

Styrelsehandling nr: 11

Styrelsedatum: 2025-03-26

Diarienummer: FBU-2025-00075

Handläggare: Reka Hersvik

Telefon: 031-773 75 50

E-post: reka.hersvik@framtidenbyggutveckling.se

Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2024

Informationsärende

Styrelsen för Framtiden Byggutveckling AB:

Arbetsmiljöuppföljning 2024, antecknas

Sammanfattning

Framtiden Byggutveckling AB:s systematiska arbetsmiljöarbete 2024, redovisas.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en viktig del i bolagets personalstrategi. En god arbetsmiljö främjar produktivitet och minskar kostnader relaterade till sjukfrånvaro och bidrar till en låg personalomsättning. Genom att skapa en säker, hälsosam och trivsamt arbetsmiljö ökar medarbetarnas engagemang, leder till bättre samarbeten vilket i sin tur bidrar till effektivitet och lönsamhet.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

Att prioritera arbetsmiljön visar att vi bryr oss om våra anställdas välbefinnande och trivsel. Det skapar en kultur av tillit, respekt och samarbete, vilket främjar en hälsosam arbetsplatskultur. En god arbetsmiljö bidrar till att minska stress och förbättrar den mentala hälsan hos våra anställda. Detta leder inte bara till ökad trivsel på jobbet utan även till en bättre balans mellan arbete och fritid, vilket är avgörande för långsiktig arbetsglädje och livskvalitet.

Samverkan

Samverkan av arbetsmiljöfrågor sker i bolagets arbetsmiljögrupp där en representant från medarbetarna (arbetsmiljöombud) deltar.

Bilagor

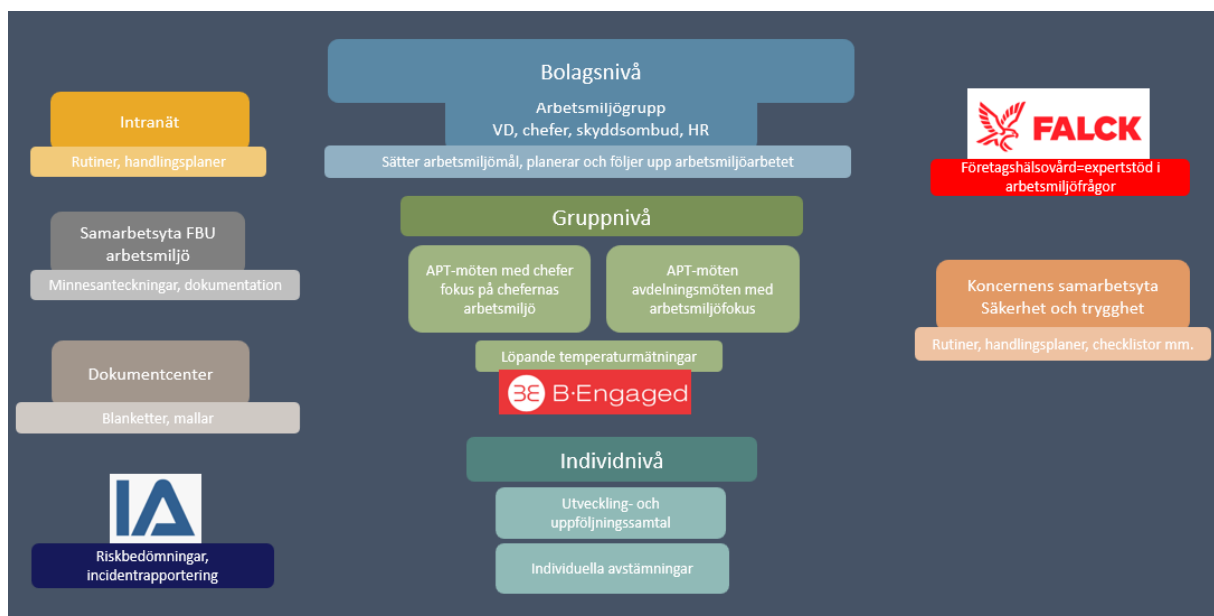
1. Arbetsmiljöuppföljning 2024

Ärendet

Innehåller information om bolagets arbetsmiljö, arbetsmiljöarbetet under föregående år, analys och fortsatt arbete.

