



Familjebostäder

**ÅRLIG UPPFÖLJNING AV DET  
SYSTEMATISKA  
ARBETSMILJÖARBETET (SAM)**  
Familjebostäder i Göteborg AB 2025

Ann-Catrin Skeppstedt HR-chef

# Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) 2025

## 1. Rapportering

Genomgång av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har skett i bolagets ledningsgrupp den 24 mars 2026 och i samverkansgruppen den 13 mars 2026.

## 2. Inledning

Det övergripande målet för Familjebostäders arbetsmiljöarbete är att vi skall sträva efter att upprätthålla en hög standard på arbetsmiljön och följa de krav som ställs i lagstiftningen och genom partsöverenskommelser. En god arbetsmiljö är ett viktigt konkurrensmedel för att vara en attraktiv arbetsgivare. Familjebostäders arbetsmiljöarbete skall integreras i den löpande verksamheten.

Enligt arbetsmiljölagen har både arbetsgivare och arbetstagare vissa skyldigheter.

Arbetsgivaren är alltid skyldig att se till att arbetet kan utföras utan risk för ohälsa eller olycksfall. Arbetsgivaren är också skyldig att förvissa sig om att den som ska utföra jobbet har fått tillräckliga instruktioner samt tillhanda krisstöd ifall något skulle inträffa.

Arbetstagaren har skyldighet att ta reda på risker och hålla sig uppdaterad samt göra en egen riskbedömning i en situation. Dessutom skall arbetstagaren arbeta enligt anvisningar och instruktioner samt använda skyddsutrustning.

Vårt arbetsmiljöarbete styrs bland annat av

- AFS 2023:1, planering och organisering av arbetsmiljöarbete
- Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap
- Framtidskoncernens regel för att främja ett hållbart arbetsliv
- Bolagets egen anvisning

## 3. Systematiskt arbetsmiljöarbete - Definition

Med systematiskt arbetsmiljöarbete menas arbetsgivarens arbete med att

- undersöka
- riskbedöma
- genomföra åtgärder
- kontrollera och följa upp verksamheten

på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö bibehålls. Detta gäller alla förhållanden av betydelse för arbetsmiljön och ska vara en naturlig del av verksamheten inom ramen för arbetsgivarens arbetsledningsrätt.

Medarbetarundersökningar, arbetsmiljöronder, APT, medarbetarsamtal och personalbokslut är verktyg för att kunna följa upp arbetsmiljöarbetet.

## 4. Medarbetarundersökning 2025

Under hösten 2024 genomförde vi för första gången den årliga medarbetarenkäten via det nya stadengemensamma verktyget (B-Engaged). Resultatet från den presenterades i 2024 års uppföljningsrapport avseende SAM. Alla arbetsgrupper identifierade minst tre förbättrings- och fokusområden som de har jobbat med under 2025. Under sommaren 2025 gjordes en uppföljning av fokusområdena via B-Engaged.

Under hösten 2025 deltog vi igen i den årliga medarbetarenkäten i Göteborgs stad.

Svarsfrekvensen var 92% (248 svar) Motsvarande siffra 2024 var 87%.

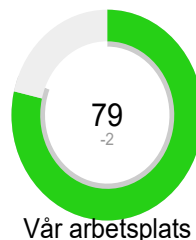
### Familjebostäders resultat 2025 (jämfört med 2024)

I resultatet som presenteras ingår alla medarbetare dvs även chefer.



### Styrkor

- Mitt arbete känns meningsfullt
- Jag lär nytt och utvecklas i mitt dagliga arbete
- Mina kunskaper och min förmåga tas tillvara
- Jag litar på den information som kommer från förvaltnings-/bolagsledningen

