
Tjänsteutlåtande

Utfärdat 260122

Ärendenummer «Diariennr»

Handläggare Maria Hultgren

Telefon: 0702-082212

E-post: maria.hultgren@egnahemsbolaget.se

Arbetsmiljöplan 2026

Förslag till beslut

I styrelsen för Egnahemsbolaget:

Arbetsmiljöplan för verksamhetsår 2026 godkänns.

Sammanfattning

Bolaget redovisar uppföljning och nuläge i arbetsmiljöarbetet för 2025. Årets mätningar visar mycket god fysisk och psykosocial arbetsmiljö med bolagets högsta HME-värde hittills och inga anmärkningar vid fysisk skydds rond.

Arbetsmiljöplanen för verksamhetsåret 2026 har fokus på arbetsbelastning, återhämtning samt riskanalys kopplad till planerad kontorsflytt.

I övrigt i löpande text ska resonemanget i tjänsteutlåtande logiskt leda fram till ett förslag till beslut.

Bedömning ur ekonomisk dimension

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

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

Samverkan har skett med Unionens lokala klubb den 18 december 2025.

Bilagor som ingår i beslutsunderlaget

1. Arbetsmiljöplan för år 2026
2. Stadens medarbetarenkät 2025
3. OSA-enkät på bolaget avseende psykosocial arbetsmiljö.

Beskrivning av ärendet

Förslag till styrelsen att besluta om arbetsmiljöplan för verksamhetsår 2026.

Under 2026 kommer särskilt fokus att ligga på uppföljning av arbetsbelastning och återhämtning samt riskanalys kopplad till planerad kontorsflytt när lokaler är fastställda.

Bolaget har under 2025 följt upp arbetsmiljön genom flera mätningar och ronder. Resultaten visar sammantaget mycket god fysisk och psykosocial arbetsmiljö, inklusive bolagets högsta HME-värde hittills och högst total placering inom koncernen. Den fysiska skyddsronden genomfördes utan anmärkningar och den fördjupade OSA-enkäten indikerar inga behov av åtgärder på bolagsnivå. Rollbeskrivningar har reviderats och värdegrunden har uppdaterats för att stärka det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ange i första stycket vad nämnden/styrelsen ska ta ställning till, max 5 rader. Vid remissvar ange remisstiden.

Förvaltningens / bolagets bedömning

Bolagets bedömning är att vi har en god arbetsmiljö såväl fysisk som psykosocial och att vi i vårt kommande arbetsmiljöarbete visar på intentionen att bibehålla ett gott arbetsmiljöarbete enligt gällande regler och föreskrifter.

Maria Hultgren

HR-ansvarig

Erik Windt-Wallenberg

VD



Arbetsmiljöplan 2026

**Systematiskt
arbetsmiljöarbete / AML o
AFS 2023:1**

Månad	Aktivitet	Ansvarig	Datum	Klart	Anteckning
Januari	Trivselaktivitet	Trivselgruppen/HR-ansvarig			
	Genomgång lönekriterier o koppling till värdegrunden	HR-ansvarig o Chefer			
Februari	Mätning Be Engaged/ uppföljning medarbetarenkät 2025	HR-ansvarig			
	Arbetsvärdering o lönekartläggning	HR-ansvarig o Unionen			
Mars	Samverkan Pulsmätning Be Engaged, Här o Nu	HR-ansvarig	Ej bestämt		
	Ny medarbetarguide, utbildningsdatabas	HR-ansvarig o kommunikationsansvarig			
April	Friskvårdsutmaning	Trivselgruppen			
Maj	Utomhusträning varje vecka	Träningsteamet			
Juni	Sommaraktivitet	HR-ansvarig/trivselgruppen			
Juli					
Augusti	Samverkan	HR-ansvarig			
	Trivselgruppen fokus hälsofrämjande arbete/fysisk aktivitet	Trivselgruppen	13 aug		

	Trivselgrupp	HR-ansvarig			
	Utomhusträning varje vecka	Träningsteamet			
September	Medarbetarundersökning	HR-ansvarig	Ej klart		
	Utomhusträning varje vecka	Träningsteamet			
Oktober	Årlig uppföljning Hot o Våld Pulsmätning uppföljningsfrågor Medarbetarenkäten	HR och SÄK	Ej bestämt		
	Utomhusträning varje vecka	Träningsteamet			
November	Arbetsmiljöromd	Säkerhetsansvarig o skyddsombud	Ej bestämt		
	Samverkan Fokus arbetsmiljöplan 2027	HR-ansvarig	Ej bestämt		
December	Årlig uppföljning brandskydd Pulsmätning Här o Nu	brandskyddsansvarig HR-ansvarig	Ej bestämt		
	Julaktivitet	Trivselgruppen			

**Dokumentation
av händelsestyrt
arbetsmiljöarbete**

Aktivitet	Ansvarig	Åtgärd	Uppföljning

Årlig medarbetarundersökning 2025

Göteborgs Egnahems AB jämfört med 2024

Insamlingsperiod: 2025-09-29 - 2025-10-19

Svarsfrekvens: 100% (22 svar)



Jämförbarhet med tidigare resultat

Undersökningen 2025 innehåller samma frågor som förra året, vilket innebär att ni har möjlighet att fortsätta ert påbörjade arbete utifrån tidigare resultat.

Inför 2024 uppdaterades frågorna. Det framgår i resultatredovisningen vilka frågor som ändrades och vilka som är jämförbara även med åren före 2024.



HME – Hållbart medarbetarengagemang

Motivation

Nivån på medarbetarens engagemang.

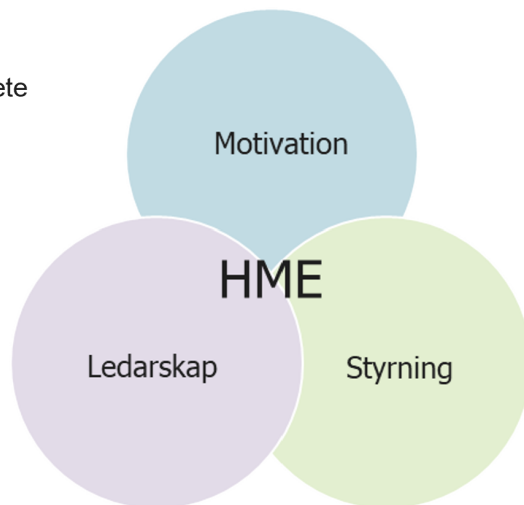
- Mitt arbete känns meningsfullt
- Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
- Jag ser fram emot att gå till arbetet

Ledarskap

Utvärderar chefens förmåga att skapa förutsättningar för engagemang hos medarbetaren.

Min närmaste chef...

- visar uppskattning för mina arbetsinsatser
- visar förtroende för mig som medarbetare
- ger mig förutsättningar att ta ansvar i arbetet



Styrning

Organisationens förmåga att ta tillvara engagemanget och att skapa förutsättningar för ett ökat engagemang.

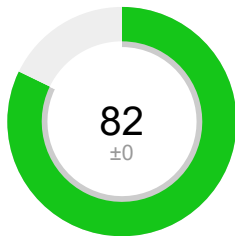
- Jag är insatt i min arbetsplats mål
- Min arbetsplats mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt
- Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete

Styrkor och utvecklingsområden

Styrkor och utvecklingsområden visar de frågor som mest påverkar hur dina medarbetare uppfattar sin arbetsplats. "Vår arbetsplats" är placerat centralt, eftersom forskningen visar att med ett högt värde på dessa frågor följer en rad positiva aspekter, såsom ökat välmående bland medarbetarna, bättre resultat och ökad initiativförmåga.