Arbetsmiljöuppföljning 2024

Bolagets systematiska arbetsmiljöarbete planeras och följs upp av arbetsmiljögruppen. Gruppen består av VD, chefer, bolagets skyddsombud samt HR-ansvarig. Gruppen arbetar med att identifiera risker, sätta upp arbetsmiljömål, planera aktiviteter och följa upp arbetsmiljöarbetet. Samverkan sker även på avdelningsnivå via APT-möten och på individnivå via individuella samtal och avstämningar mellan chef och medarbetare. För att följa upp chefernas arbetsmiljö, hålls även särskilda APT-träffar för chefer. Arbetsmiljöhändelser rapporteras i IA-systemet. Företagshälsovården är bolagets expertstöd i arbetsmiljöarbetet och anlitas vid behov.



Figur 1: SAM Framtiden Byggutveckling

Arbetsmiljömål och fokusområden under 2024

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om Systematiskt Arbetsmiljöarbete, kap. 2 behöver ett arbetsmiljömål sättas i syfte att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa.

Arbetsmiljömålet för 2024 var att fortsätta fokusera på kognitiv arbetsmiljö. Det handlar om att förebygga risker så som teknikstress, informationsöverflöd, överbelastning och utmattning av hjärnan. Under 2024 har vi arbetat med att öka medvetenheten kring kognitiv hälsa och skapa en mer "hjärnvänlig" arbetsplats. Det har vi gjort genom att diskutera beteenden i kontorslandskapet, minska och förtydliga kommunikationskanaler samt förbättra informationsdelning. Vi har även använt ett koncept från Prevent som, genom korta filmer, uppmärksammar olika faktorer som påverkar den kognitiva hälsan.

Övriga arbetsmiljöaktiviteter och händelser under året

Under 2024 genomförde vi en ergonomiföreläsning med Företagshälsovården, som gav praktiska tips för att förbättra arbetsmiljön för de som arbetar mycket vid dator.

Vi deltog även i koncernens satsning "Allt vi kan" och genomförde Modul 3. Dessutom fortsatte vi att använda den digitala webbutbildningen i brandsäkerhet tillsammans med koncernens övriga bolag. En utrymningsövning genomfördes på kontoret och utvärderades vid APT-möten efteråt.

Som varje år har vi genomfört en fysisk och digital arbetsmiljörund. Resultaten visade att medarbetarna har en god fysisk och digital arbetsmiljö.

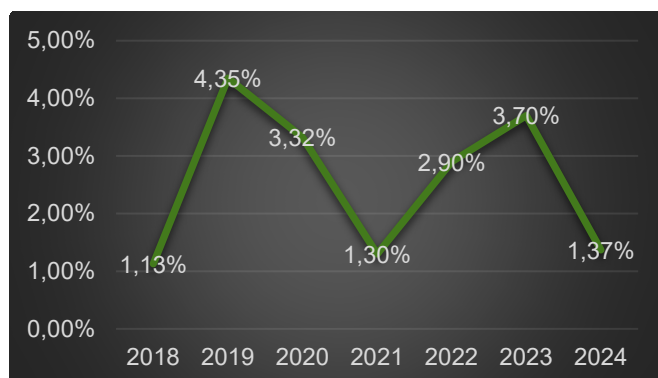
Klimakteriet i arbetslivet är ett viktigt ämne som allt fler arbetsgivare börjar uppmärksamma. Eftersom vi strävar efter att vara en inkluderande och jämställd arbetsplats erbjöd vi en föreläsning om klimakteriet i arbetslivet för att öka kunskaperna och förståelsen om klimakteriet på arbetsplatsen. Det handlar både om den egna situationen och välmåendet, men också om att förstå varandra och skapa förutsättningar för att alla ska kunna prestera på bästa sätt.

Under året genomförde Arbetsmiljöverket en revision, och Stadsrevisionen gjorde en fördjupad granskning av vårt arbetsmiljöarbete. Båda granskningarna genomfördes med godkänt resultat och utan att några rekommendationer lämnades.

Nyckeltal

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron var mycket låg, 1,37%, under förra året. Nivån var låg för både korttidsfrånvaron (kortare än 14 dagar) och långtidsfrånvaron (15 dagar eller längre).