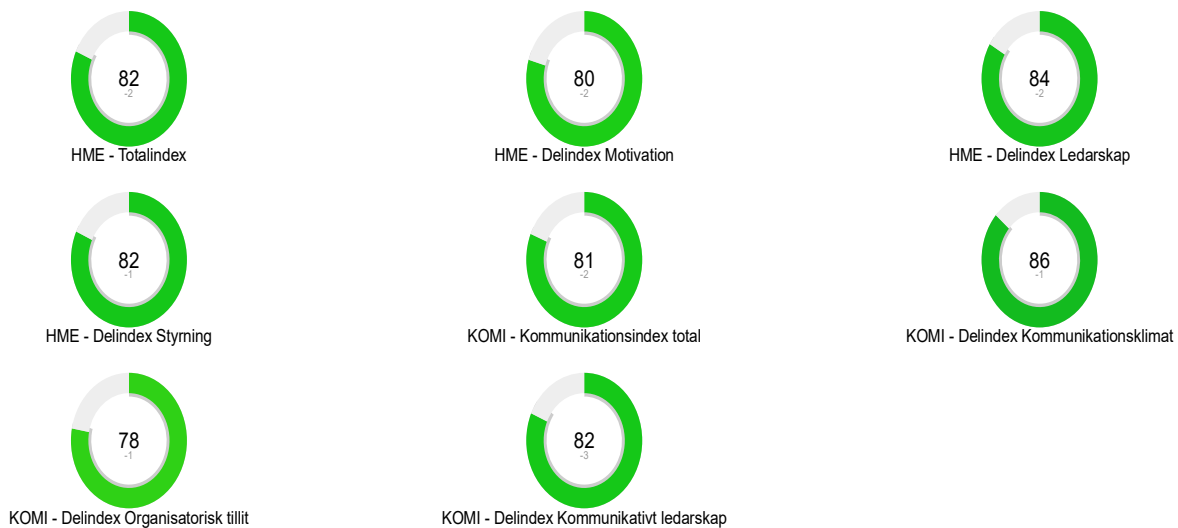


Vår arbetsplats

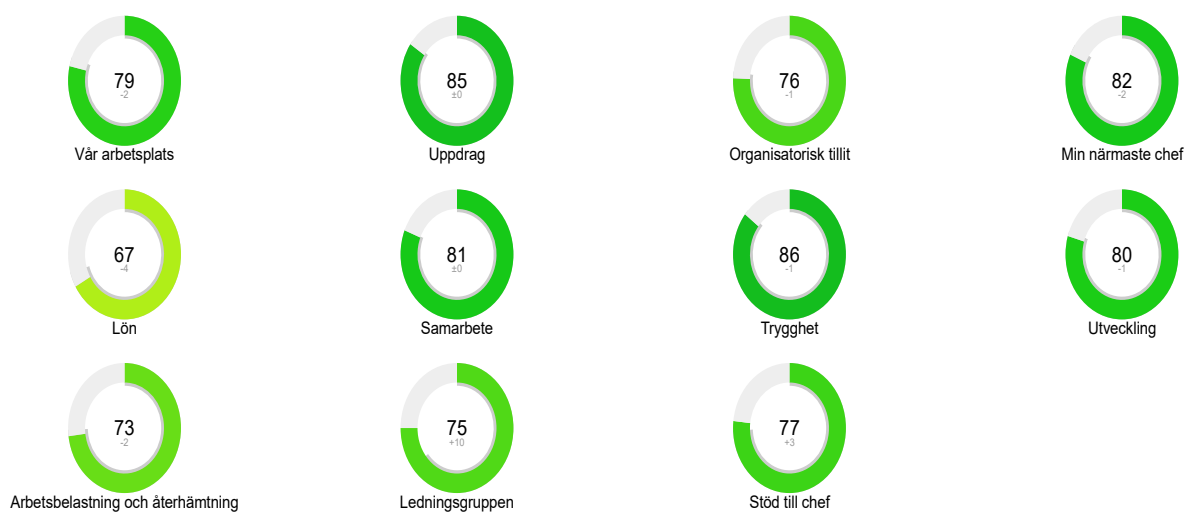
### Utvecklingsområden

- Min förvaltnings-/bolagsledning fångar upp medarbetarnas synpunkter och idéer och ger återkoppling
- Jag har möjlighet att återhämta mig efter perioder av hög arbetsbelastning
- Min närmaste chef hjälper mig att göra prioriteringar om jag har för hög arbetsbelastning
- Min arbetsplats\* mål följs upp och utvärderas på ett bra sätt

## Index



## Frågeområden



### *Sammanfattning medarbetarundersökningen*

Vi har en hög svarsfrekvens vilket gör att resultatet blir mer tillförlitligt och ökar förutsättningarna för att göra relevanta förbättrings- och utvecklingsinsatser. Den höga svarsfrekvensen visar också att våra medarbetare är engagerade och vill vara med att påverka arbetsmiljön i bolaget.