Styrkor

- Jag litar på den information som kommer från förvaltnings-/bolagsledningen
- Mina kunskaper och min förmåga tas tillvara
- Min närmaste chef uppmuntrar delaktighet i planering och utveckling av verksamheten
- Jag får den kompetensutveckling jag behöver för att kunna utföra mitt arbete



Vår arbetsplats

Utvecklingsområden

- Min förvaltnings-/bolagsledning fångar upp medarbetarnas synpunkter och idéer och ger återkoppling
- Jag känner mig trygg med att uttrycka avvikande åsikter om vårt arbete
- Min arbetsplats* mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt
- Min närmaste chef kommunicerar verksamhetens uppdrag och mål så att jag förstår vad det innebär för mig

Diskussionsfrågor

Vilka är våra styrkor och varför?

Fundera över varför ni har dessa styrkor. Ser ni någon gemensam nämnare som förklarar flera av styrkorna?

Hur kan vi bibehålla eller utveckla våra styrkor?

Dra nytta av era styrkor när ni bestämmer er för vilka insatser ni vill göra framåt och fundera över hur ni kan bibehålla eller utveckla dem.

Vilka är våra utvecklingsområden och varför?

Vad saknar vi som gör att vi inte håller med påståendet? Fundera över om det finns någon gemensam nämnare som förklarar flera av utvecklingsområdena.

Vilket av våra utvecklingsområden är viktigast att arbeta med på kort sikt?

Finns det något utvecklingsområde som skulle ge stor utdelning på kort sikt om ni arbetade med det?

Vilket av våra utvecklingsområden är viktigast att arbeta med på lång sikt?

Finns det något utvecklingsområde som är särskilt viktigt att hitta en långsiktig lösning på? Om ni har identifierat någon gemensam faktor för flera utvecklingsområden, så är det förmodligen ett område som är viktigt att försöka hitta en lösning på, även om förbättringsarbetet blir mer omfattande.

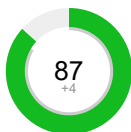
Index

Frågorna i enkäten har delats in i ett antal index och frågeområden. Dessa räknas ut som medelvärden av alla frågor som ingår i respektive index/område (skala 0-100).

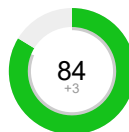
Hållbart medarbetarengagemang (HME) är ett index som används för att beskriva medarbetarnas motivation och förutsättningar att göra sitt bästa för organisationen. HME-frågorna har funnits i stadens undersökningar under lång tid.

Kommunikationsindexet (KOMI) är en indikator på hur kommunikationen fungerar internt i organisationen. KOMI har följts över tid, men är i år uppdaterat med andra frågor.

Index



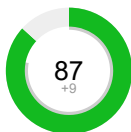
HME - Totalindex



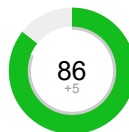
HME - Delindex Motivation



HME - Delindex Ledarskap



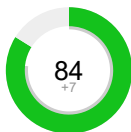
HME - Delindex Styrning



KOMI - Kommunikationsindex total



KOMI - Delindex Kommunikationsklimat



KOMI - Delindex Organisatorisk tillit

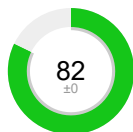


KOMI - Delindex Kommunikativt ledarskap

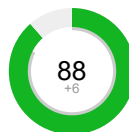
Frågeområden

Frågorna i enkäten har delats in i ett antal index och frågeområden. Dessa räknas ut som medelvärden av alla frågor som ingår i respektive index/område (skala 0-100).

