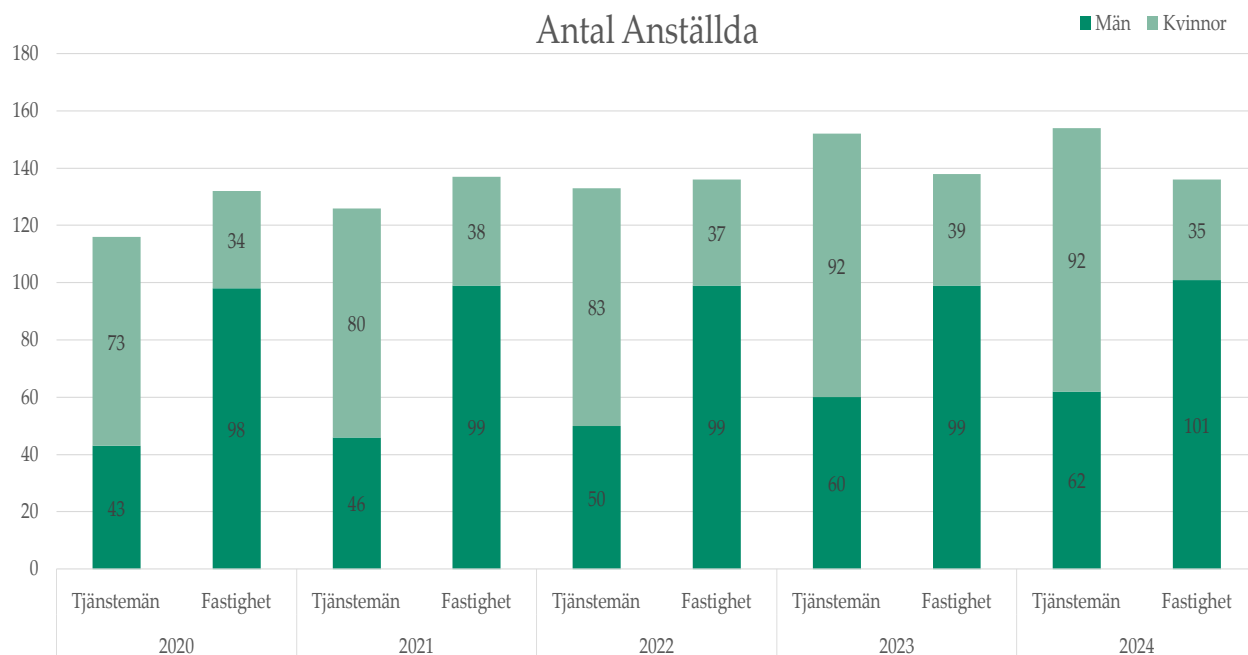
6. Personalbokslut 2024

Anställda

Antal anställda uppgick 2023-12-31 till 290 tillsvidareanställda. Könsfördelningen är 44% kvinnor och 56% män.



19



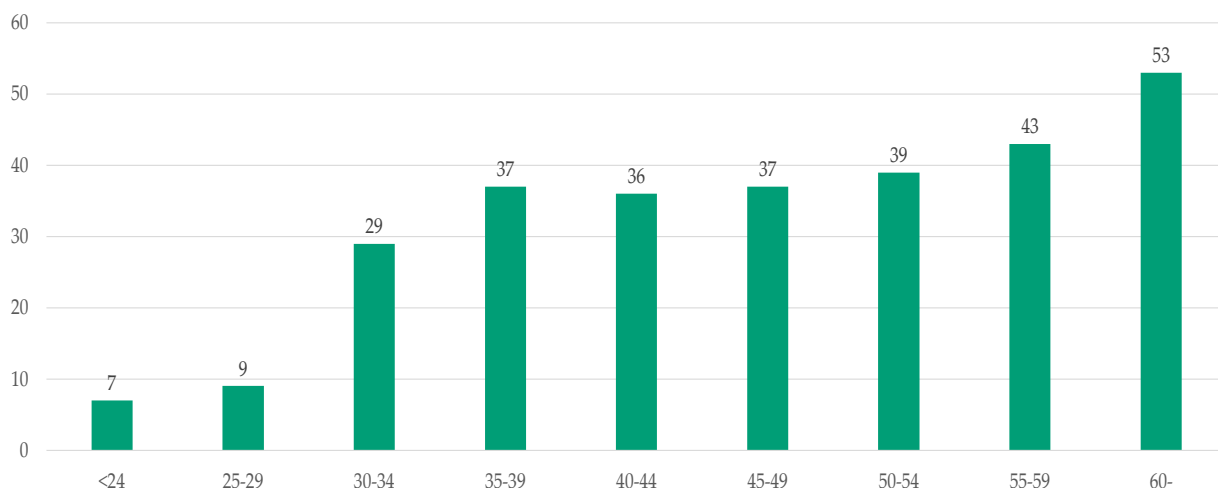
Antal 20241231 = 290st

20 medarbetare har slutat under året; åtta på grund av ålderspension och 12 stycken på egen begäran som samtliga gått vidare till nya roller utanför kommunen. 20 nya medarbetare har anställts under 2024; 9 tjänstemän och 11 fastighets.