Vi kan konstatera att vi gått ner 1–2 enheter genomgående på våra index sedan 2024 års mätning men att vi ändå ligger på höga nivåer på stort sett samtliga index och frågeområden. Jämför vi dessutom vårt resultat med Göteborgs stad och Framtidenkoncernen så ligger vi högre på samtliga index och frågeområden förutom två där vi ligger lika eller något lägre.

Resultatet i enkäten visar att våra medarbetare över lag trivs, är engagerade, känner sig trygga och är nöjda med ledarskapet; vi har en god arbetsmiljö!

Alla arbetsgrupper har analyserat sina resultat i medarbetarundersökningen och tagit fram förbättrings- och fokusområden att jobba med under 2026.

Löpande medarbetarundersökningar planeras att genomföras under 2026 där bland annat HME kommer att följas upp.

## **5. Arbetsmiljöronder 2025**

Alla avdelningar har genomfört digitala arbetsmiljöronder via IA-appen (vårt verktyg för incidentrapportering). En ny hantering av arbetsmiljöronder på Södra vägen har införts. Vissa frågor som har plockats bort från respektive avdelnings arbetsmiljöron som mer berör gemensamma utrymmen. En separat grupp bestående av HR, skyddsombud och kontorsservice har istället tagit hand om dessa frågor.

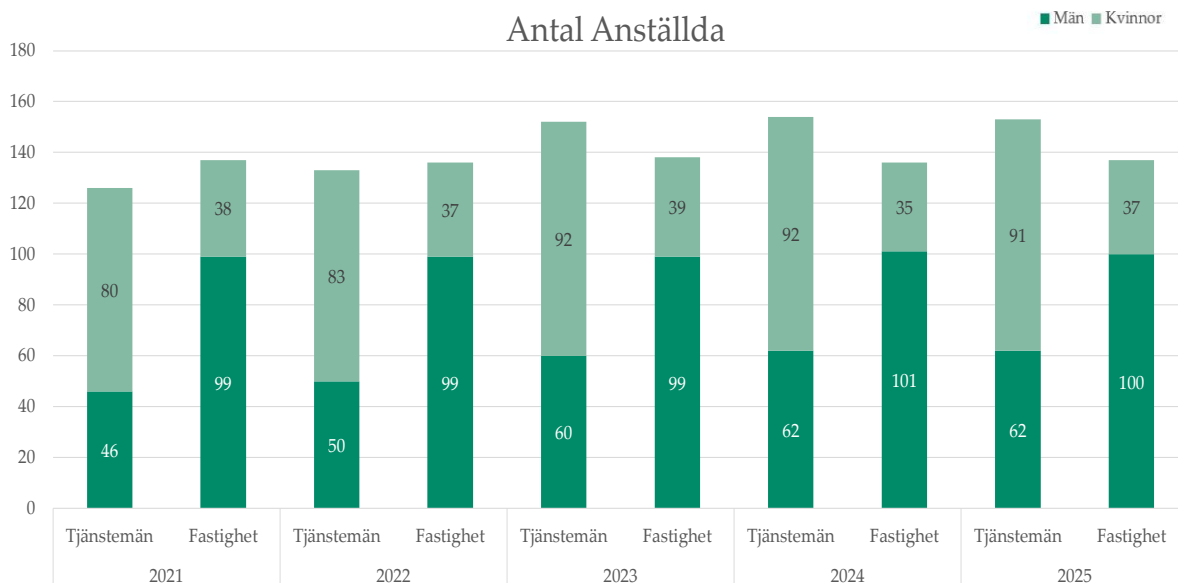
Vi kan konstatera att den fysiska arbetsmiljön är god i bolaget och inget särskilt alarmerande har framkommit. Åtgärder vidtas där det behövs enligt dokumenterade handlingsplaner. Frågor som rör psykosocial arbetsmiljö tas också upp i de enskilda medarbetarsamtalen.

## **6. Personalbokslut 2025**

### *Anställda*

Antal anställda uppgick 2025-12-31 till 290 tillsvidareanställda.

Könsfördelningen i bolaget totalt är 44% kvinnor och 56% män. Könsfördelningen bland samtliga våra chefer är 38% kvinnor och 62% män. Könsfördelningen i ledningsgruppen är 40% kvinnor och 60% män.