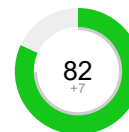
Frågeområden



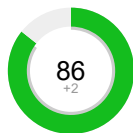
Vår arbetsplats



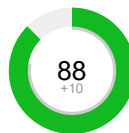
Uppdrag



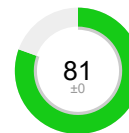
Organisatorisk tillit



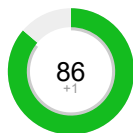
Min närmaste chef



Lön



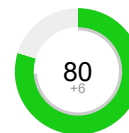
Samarbete



Trygghet



Utveckling

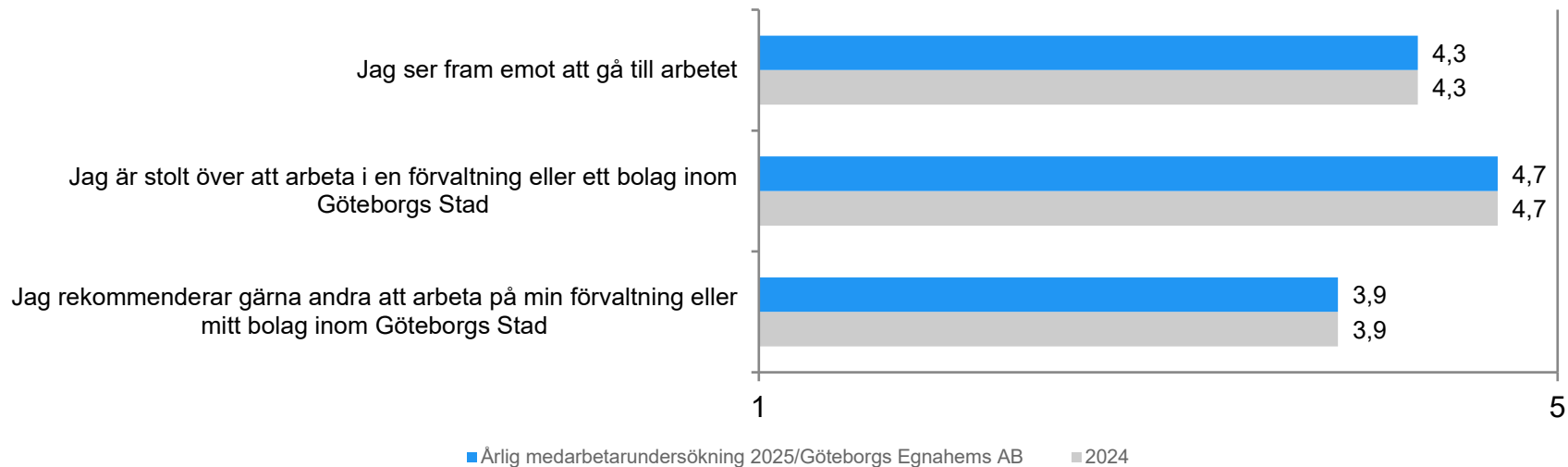


Arbetsbelastning och återhämtning

Samtliga frågor

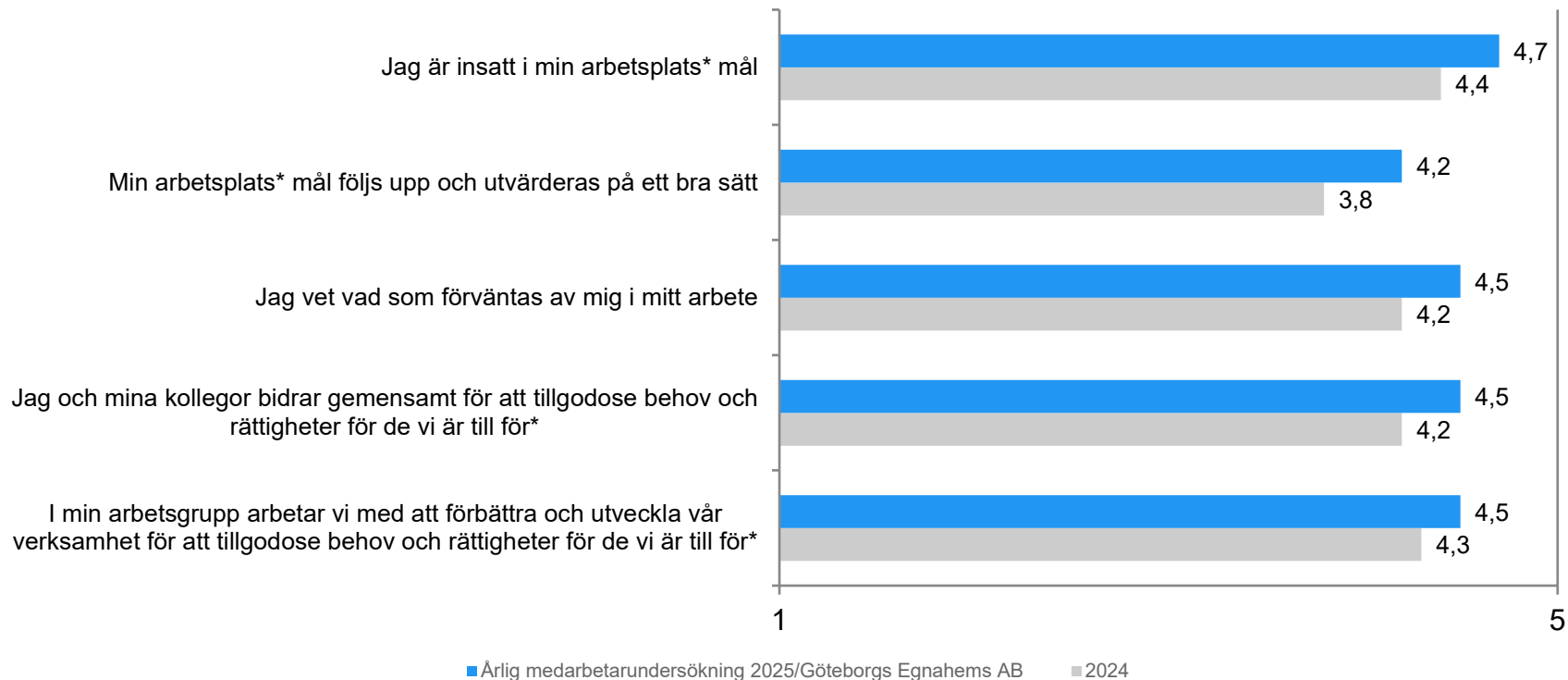
