

Styrelsehandling nr: 13

Datum för styrelsemöte: 250508

Diarienummer: EHB 2025-00122

Handläggare: Maria Hultgren

Telefon: 031-707 70 16

E-post:
maria.hultgren@egnahemsbolaget.se

Uppföljning 1 av arbetsmiljöplanen för verksamhetsår 2025

Informationsärende

Styrelsen för Göteborgs Egnahems AB

Informationsärendet antecknas

Sammanfattning

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

Bedömning ur ekonomisk, ekologisk och social dimension

Bolaget har inte funnit några aspekter utifrån dessa dimensioner

Samverkan

Samverkan sker enligt lokalt samverkansavtal. Senaste samverkansmötet ägde rum 250320.

Bilagor

1. Arbetsmiljörapport 1 uppföljning
2. Arbetsmiljöplan 2025

Ärendet

Föreliggande ärende är rapportering av uppföljning 1 av arbetsmiljöplanen för verksamhetsåret 2025.

Beskrivning av ärendet

Fysisk arbetsmiljö: Riskanalys för hot och våld har genomförts. Utrymningsövning är också utförd och skyddsronder följer vår arbetsmiljöplan.

Psykosocial arbetsmiljö:

Utvecklingssamtal och medarbetarundersökning visar på en god arbetsmiljö, men intern kommunikation behöver stärkas. Det arbetas löpande med detta inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Organisatorisk tydlighet:

Affärsmässiga utmaningar påverkar arbetsmiljön. För att minska stress och ovisshet har rollbeskrivningar setts över. Ny värdegrund med uppdaterade värdeord har tagits fram och integreras i verksamheten.

Uppföljning och ledarskap:

Nytt verktyg, Be Engaged, införs under våren för att mäta psykosocial arbetsmiljö. Resultat följs upp i ledningsgrupp och samverkan. Ledarskapsutbildningen Chefoskopet startar i höst, anpassad för vår mindre organisation.

Kommande fokusområden:

Ökad uthyrning innebär nya arbetsmiljörisker, inklusive ensamarbete. Dessa aspekter integreras nu i arbetsmiljöplanen.

Personalstatistik:

Ingen rapporterad arbetsskada eller pågående personalärenden. Låg sjukfrånvaro och personalomsättning. Återhämtning uppmuntras aktivt i organisationen, särskilt med tanke på hemarbete och oreglerad arbetstid.

Uppföljning arbetsmiljöplan

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 ledningsgrupp och i samverkan med bolagets fackliga klubb.

Ärendet innehåller rapport om uppföljning av bolagets arbetsmiljöarbete till och med april 2025 och delvis kvarstående punkter från 2024.

Bilagor

1. Arbetsmiljöplan 2025

Uppföljning av arbetsmiljön / Genomfört under året och kommande arbete

Fysiskt arbetsmiljöarbete

Genomförd riskanalys vad gäller hot och våld

Genomförd utrymningsövning

Skyddsronder genomförs enligt plan

Övrigt händelsestyrt och löpande arbetsmiljöarbete

Vår psykosociala arbetsmiljö generellt sett är god utifrån det som framkommit i utvecklingssamtal och också mot bakgrund av medarbetarenkäten från i höstas där Egnahemsbolaget hade ett mycket högt resultat.

I samverkan har framkommit att det finns behov av att förtydliga kommunikationen internt. Vi arbetar med den interna kommunikationen parallellt med en rad andra aktiviteter som är kopplade till det systematiska arbetsmiljöarbetet såväl proaktivt som reaktivt.

Utifrån den svåra säljmarknaden med står vi inför ständiga affärsmässiga utmaningar. Det påverkar vår personal och den psykosociala arbetsmiljön på olika sätt, vissa påverkas mer än andra. I syfte att minska risker med stress och ovisshet hos våra anställda har vi gjort en översyn av alla rollbeskrivningar för att tydliggöra mandat och ansvar för var och en.

Det pågår ett arbete med bolagets värdegrund och nya värdeord är framtagna med syftet att långsiktigt skapa tydlighet och trygghet för våra medarbetare. Detta arbete är tänkt att vara ett levande arbete som ständigt aktualiseras i en rad återkommande aktiviteter under året. På så sätt ska det bli en naturlig del av vår interna dialog och sätt att kommunicera.

Ett nytt mätverktyg, Be Engaged, för uppföljning av vår psykosociala arbetsmiljö, kommer att införas under våren. Verktyget är anonymiserat och med en anonymitetsgräns om sju personer kommer vi behöva ha en grupp för hela bolaget och uppföljning av resultat sker i första hand i ledningsgrupp och i samverkan.

Stadens ledarskapsutbildning Chefoskopet kommer att påbörjas under hösten. Eftersom metoden är framtagen för betydligt större organisationer än vårt bolag måste vi anpassa upplägget så att det blir möjligt att använda hos oss. Sannolikt kommer uppstarten att ske tillsammans med Framtidens och Byggutvecklings ledningsgrupper. Fokus i utbildningen är chefers organisatoriska arbetsmiljö och bygger på kommunikation och erfarenhetsutbyte mellan chefer på olika nivåer i organisationen.