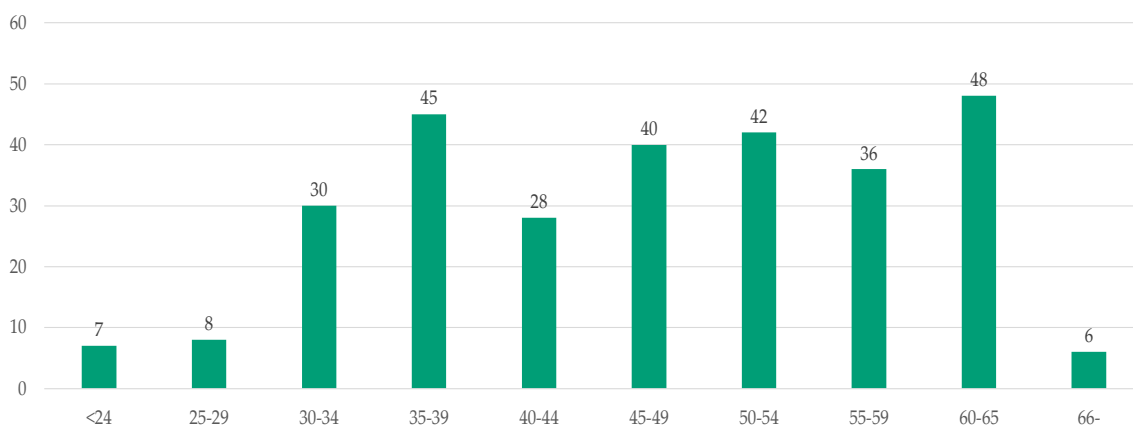
Antal 20251231 = 290st

26 medarbetare har slutat under året varav sju på grund av pension. Av de som slutat har två gått vidare inom koncernen och två till kommunen. 26 nya medarbetare har anställts under 2025; 6 tjänstemän och 20 fastighets.

### Åldersstruktur

Medelåldern i bolaget är 47 år vilket är jämförbart med övriga bolag i fastighetsbranschen. Enligt åldersstrukturen har bolaget ett antal möjliga pensionsavgångar de närmsta fem åren. Dessa fördelar sig relativt jämnt per år och per befattningar och distrikt/avdelningar. Vi bedömer därför att det inte kommer bli så kännbart för bolaget och att vi kommer att kunna lösa återrekryteringen. Det som är mest kritiskt att återbesätta är bovärdar. När det gäller miljövärdar finns ett relativt stort rekryteringsunderlag och hantverkare har bolaget sedan tidigare beslutat att inte återbesätta när någon slutar.

## Åldersstruktur



	2021	2022	2023	2024	2025
Hela bolaget	47,17	47,25	48,09	48	47
Fastighet	47,03	46,82	47,52	47	46
Tjänstemän	47,32	47,68	48,62	48	49

### Övertid

Omfattningen av övertidsuttag har legat konstant på en acceptabel nivå de senaste åren. Några övertidsdispenser har inte behövt sökas under året. Det övertidsuttag vi har beror främst på snö- och halkbekämpning och sophantering på helgerna. Bolaget uppfattar inte att övertid är något problem ur arbetsmiljösynpunkt.

