

---

**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 260108

Ärendenummer: EHB-2026-00002

Handläggare: Maria Hultgren

Telefon: 070-2082212

E-post: maria.hultgren@egnahemsbolaget.se

## Arbetsmiljöplan

### Förslag till beslut

Förslag att styrelsen antar bolagets arbetsmiljöplan för 2026

### Sammanfattning

#### Arbetsmiljöarbete 2025 uppföljning och nuläge samt arbetsmiljöfokus 2026

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. Inför 2026 kvarstår fokus på arbetsbelastning, återhämtning samt riskanalys kopplad till planerad kontorsflytt.

Bilagerad finns 2026 års arbetsmiljöplan för beslut.

#### Bedömning ur ekonomisk dimension

Bolaget har inte funnit några aspekter utifrån denna dimension.

#### Bedömning ur ekologisk dimension

Bolaget har inte funnit några aspekter utifrån denna dimension.

#### Bedömning ur social dimension

Bolaget har inte funnit några aspekter utifrån denna dimension.

#### Samverkan

Senaste samverkansmöte har skett med Unionens företags klubb den 18 december 2025

#### Bilagor som ingår i beslutsunderlaget

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

## Beskrivning av ärendet

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

## 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

Förvaltningsdirektör / 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			Utgår kopplat till resultat av OSA - enkät dec 2025
	Arbetsvärdering o lönekartläggning	HR-ansvarig o Unionen			Flyttas fram, klar under våren
Mars	Samverkan <del>Pulsmätning Be Engaged, Här o Nu</del>	HR-ansvarig	Ej bestämt		Pulsmätning utgår
	Ny medarbetarguide, utbildningsdatabas	HR-ansvarig o kommunikationsansvarig	februari	Klar	Medarbetarguide klar utbildningsdatabas kvarstår
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	Träningssteamet			
<b>September</b>	Medarbetarundersökning	HR-ansvarig	Ej klart		
	Utomhusträning varje vecka	Träningssteamet			
<b>Oktober</b>	Årlig uppföljning Hot o Våld Pulsmätning uppföljningsfrågor Medarbetarenkäten	HR och SÄK	Ej bestämt		
	Utomhusträning varje vecka	Träningssteamet			
	Digital Brandskyddsutbildning	Säkerhetsansvarig	Ej bestämt		Tillagd efter LG februari / JW
<b>November</b>	Arbetsmiljörend	Säkerhetsansvarig o skyddsombud	Ej bestämt		
	Samverkan Fokus arbetsmiljöplan 2027	HR-ansvarig	Ej bestämt		
<b>December</b>	Årlig uppföljning brandskydd Pulsmätning Här o Nu	brandskyddsansvarig HR-ansvarig	Ej bestämt		
	Julaktivitet	Trivselgruppen			

Dokumentation av händelsestyrt arbetsmiljöarbete				
Aktivitet	Ansvarig	Åtgärder	Klart	Anteckning
<b>Flytt av verksamhet</b>	JW, MH, EWW	Risk och konsekvensbedömning ska genomföras mars/ genomförd tillsammans med övriga bolag <b>260324</b>	1 juni	Tillagd februari / Koncernbeslut
<b>Intern flyttgrupp</b>	JW	Diskussioner kring frågor som rör EHABS yta	pågår	



**EGNAHEMSBOLAGET**

*För att hemma är bäst*

# Riskbedömning i samband med kontorsflytt 2026-03-24

Vad består ändringarna av och vilka arbetstagare/grupper berörs?

- Kontoret flyttas till nya lokaler
- Ca. 90 medarbetare totalt från de 3 olika bolagen berörs

Deltagare:

FAB: Lars Bankvall, arbetsmiljöombud, Fredrik Davidsson, fastighetsutvecklingschef

EHAB: Carina Pettersson, skyddsombud Unionen, Maria Hultgren, HR-ansvarig, Johannes Wallgren, chef affärsstäm

FBU: Carl Lidman, arbetsmiljöombud, Reka Hersvik, HR-ansvarig (vid anteckningarna)

<b>Inför flytten</b>
Otrygghet, stress pga. bristande information. (vad man ska göra, var man ska sitta, vad händer i flyttplaneringen)
Stress, hög arbetsbelastning för medarbetare som ingår i flyttgruppen
Risk för ej genomtänkt beslut kring arbetsmiljön i det nya kontoret då pga. tidspressen har inte funnits möjlighet att förankra och diskutera planlösningen.
IT-risk allmänt (tillagd EHAB) stor vikt av att lägga med i upphandlingen att IT kopplas upp på resp arbetsplats och i teamsrum. Erfarenhet från vår flytt till JSP med stor frustration och svårigheter att komma igång att arbeta pga problem med att behöva sätta ihop sin egen IT, leta efter sladdar, tangentbord och annat...
<b>Under flytten</b>
Medarbetarna behöver eventuellt arbeta hemma under en period om byggarbeten inte blir klar. Oro, stress kring var kan man ha fysiska möten, hur får man tillgång till handlingar, dokument som man behöver i sitt arbete under denna period.
<b>Efter flytten</b>
Möbler från det gamla kontoret inte fungerar ergonomiskt i det nya kontoret.
Störningar i arbetsmiljön - nya beteenden, nya förutsättningar. Passage mellan bolagen.
Brister i den fysiska arbetsmiljön (exempelvis ventilation, ljud, ljus)
Nya lokaler - andra förutsättningar för att umgås, äta lunch med sina kollegor. (FBU)
Nya lokaler andra förutsättningar, vissa saker inte fungerar i början.
Uppföljning- efter 6 månader.