Åldersstruktur

Medelåldern i bolaget är 48 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



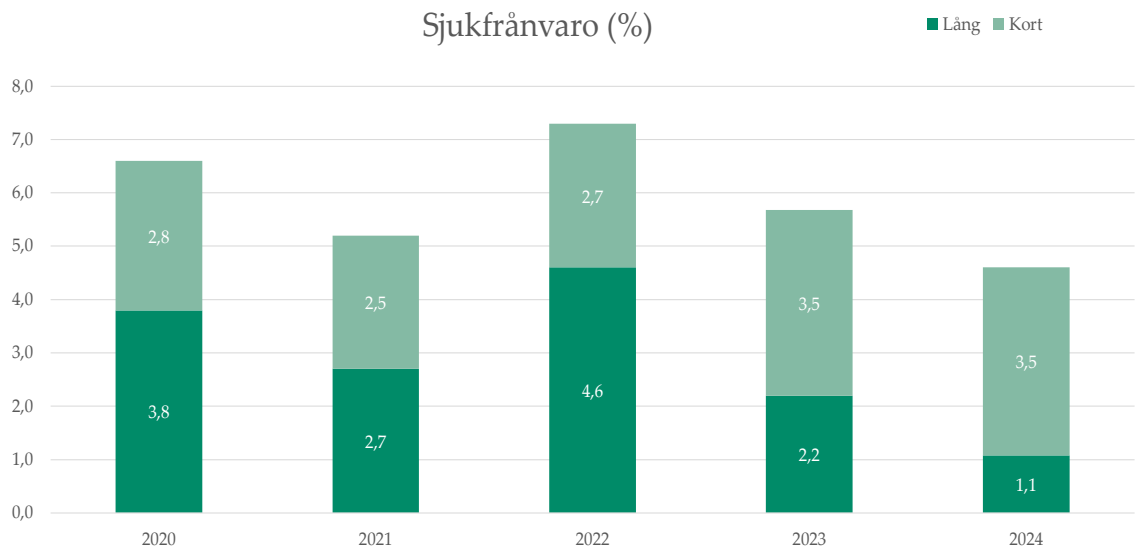
	2020	2021	2022	2023	2024
Hela bolaget	47,57	47,17	47,25	48,09	48
Fastighet	46,96	47,03	46,82	47,52	47
Tjänstemän	47,25	47,32	47,68	48,62	48

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 2024. Det är långtidssjukskrivningar som gått ner, däremot ligger korttidsfrånvaron kvar på samma nivå som föregående år. 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

Under året har vi implementerat Familjebostäders hälsostrategi för ett hållbart arbetsliv och en hälsogrupp har startat med uppgift att inspirera organisationen kring olika hälsofrämjande aktiviteter.

76 % av våra medarbetare har utnyttjat friskvårdsförmånen under året. En ökning med 10% jämfört med förra året.

Sju 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 arbetsskada. Vi kan konstatera att incidentrapporteringsverktyget (IA) som infördes för ett antal år sedan fungerar bra och har en fortsatt positiv effekt på antalet anmälda olyckor/tillbud.

Under året har 20 tillbud och 29 olycksfall rapporterats.

7. Summering och vad händer under 2025?

Medarbetarenkäten visar att våra medarbetare trivs – vi har en god arbetsmiljö! Vårt resultat är mycket bra i jämförelse med staden och koncernen.

Incidentrapporteringsverktyget (IA) fungerar bra och har en fortsatt positiv effekt på antalet anmälda olyckor/tillbud.

En koncerngemensam utbildning i arbetsmiljö för chefer startade under året och kommer att genomföras kontinuerligt framöver.

Samtliga medarbetare har genomfört den 3:e modulen av den koncerngemensamma satsningen Allt vi kan med fokus på tystnadskultur och trygghet och säkerhet.

En digital arbetsmiljöutbildning för samtliga medarbetare kommer att genomföras via Famboakademin under våren 2025.

Inom koncernen genomförs under 2025 två piloter avseende chefshandledning i grupp där första linjens chefer ges möjlighet att utveckla sitt ledarskap tillsammans med andra chefskollegor från koncernens olika bolag.

Vi vill underlätta för våra chefer att ta sitt rehabansvar. Under 2025 kommer det i staden upphandlas ett nytt rehabverktyg. Vår målsättning är att ansluta oss till när det är dags för implementering.

2025-04-11

Ann-Catrin Skeppstedt
HR-chef