Vår arbetsplats

Vår arbetsplats

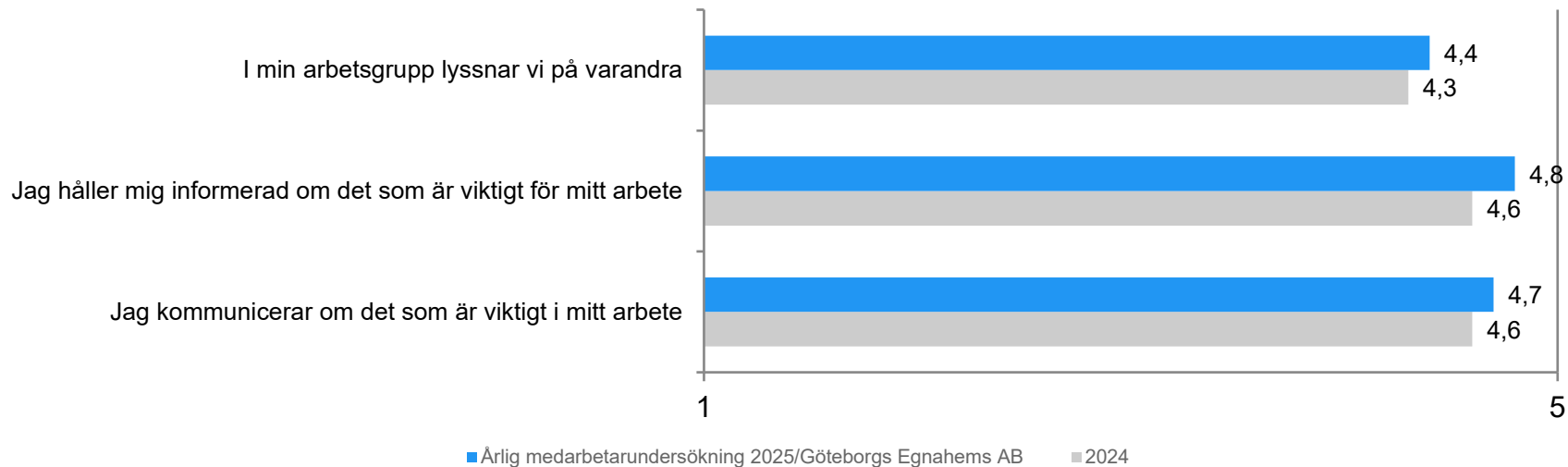


Uppdrag

Uppdrag 1/2

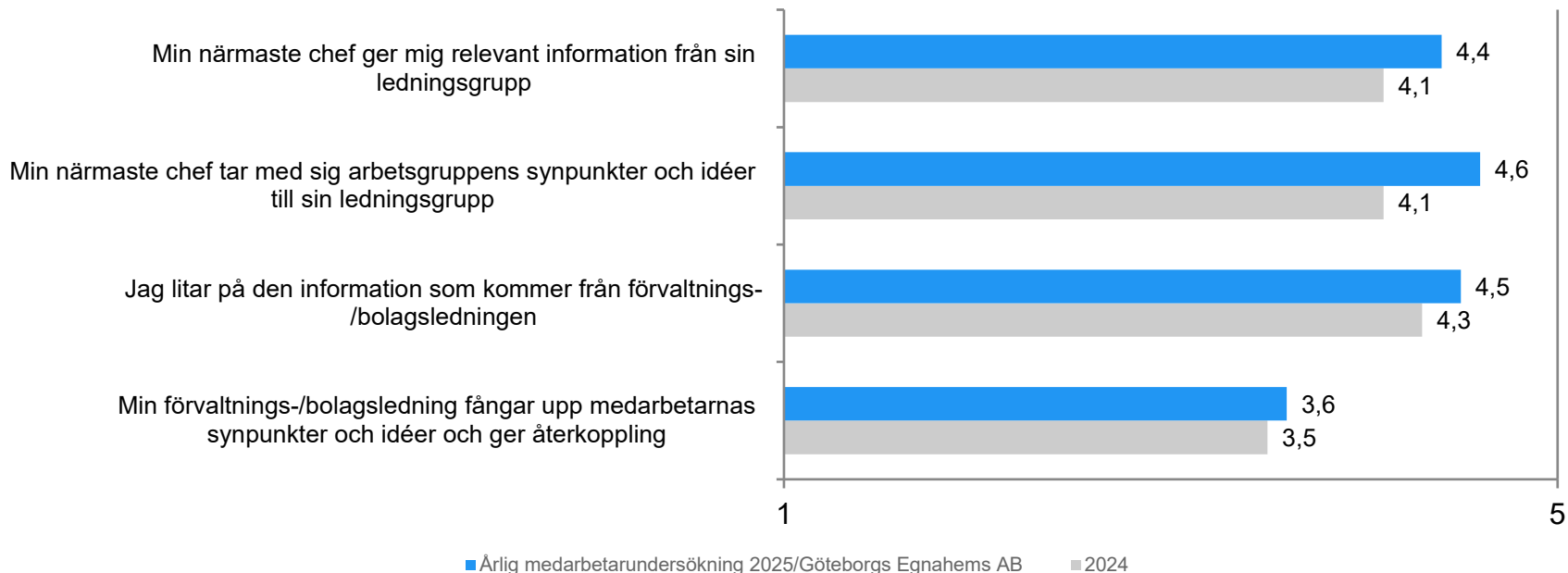


Uppdrag 2/2



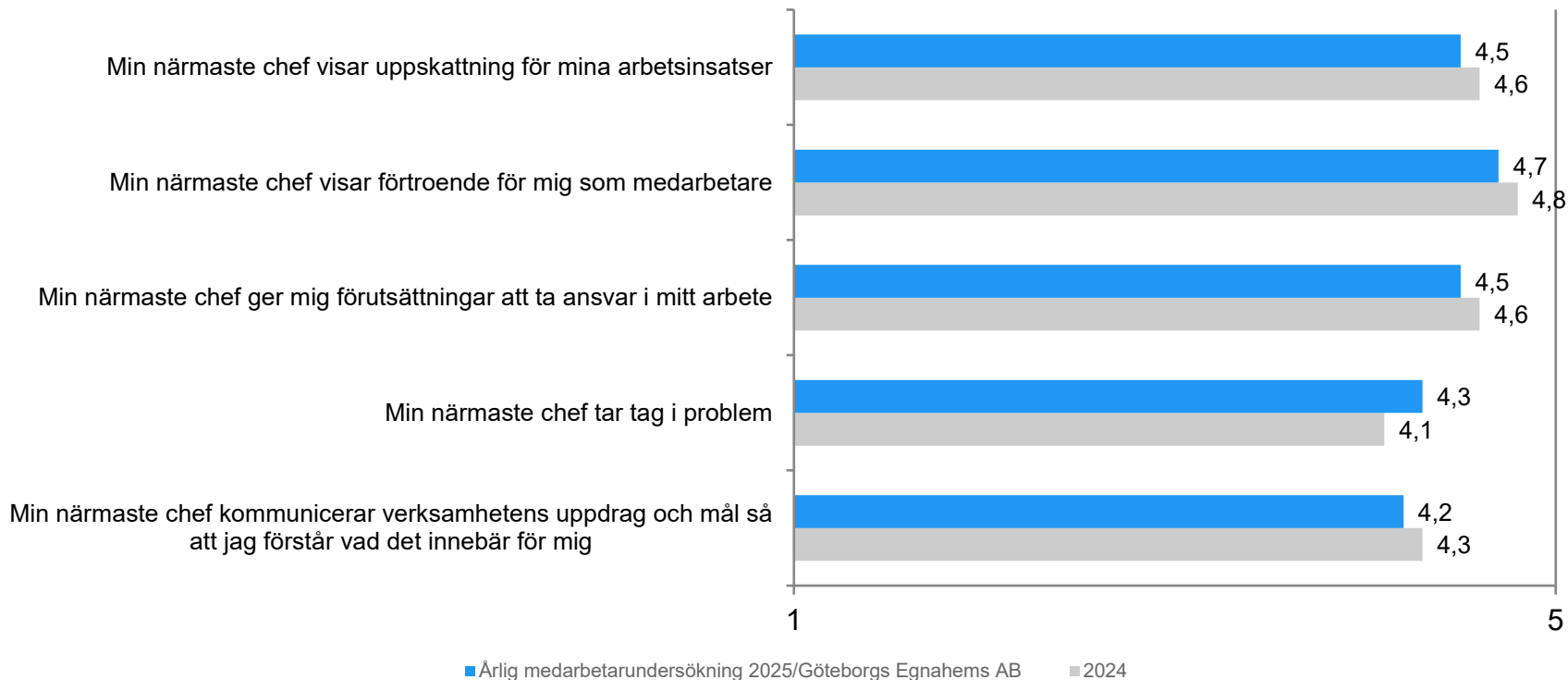
Organisatorisk tillit

Organisatorisk tillit



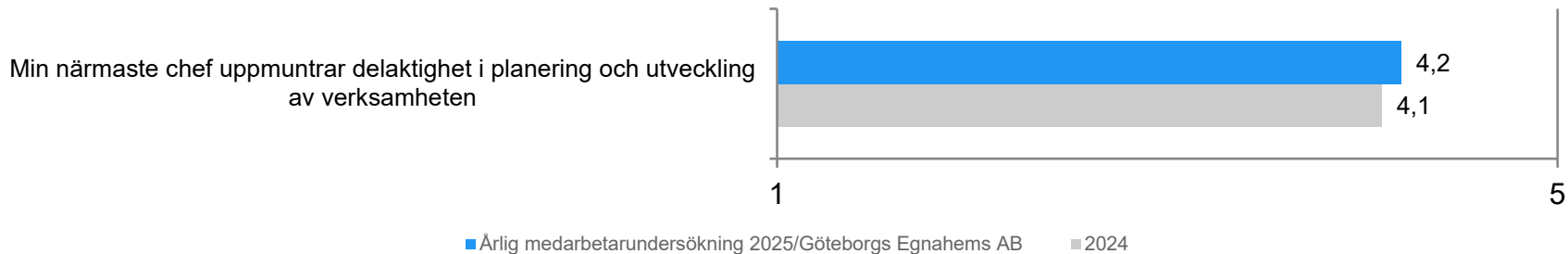
Min närmaste chef

Min närmaste chef 1/2



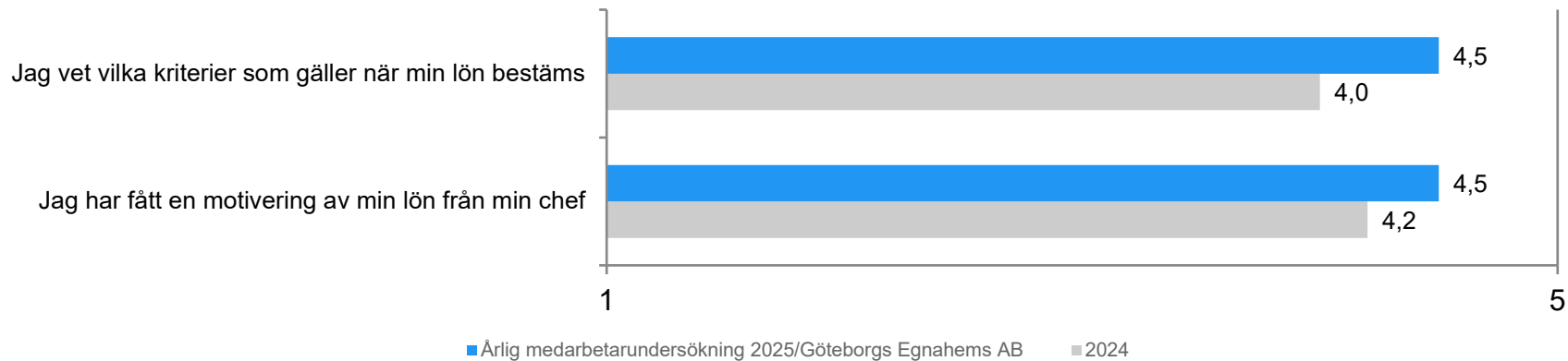


Min närmaste chef 2/2



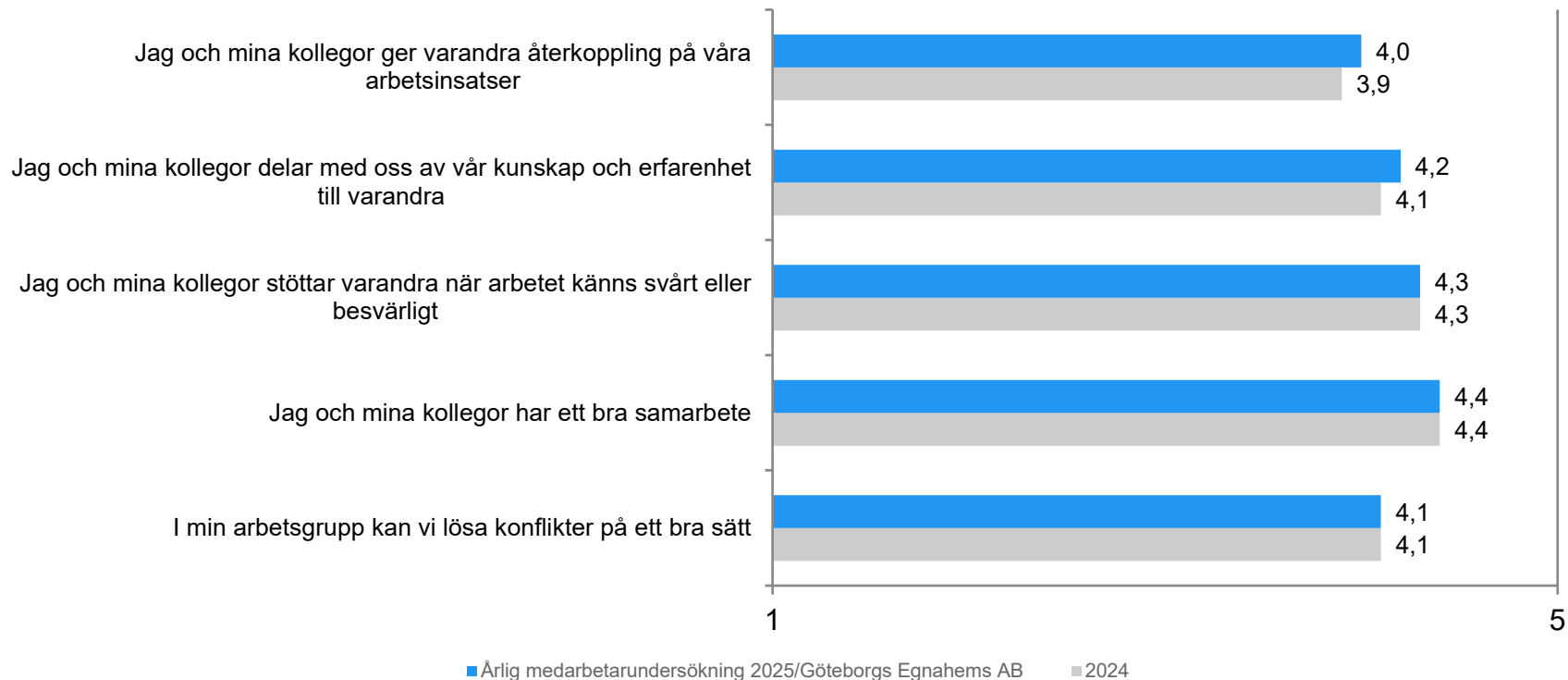
Lön

Lön

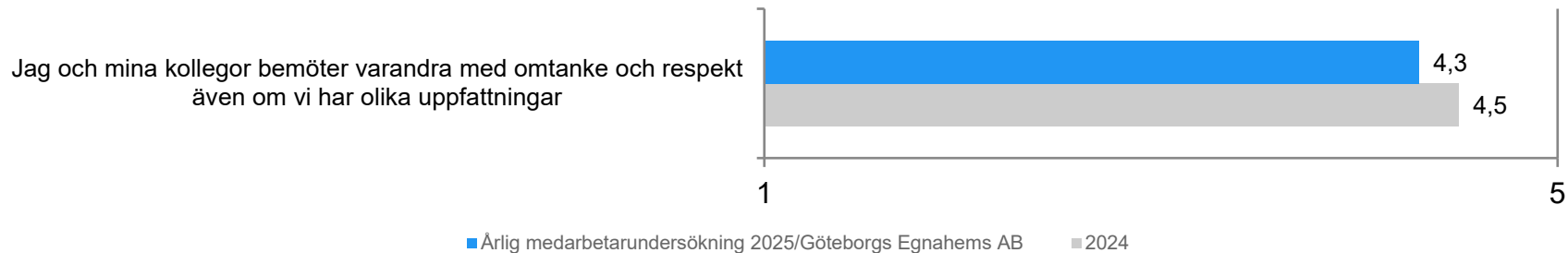


Samarbete

Samarbete 1/2

