

Tjänsteutlåtande, information
Styrelsehandling nr. 15

Anna Staxäng

Utfärdat 2026-06-10

Telefon: 0761-034965

Diarienummer: 2026-00274

E-post: anna.staxang@framtiden.se

Personal- och arbetsmiljöuppföljning 2025 - moderbolaget

Informationsärende

Styrelsen Förvaltnings AB Framtiden föreslår

Personal- och arbetsmiljöuppföljning 2025 för moderbolaget antecknas.

Sammanfattning

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete skall alla arbetsgivare årligen göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Styrelsen informeras årligen om uppföljningen.

Sammanfattningsvis visar den årliga uppföljningen:

- att det systematiska arbetsmiljöarbetet på moderbolaget följer de rutiner som fastställts
- att sjukfrånvaro och personalomsättning inte visar några tecken på behov av särskilda åtgärder i arbetsmiljön
- att bolagets aktiviteter för att nå uppsatta mål inom organisatorisk- och social arbetsmiljö är genomförda
- att särskild uppföljning av chefers arbetsmiljöförutsättningar främst genomförts i utvecklingssamtal och individuella avstämningar
- att hög arbetsbelastning är den största arbetsmiljörisken i bolaget
- att riskbedömningen avseende hot och våld visar på låg risk för att personalen ska utsättas för hot och våld i arbetet
- att riskbedömningen utifrån diskrimineringslagstiftningen visar att bolaget har låga risker för att diskriminering ska uppstå men att ett kontinuerligt arbete för att behålla medvetenheten avseende potentiella risker behövs

Bedömning ur ekonomisk, ekologisk och social dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån dessa dimensioner. Inga åtgärder utöver de normala bedöms nödvändiga.

Samverkan

Uppföljningen är genomförd i samverkan med bolagets arbetsmiljöombud. Koncernfackliga rådet behandlar ärendet 2026-05-28.

Ärendet

Föreliggande ärenden är en information om Förvaltnings AB Framtidens personal- och arbetsmiljöuppföljning för 2025.

Personaluppföljning

- Förvaltnings AB Framtiden hade 2025 i december 24 anställda (2024: 26)
- 63 % kvinnor och 37 % män (2024: 64 % kvinnor och 36 % män)
- Samtliga anställda har heltidsanställningar
- Personalomsättning – två externa avgångar under året

Arbetsmiljöuppföljning

Uppföljning av arbetsmiljömål 2025 för organisatorisk och social arbetsmiljö

Mål 1: Stärka känsla av sammanhang och helhetssyn

I syfte att bibehålla engagemang för att bidra till att nå mål och resultat. Handlingsplanen efter genomförd medarbetarenkät tar upp åtgärder som ska genomföras.

Uppföljning 2025: Flera åtgärder har genomförts, men behovet av att fortsatt stärka känslan av sammanhang och helhetssyn bedöms kvarstå, särskilt i perioder då flera tillfälliga ersättare tillträder. Ledningsgruppens företrädare har en viktig roll i att skapa kontinuitet, tydlighet och gemensam riktning i verksamheten.

Mål 2: Arbetsbelastning och arbetstidens förläggning

Uppföljning av arbetsbelastning och förläggning av arbetstiden genomförs på individnivå vid utvecklingssamtal och uppföljande samtal samt med hjälp av den årliga medarbetarenkäten. Arbetsbelastningen som en arbetsmiljörisk uppmärksammas vid kontorsmöten med arbetsmiljöteman två gånger per år.

Uppföljning 2025: Medarbetarenkäten visar inte behov av några särskilda åtgärder avseende arbetsbelastning. Utvecklingssamtalen är genomförda och uppföljning på individnivå gjord. Kontorsmöten med fokus på arbetsmiljö är genomförda.

Mål 3: Förvaltnings AB Framtiden ska vara en inkluderande arbetsplats.

Följs upp med hjälp av den årliga medarbetarenkäten samt vid utvecklingssamtalen

Uppföljning 2025: Bolaget har högre värden än genomsnittet i koncernen på frågor om inkludering. Genomgång av resultatet av medarbetarenkäten och dialog om inkludering genomfört på kontorsmöte samt individuell uppföljning i utvecklingssamtalen.

Uppföljning av sjukfrånvaron

Förvaltnings AB Framtidens sjukfrånvaro låg 2025 på 0,8 % (2024: 2,2 %) vilket kan jämföras med koncernens sjukfrånvaro på 4,6%.

Tillbud och arbetsskador

Inga tillbud eller arbetsskador har rapporterats under 2025.

Arbetsmiljörisker

Vid arbetsmiljögenomgång och uppföljningar identifieras arbetsbelastning som bolagets potentiellt största arbetsmiljörisk. Bolagets medarbetare har näst intill alla kvalificerade tjänster, utmanande målsättningar i sina uppdrag, högt arbetstempo, höga ambitioner, flexibla arbetstider och arbetssätt samt hög självständighet- och frihetsgrad i arbetet. Med det kommer naturligt en risk för hög arbetsbelastning. Bolaget arbetar förebyggande genom att medvetandegöra medarbetarna om risken, fånga tidiga signaler och försöka främja återhämtning efter tid av hög arbetsbelastning bland annat i utvecklingssamtalet.

Aktiva åtgärder utifrån diskrimineringslagstiftningen

Kartläggning och riskanalys utifrån diskrimineringslagstiftningen visar att bolaget har låga risker för att diskriminering ska uppstå men ett kontinuerligt arbete för att behålla medvetenheten avseende potentiella risker behövs.

Årlig riskbedömning avseende hot och våld

Enligt koncernens personsäkerhetsprocess har en riskbedömning genomförts avseende om personal riskerar att utsättas för hot och våld i sitt arbete. Riskbedömningen visar på låg risk för att personalen på moderbolaget ska utsättas för hot och våld i arbetet.

Fysisk arbetsmiljöromd

Den fysiska arbetsmiljöromden genomfördes under hösten.

Bolagets bedömning

Sammanfattningsvis visar den årliga uppföljningen:

- att det systematiska arbetsmiljöarbetet på moderbolaget följer de rutiner som fastställts
- att sjukfrånvaro och personalomsättning inte visar några tecken på behov av särskilda åtgärder i arbetsmiljön
- att bolagets aktiviteter för att nå uppsatta mål inom organisatorisk- och social arbetsmiljö är genomförda
- att uppföljning av chefers arbetsmiljöförutsättningar genomförs i utvecklingssamtal och individuella uppföljningar
- att hög arbetsbelastning är den största arbetsmiljörisken i bolaget
- att riskbedömningen avseende hot och våld visar på låg risk för att personalen ska utsättas för hot och våld i arbetet
- att riskbedömningen utifrån diskrimineringslagstiftningen visar att bolaget har låga risker för att diskriminering ska uppstå men att ett kontinuerligt arbete för att behålla medvetenheten avseende potentiella risker behövs

Bolaget har fastställt nya arbetsmiljömål för 2026, vilka är samma mål som för år 2025.