Figur 2: Total sjukfrånvaro

Stöd från företagshälsovården och personalstöd

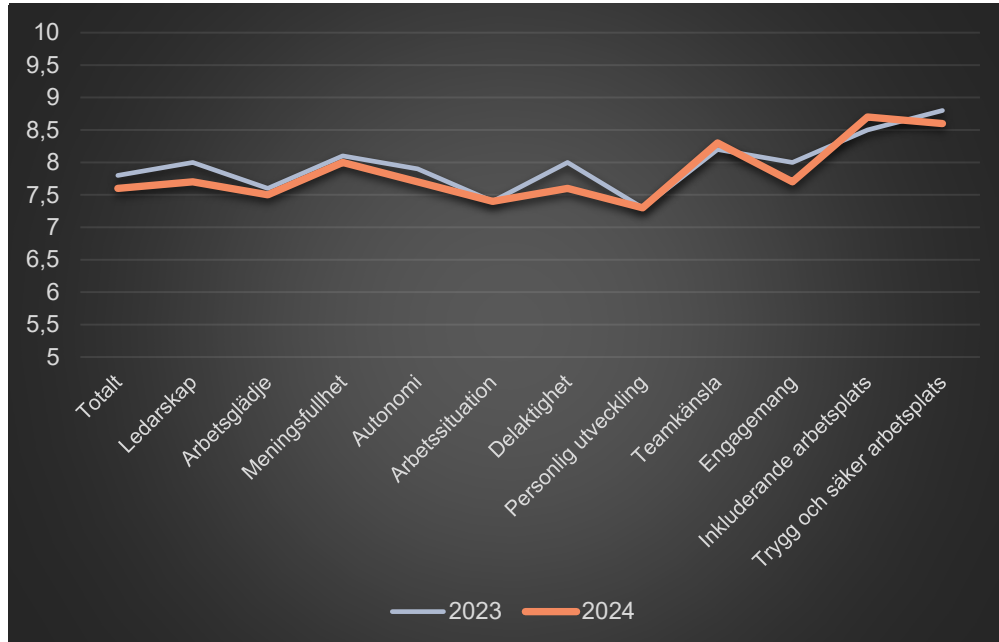
Bolaget tar del av statistik kring användningen av företagshälsovården och personalstöd, vilket kan visa eventuella arbetsmiljörisker. Under förra året nyttjade vi företagshälsovården för förebyggande arbete i form av föreläsningar, influensavaccination och samtalsstöd.

För att arbetsgivaren ska få information om expertområden som personalstödet använts inom, krävs minst sju kontakter enligt anonymitetsregler i Göteborgs Stad. Under förra året gjordes endast fyra kontakter.

Temperaturmätningar och medarbetarenkäten

Via Winningtemp och stadens medarbetarenkät får vi indikationer på arbetsmiljörisker.

Bolaget har valt att använda Winningtemp året ut för att samla statistik över året. Resultaten visar en viss nedgång i kategorier kopplade till arbetsmiljö, såsom ledarskap, delaktighet och engagemang. Kommentarer antyder att vissa upplever otydlighet kring ansvar och mandat samt brist på information, särskilt kopplat till projekt.



Figur 3: Jämförelse årsgenomsnitt i Winningtemp

Medarbetarenkäten visar att bolaget ligger i linje med koncernens övriga bolag inom arbetsmiljörelaterade kategorier, såsom samarbete med kollegor, trygghet, arbetsbelastning, sjuknärvaro, samt kränkningar och trakasserier.

Analys och fortsatt arbete

Bolaget behöver fortsatt följa upp arbetsbelastningen. Flexibla arbetsformer i kombination med stort eget ansvar kan medföra risker för att gränserna mellan arbete och fritid suddas ut, vilket kan påverka återhämtning och hälsa.

Målet för 2025 är att tydliggöra roller, mandat och ansvar, då arbetsmiljögruppen bedömt att detta skapar osäkerhet och stress i organisationen.

Under året kommer medarbetarna att fräscha upp sina kunskaper inom hjärt- och lungräddning samt första hjälpen. Vi planerar även en utbildning inom HBTQI för att främja en inkluderande arbetsplats.