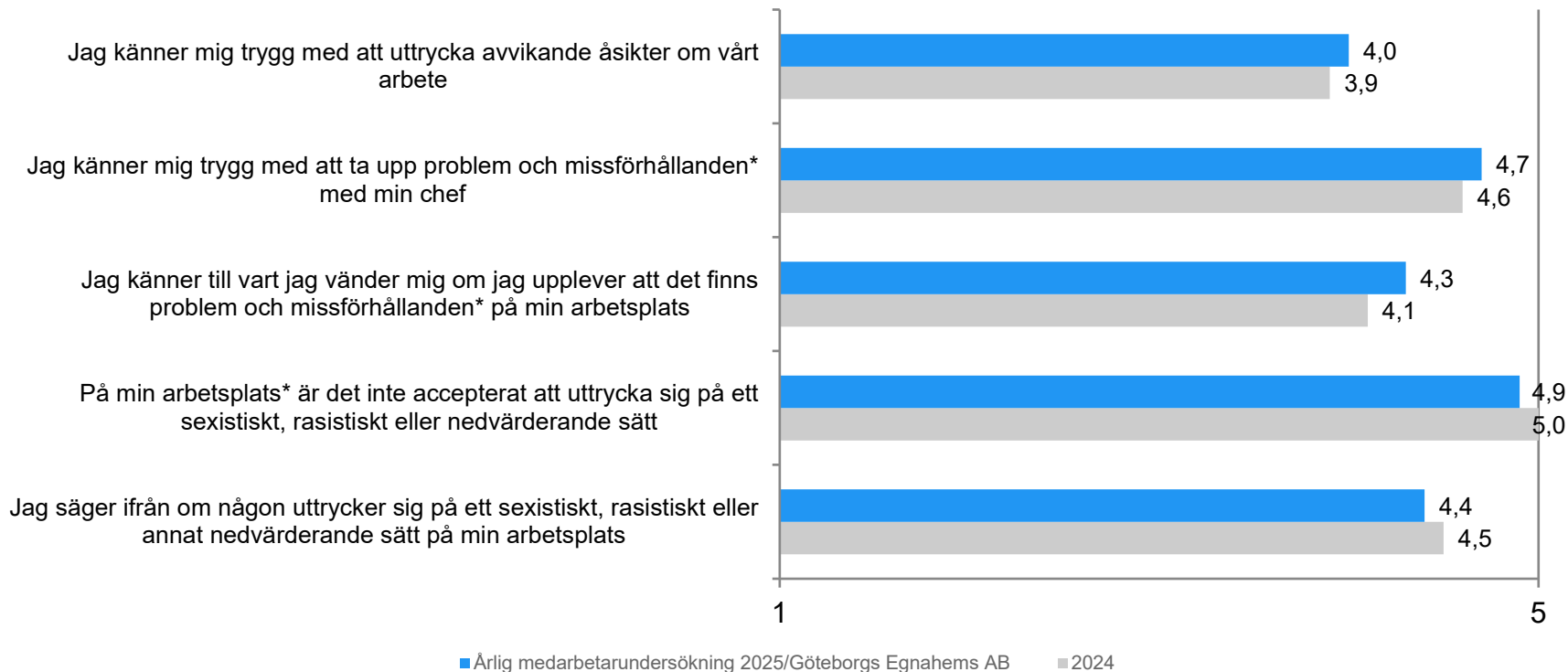


Samarbete 2/2



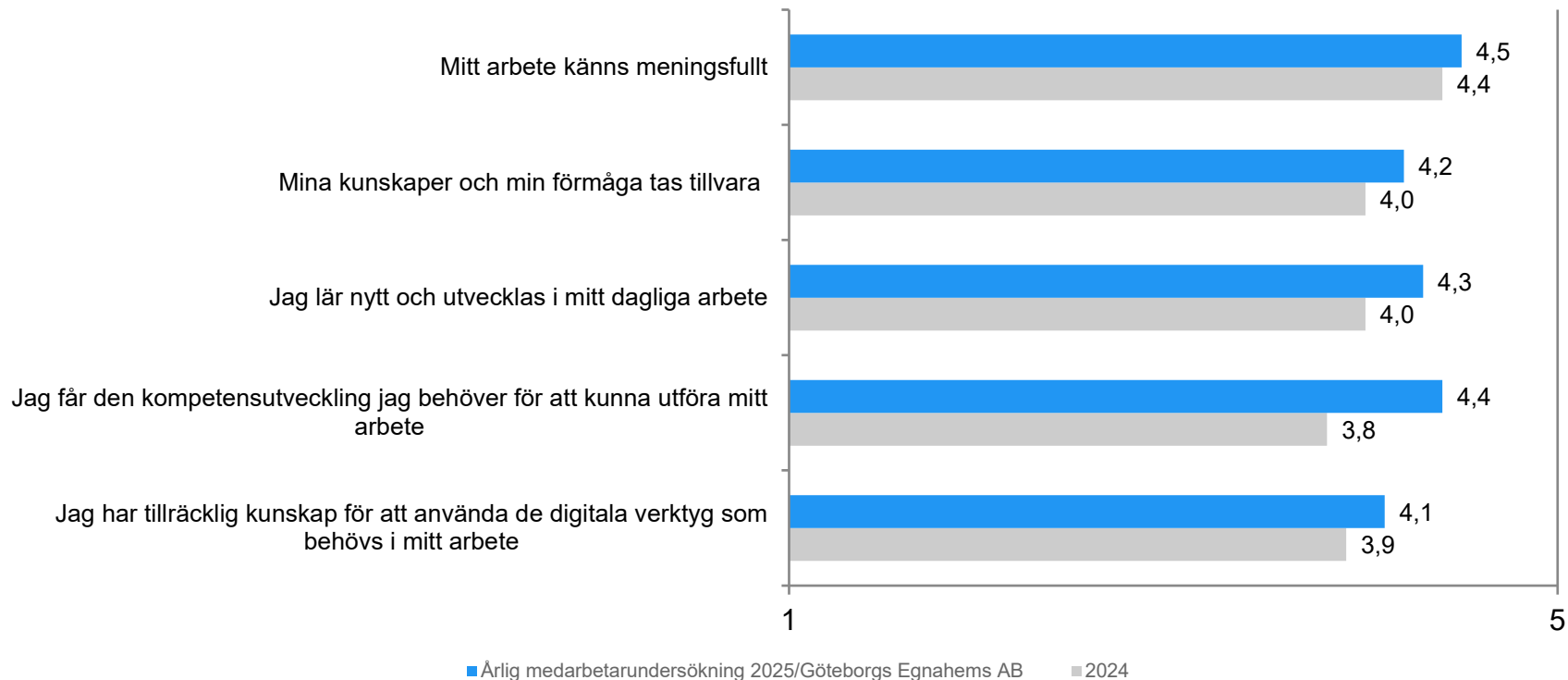
Trygghet

Trygghet



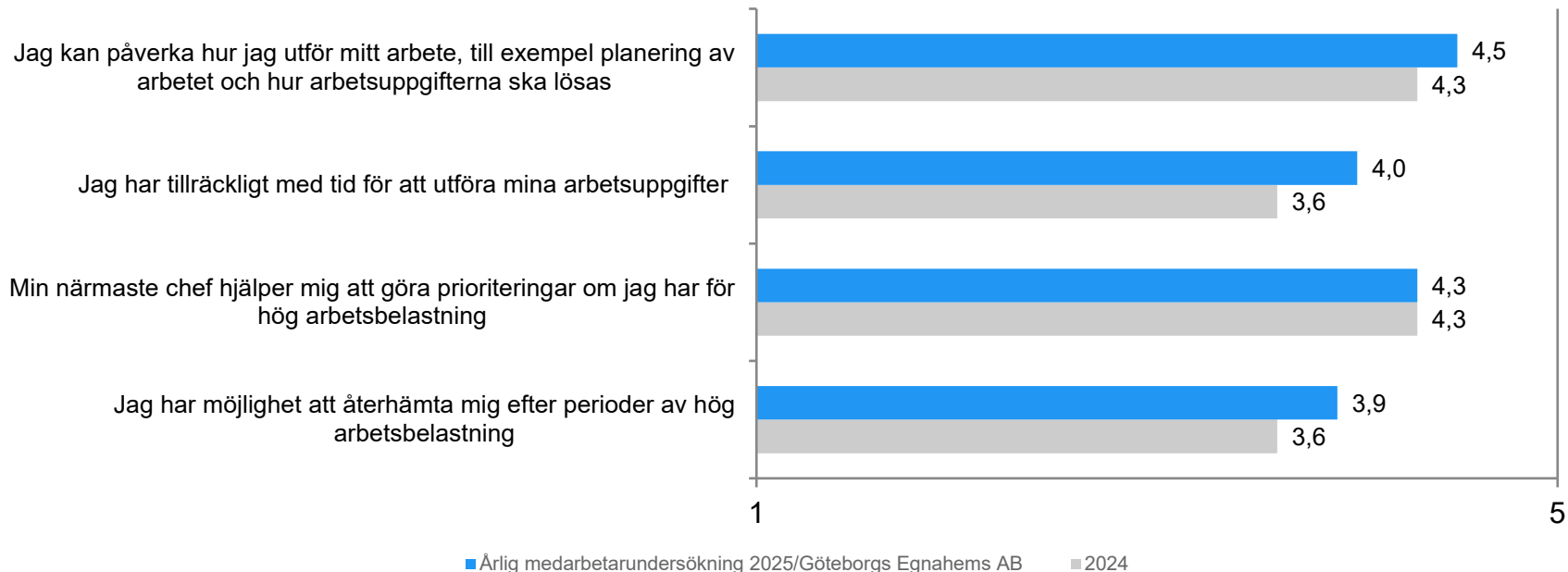
Utveckling

Utveckling

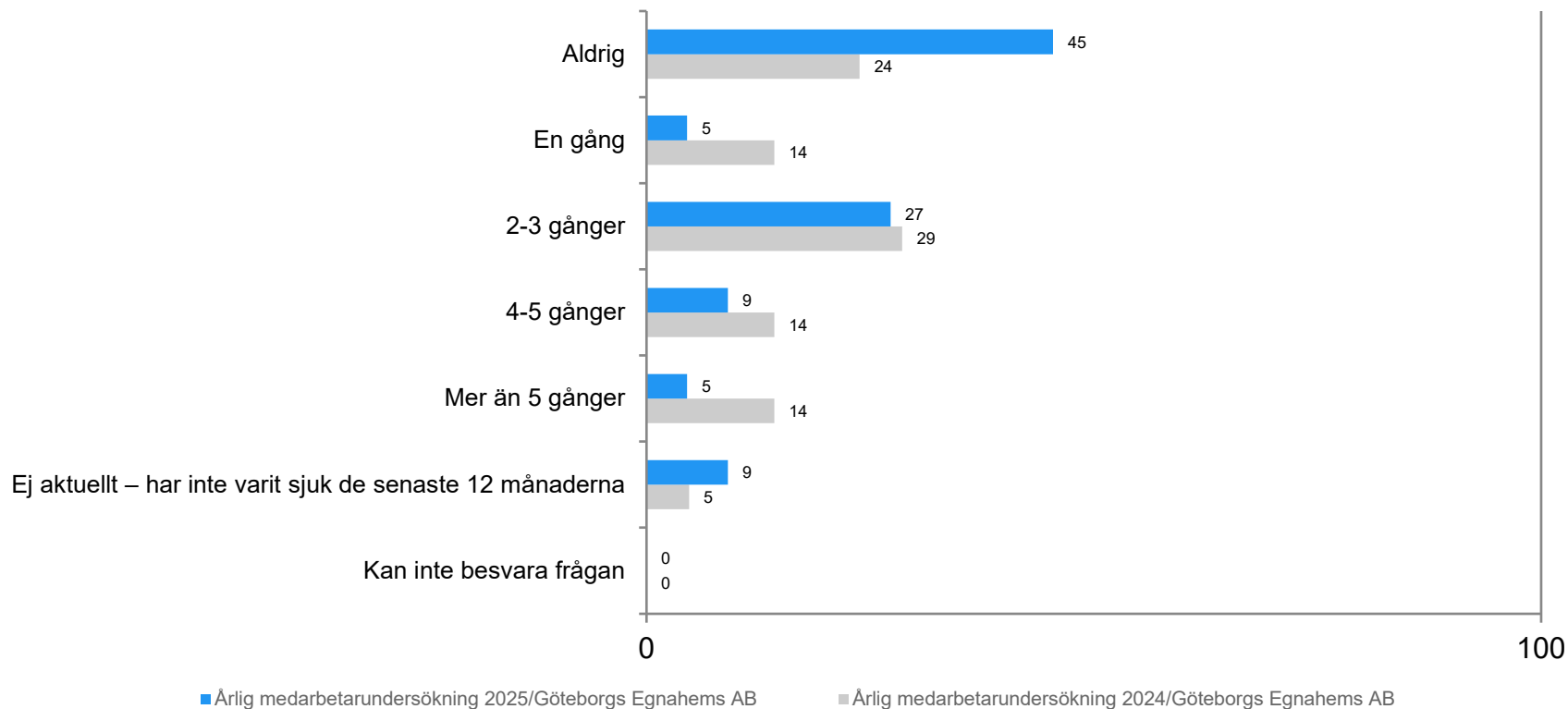


Arbetsbelastning och återhämtning

Arbetsbelastning och återhämtning



Hur många gånger har du, under de senaste 12 månaderna, arbetat trots att du borde ha sjukanmält dig? (%)





Diskussionsfrågor

Vilket är det mest överraskande resultatet i undersökningen?

