

**Tjänsteutlåtande, information
Styrelsehandling nr. 21**

Utfärdat 2025-05-14

Diarienummer: 2025–00134

Linda Björk, HR- och stabschef

Telefon: 031-773 75 66

E-post: linda.bjork@framtiden.se

Personal- och arbetsmiljöuppföljning 2024

Informationsärende

Styrelsen Förvaltnings AB Framtiden föreslår

Personal- och arbetsmiljöuppföljningen 2024 antecknas.

Sammanfattning

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete skall alla arbetsgivare årligen göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Styrelsen informeras årligen om uppföljningen.

Sammanfattningsvis visar den årliga uppföljningen:

- att det systematiska arbetsmiljöarbetet på moderbolaget följer de rutiner som fastställts
- att sjukfrånvaro och personalomsättning inte visar några tecken på behov av särskilda åtgärder i arbetsmiljön
- att bolagets aktiviteter för att nå uppsatta mål inom organisatorisk- och social arbetsmiljö är genomförda
- att särskild uppföljning av chefers arbetsmiljöförutsättningar främst genomförts i utvecklingssamtal och individuella avstämningar
- att hög arbetsbelastning är den största arbetsmiljörisken i bolaget
- att riskbedömningen avseende hot och våld visar på låg risk för att personalen ska utsättas för hot och våld i arbetet
- att riskbedömningen utifrån diskrimineringslagstiftningen visar att bolaget har låga risker för att diskriminering ska uppstå men att ett kontinuerligt arbete för att behålla medvetenheten avseende potentiella risker behövs

Bedömning ur ekonomisk dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension. Inga åtgärder utöver de normala bedöms nödvändiga.

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

Uppföljningen är genomförd i samverkan med bolagets arbetsmiljöombud.
Koncernfackliga rådet behandlar ärendet 2025-05-13.

Ärendet

Föreliggande ärenden är en information om Förvaltnings AB Framtidens personal- och arbetsmiljöuppföljning för 2024.

Personaluppföljning

- Förvaltnings AB Framtiden hade 2024 i december 25 anställda + 1 vakans (2023: 26)
- 64 % kvinnor och 36 % män (2023: 65 % kvinnor och 35 % män)
- Samtliga anställda har heltidsanställningar
- Låg personalomsättning – en extern avgång under året

Arbetsmiljöuppföljning

Uppföljning av arbetsmiljömål 2024 för organisatorisk och social arbetsmiljö

Mål 1: Arbetsbelastning och arbetstidens förläggning

Uppföljning av arbetsbelastning och förläggning av arbetstiden genomförs på individnivå vid utvecklingssamtal och uppföljande samtal samt med hjälp av den årliga medarbetarenkäten. Arbetsbelastningen som en arbetsmiljörisk uppmärksammas vid kontorsmöten med arbetsmiljöteman två gånger per år.

Uppföljning 2024: Medarbetarenkäten visar inte behov av några särskilda åtgärder avseende arbetsbelastning. Utvecklingssamtalen är genomförda och uppföljning på individnivå gjord. Kontorsmöten med fokus arbetsmiljö är genomförda.

Mål 2: Förvaltnings AB Framtiden ska vara en inkluderande arbetsplats. Följs upp med hjälp av den årliga medarbetarenkäten samt vid utvecklingssamtalen

Uppföljning 2024: Bolaget har högre värden än genomsnittet i koncernen på frågor om inkludering. Genomgång av resultatet av medarbetarenkäten och dialog om inkludering genomfört på kontorsmöte samt individuell uppföljning i utvecklingssamtalen.

Uppföljning av sjukfrånvaron

Förvaltnings AB Framtidens sjukfrånvaro låg 2024 på 2,2 % (2023: 2,6 %) vilket kan jämföras med koncernens sjukfrånvaro på 4,6%.

Tillbud och arbetsskador

Inga tillbud eller arbetsskador har rapporterats under 2024.

Arbetsmiljörisker

Vid arbetsmiljögenomgång och uppföljningar identifieras arbetsbelastning som bolagets potentiellt största arbetsmiljörisk. Bolagets medarbetare har näst intill alla kvalificerade tjänster, utmanande målsättningar i sina uppdrag, högt arbetstempo, höga ambitioner, flexibla arbetstider och arbetssätt samt hög självständighet- och frihetsgrad i arbetet. Med

det kommer naturligt en risk för hög arbetsbelastning. Bolaget arbetar förebyggande genom att medvetandegöra medarbetarna om risken, fånga tidiga signaler och försöka främja återhämtning efter tid av hög arbetsbelastning bland annat i utvecklingssamtalet.

Aktiva åtgärder utifrån diskrimineringslagstiftningen

Kartläggning och riskanalys utifrån diskrimineringslagstiftningen visar att bolaget har låga risker för att diskriminering ska uppstå men ett kontinuerligt arbete för att behålla medvetenheten avseende potentiella risker behövs.

Årlig riskbedömning avseende hot och våld

Enligt koncernens personsäkerhetsprocess har en riskbedömning genomförts avseende om personal riskerar att utsättas för hot och våld i sitt arbete. Riskbedömningen visar på låg risk för att personalen på moderbolaget ska utsättas för hot och våld i arbetet.

Fysisk arbetsmiljöromd

Den fysiska arbetsmiljöromden genomfördes under hösten.

Bolagets bedömning

Sammanfattningsvis visar den årliga uppföljningen:

- att det systematiska arbetsmiljöarbetet på moderbolaget följer de rutiner som fastställts
- att sjukfrånvaro och personalomsättning inte visar några tecken på behov av särskilda åtgärder i arbetsmiljön
- att bolagets aktiviteter för att nå uppsatta mål inom organisatorisk- och social arbetsmiljö är genomförda
- att uppföljning av chefers arbetsmiljöförutsättningar genomförs i utvecklingssamtal och individuella uppföljningar
- att hög arbetsbelastning är den största arbetsmiljörisken i bolaget
- att riskbedömningen avseende hot och våld visar på låg risk för att personalen ska utsättas för hot och våld i arbetet
- att riskbedömningen utifrån diskrimineringslagstiftningen visar att bolaget har låga risker för att diskriminering ska uppstå men att ett kontinuerligt arbete för att behålla medvetenheten avseende potentiella risker behövs

Bolaget har fastställt nya arbetsmiljömål för 2025.