### Friskvård

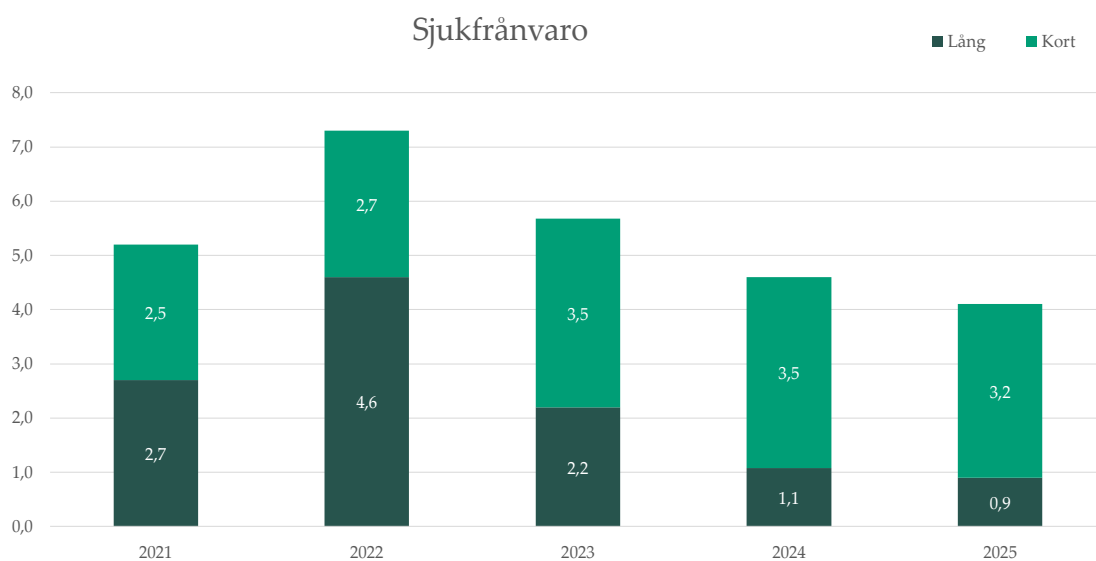
2024 implementerades Familjebostäders hälsost strategi för ett hållbart arbetsliv. Kopplat till den finns en hälsogrupp med uppgift att inspirera organisationen kring olika hälsofrämjande aktiviteter. Ett exempel på det är den teambuildande hälsoutmaning som genomfördes under hösten 2025 som vi kallade 75-årsracet med anspelning på Familjebostäder 75-årsfirande. Poäng räknades för såväl social interaktion som olika fysiska aktiviteter.

82 % av våra medarbetare har utnyttjat friskvårdsförmånen under året. En ökning med 6 % jämfört med förra året.

Åtta medarbetare har använd sig av Medarbetarstödet via Falck. Där kan våra medarbetare kostnadsfritt snabbt kan få professionell hjälp när man stöter på svårigheter i livet. Det kan handla om ekonomiska, psykologiska eller juridiska problem.

### Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron har minskat under 2025 vilket är positivt. Det gäller såväl långtidssjukrivningar som korttidsfrånvaron. Under året har vi i samarbete med företagshälsovården arbetat aktivt med våra långtidssjukskrivningar. Vi kommer fortsätta med att systematiskt följa upp den korta sjukfrånvaron bland annat genom hälsosamtal vid frekvent korttidsfrånvaro.



### Arbetsskador och tillbud

Det är av stor vikt att tillbud rapporteras så att ett tillbud inte i förlängningen blir en arbetsskada. Vi kan konstatera att incidentrapporteringsverktyget (IA) som infördes för ett antal år sedan fungerar bra och har en fortsatt positiv effekt på antalet anmälda olyckor/tillbud.

Under året har 24 tillbud och 20 olycksfall rapporterats.

## 7. Summering och vad händer under 2026?

- Medarbetarenkäten visar att våra medarbetare trivs – vi har en god arbetsmiljö! Vårt resultat är bra i jämförelse med staden och koncernen även om vi gått ner några enheter.
- Incidentrapporteringsverktyget (IA) fungerar bra och har en fortsatt positiv effekt på antalet anmälda olyckor/tillbud.
- Ett antal av våra chefer har deltagit i en koncerngemensam repetitionsutbildning i arbetsmiljö under året. Den kommer även att genomföras under 2026.
- En digital arbetsmiljöutbildning för samtliga medarbetare har genomfördes via Famboakademin under våren 2025.
- Inom koncernen genomfördes under 2025 två piloter avseende chefshandledning i grupp där första linjens chefer fått möjlighet att utveckla sitt ledarskap tillsammans med andra chefskollegor från koncernens olika bolag. Det har fallit mycket väl ut och en ny omgång planeras in för 2026.
- Under 2025 påbörjades Chefoskopet - en metod för att kartlägga chefers organisatoriska förutsättningar och som under 2026 ska resultera i en bolagsgemensam handlingsplan
- Löpande medarbetarundersökningar planeras att genomföras under 2026 där bland annat HME kommer att följas upp.
- En stor del av arbetstiden består av möten och mejlhantering. Under 2026 planeras för att ta fram en anvisning kring mötes- och mejlkultur.

2026-04-09

Ann-Catrin Skeppstedt  
HR-chef