Fundera både på vad som överraskar på ett positivt sätt och på vad som överraskar på ett negativt sätt.

Vad är viktigast för oss som grupp att arbeta vidare med? Vad är mest viktigt att förbättra?

Tänk igenom hela resultatet. Titta gärna på era utvecklingsområden en gång till. Notera att det inte måste vara de områden som har lägst värden som ni väljer att arbeta mest med. Välj det som ni känner ger störst nytta.

Vad vill vi uppnå med ett förbättringsarbete?

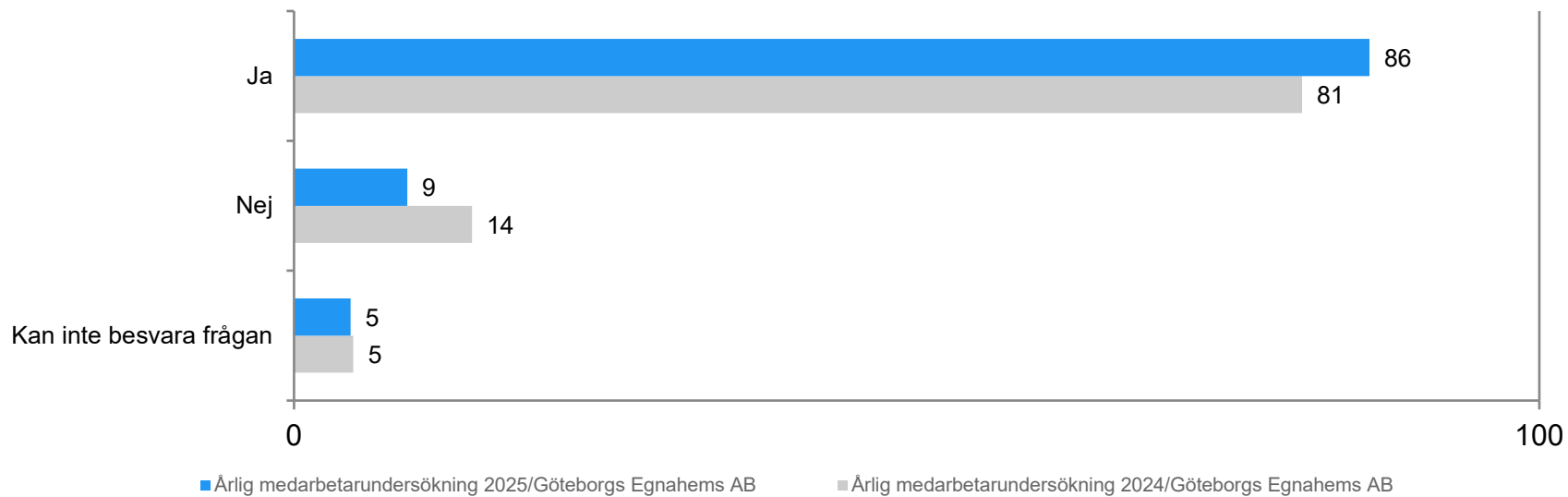
Vad vill ni ska hända när ni genomfört förbättringen/förbättringarna? Vilka konkreta förändringar vill ni se?

Hur ska vi genomföra förbättringen? Hur ska den följas upp?

Sätt upp en tydlig plan för hur förbättringen ska uppnås. Vad ska göras, och av vem? Hur följer ni upp arbetet?

Kränkningar och trakasserier

Vet du vart du kan vända dig om du upplever dig utsatt*? (%)



Hot, våld och otillåten påverkan

Hot, våld och otillåten påverkan

På min arbetsplats* känner jag mig trygg med att jag får stöd om jag bevittnar eller utsätts för hot, våld eller otillåten påverkan**