Tillagd punkt till arbetsmiljöplanen är arbetsmiljörisker kopplat till att vi i större utsträckning kommer att jobba med uthyrning av lägenheter och därmed också en annan målgrupp. Beroende på omfattning av uthyrning och andra modeller kan ensamarbete också bli en arbetsmiljöfråga som vi behöver ta ställning till.

Inga arbetsskador har rapporterats under perioden.

Inga personalärenden är under utredning.

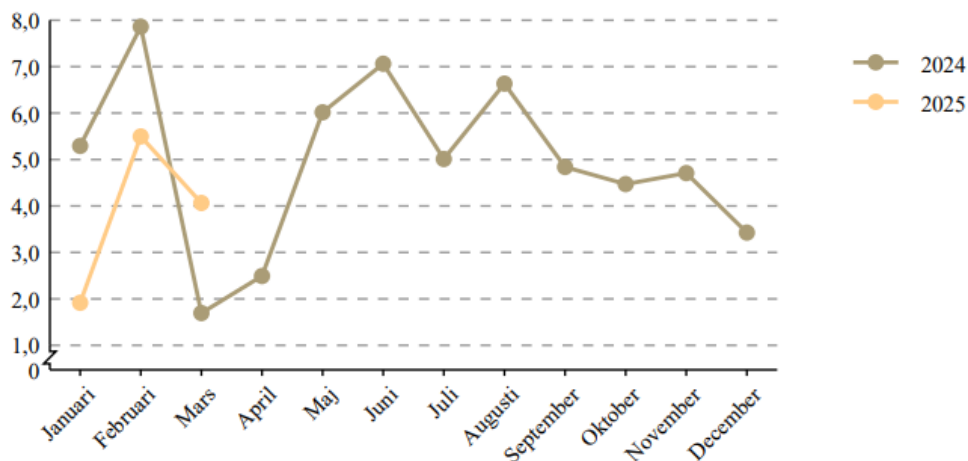
För närvarande är en person sjukskriven på deltid.

Personalomsättningen just nu är låg/obefintlig.

Sjuktalet för närvarande är låga både vad gäller lång och korttidsfrånvaro. Mätning av sjuktal kompliceras av vår möjlighet till hemarbete kombinerat med att vi har oreglerad arbetstid. Många arbetar hemma trots att de är sjuka. Frågan kring återhämtning har också aktualiserats och möjlighet att ta kortare ledighet har uppmuntrats från företaget.

Per månad

Ansvar: B440 Göteborgs Egnahems AB



Diagrammet visar sjuktal totalt under hela 2024 och kvartal 1 2025.

Sjuktal mellan 6-8 % är att anse som "normala" (Källa Försäkringskassan)

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			
April					
Maj					Uppföljningsrapport 1 till styrelsen plan 2025
Juni	Samverkan i anslutning till ledningsgruppsmöte	HR-ansvarig			
Juli					
Augusti					
September		HR-ansvarig			Uppföljningsrapport 2 till styrelsen för plan 2025
September	Kulturmätning	HR-ansvarig			
Oktober	Årlig uppföljning Hot o Våld	HR och säkerhetsansvarig			
Oktober	Medarbetarenkät	HR-ansvarig	Ej klart		
November	Fysisk och psykosocial arbetsmiljöromd	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	Beskrivning	Anteckning
Digital arbetsmiljöron	Ledningsgrupp	241205		
Saknas tillgång till rätt IT-system för vissa medarbetare	Säkerhetsansvarig		Pågående arbete	
Översyn av nya telefoner	Säkerhetsansvarig		Pågående arbete	
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		Delvis påbörjad	
Psykosocial arbetsmiljöron		Datum 241205		
Se över kunskaper hos chefer för att hantera ohälsosam arbetsbelastning kopplat till stress	HR-ansvarig och Ledningsgrupp		Chefoskopet / chefers orgnaisatoriska arbetsmiljö kommer i höst	
Översyn av rollbeskrivningar för att förtydliga ansvarsområde och mandat och att få en jämnare fördelning av arbetsuppgifter	Chefer med stöd av HR-ansvarig		Pågående under våren	
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		Pågående under våren	

Mål för den Organisatoriska och sociala arbetsmiljö bör kommuniceras lokalt utifrån koncernens riktlinje	VD och HR-ansvarig		Pågående arbete kopplat till bland annat implementering av ”ny” värdegrund. Kommunikation vid APT o separata tillfällen och i det vardagliga	
Repetition av rutiner för vart man ska vända sig om man utsätts för kränkande särbehandling	HR-ansvarig	250424	Genomgång av inkludering och trakasserier/kränkningar. / HR-ansvarig	
Aktiviteter framtagna efter genomförd fysisk arbetsmiljörend	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	
Under året tillkomna aktiviteter				
Med anledning av förändrad verksamhet och mer arbete med uthyrning finns risker med större arbetsmängd, att vi möter en ny målgrupp och ensamarbete	HR-ansvarig + LG			