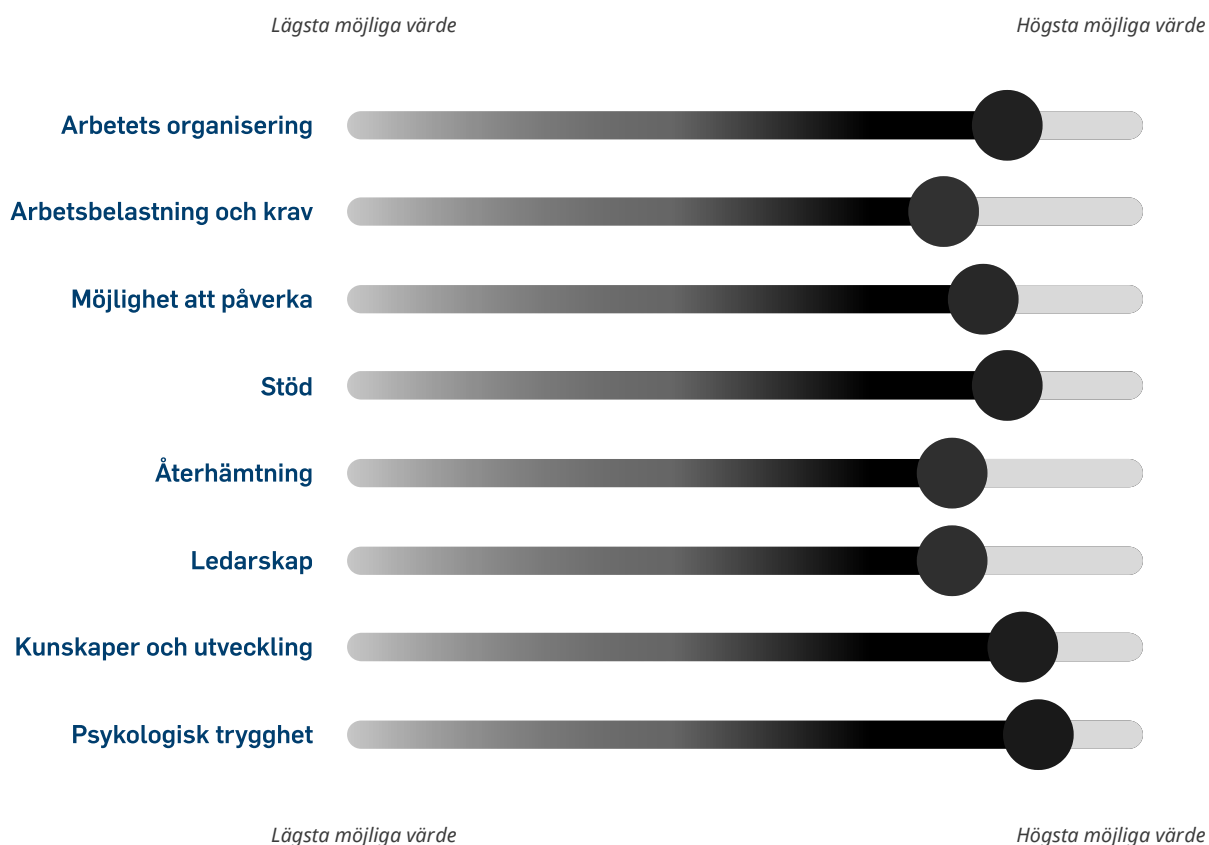


Resultat översikt OSA-enkäten

Egnahemsbolaget / Antal svar: 19 / 2025-12-09

Delad av: carina.pettersson@unionen.se

Översikten visar medianvärdet för enkätens olika områden. Klicka på "Nästa" eller på en områdesrubrik för att se resultat för enkätens alla frågor.



Arbetets organisering

Egnahemsbolaget / Antal svar: 19 / 2025-12-09

Delad av: carina.pettersson@unionen.se

Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.

	Instämmer inte alls	Instämmer till viss del	Instämmer till stor del	Instämmer helt
1 /6 Jag vet vilka arbetsuppgifter jag har.				
2 /6 Jag vet vilka resultat som jag ska uppnå med mitt arbete.				
3 /6 Det finns tydliga mål för min arbetsgrupp.				
4 /6 Det finns tydliga mål för min organisation.				
5 /6 Information från ledningen är tydlig				
6 /6 Ledningen ger mig återkoppling på mina förslag och initiativ				

Arbetsbelastning och krav

Egnahemsbolaget / Antal svar: 19 / 2025-12-09

Delad av: carina.pettersson@unionen.se

Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.



Möjlighet att påverka

Egnahemsbolaget / Antal svar: 19 / 2025-12-09

Delad av: carina.pettersson@unionen.se

Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.



Stöd

Egnahemsbolaget / Antal svar: 19 / 2025-12-09

Delad av: carina.pettersson@unionen.se

Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.

		Aldrig	Sällan	Ibland	Ganska ofta	Mycket ofta	Alltid
1 /6	Jag vet vem jag ska vända mig till för att få stöd och hjälp med att utföra arbetet.						
2 /6	Jag kan få handledning i mitt arbete om jag behöver det.						
3 /6	Vi samarbetar bra på min arbetsplats.						
4 /6	Jag får tekniskt och administrativt stöd vid behov.						
5 /6	Mina kollegor visar uppskattning för mina arbetsinsatser.						
6 /6	Jag har personer på mitt arbete som jag kan prata förtroligt med.						

Återhämtning

Egnahemsbolaget / Antal svar: 19 / 2025-12-09

Delad av: carina.pettersson@unionen.se

Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.

		Aldrig	Sällan	Ibland	Ganska ofta	Mycket ofta	Alltid
1 /5	Jag kan använda raster till att koppla av från arbetet.						
2 /5	Jag har möjlighet att arbeta i lugnare takt efter arbetsintensiva perioder.						
3 /5	Jag har tid för reflektion över hur jag har utfört arbetet.						
4 /5	Jag har ork kvar för att göra andra saker efter arbetsdagens slut.						
5 /5	Jag kan lägga tankar på arbetet åt sidan på min lediga tid.						

Ledarskap

Egnahemsbolaget / Antal svar: 19 / 2025-12-09

Delad av: carina.pettersson@unionen.se

Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.

		Aldrig	Sällan	Ibland	Ganska ofta	Mycket ofta	Alltid
1 /5	Min chef ger mig återkoppling på hur jag utför arbetet.						
2 /5	Min chef har en god uppfattning om min arbetsbelastning.						
3 /5	Min chef agerar om jag har allt för mycket arbete att utföra.						
4 /5	Min chef hanterar konflikter på ett bra sätt.						
5 /5	Min chef och jag har tillräckligt med avstämningar.						

Kunskaper och utveckling

Egnahemsbolaget / Antal svar: 19 / 2025-12-09

Delad av: carina.pettersson@unionen.se

Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.



Psykologisk trygghet

Egnahemsbolaget / Antal svar: 19 / 2025-12-09

Delad av: carina.pettersson@unionen.se

Gula cirklar representerar medianvärdet för hela arbetsgruppen. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.

		Aldrig	Sällan	Ibland	Ganska ofta	Mycket ofta	Alltid
1 /6	Jag har en positiv känsla när jag kommer till jobbet.						
2 /6	Jag känner mig delaktig i gemenskapen på min arbetsplats.						
3 /6	Jag kan begå ett misstag utan att det hålls emot mig.						
4 /6	Jag kan öppet diskutera olika typer av svårigheter.						
5 /6	Jag blir inkluderad även om jag tycker annorlunda.						
6 /6	Mina ansträngningar värdesätts.						

Kränkande beteende

Egnahemsbolaget / Antal svar: 19 / 2025-12-09

Delad av: carina.pettersson@unionen.se

Resultatet för kränkande beteende visas på ett annat sätt än övriga områden. Det beror på att det inte går att räkna ut medianvärde för områdets svarsalternativ. En gul cirkel betyder att minst en person har angett det svarsalternativet. Tryck på en gul cirkel för att se spridning av svar.

		Varje vecka	Varje månad	Det har hänt	Aldrig
1 /6	Hur ofta under de senaste sex månaderna har du blivit utsatt för skvaller eller rykten spridda om dig.				
2 /6	Hur ofta under de senaste sex månaderna har du blivit ignorerad eller exkluderad.				
3 /6	Hur ofta under de senaste sex månaderna har du fått kränkande eller stötande kommentarer om dig som person, dina attityder eller ditt privatliv.				
4 /6	Hur ofta under de senaste sex månaderna har du blivit utskälld eller varit föremål för andras aggressiva utbrott.				
5 /6	Hur ofta under de senaste sex månaderna har du blivit påmind om dina felsteg eller misstag.				
6 /6	Hur ofta under de senaste sex månaderna har du blivit utsatt för ett otrevligt bemötande när du närmar dig andra.				