



Styrelsehandling 13b
Datum 2026-04-27
Bilaga 1

Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2025

Klicka eller tryck här för att ange datum.

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2025	Bostads AB Poseidon	Daniel Svärd	2026-04-15	2 av 4
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
Rapport	HR	VD	2026-04-16	

1 Bakgrund

Arbetsmiljöarbetet vid Bostads AB Poseidon utgår från Göteborgs Stads policy och riktlinjer för arbetsmiljö, medarbetar- och chefskap (KF 2020-01-23) och Framtidenkoncernens regel för att främja ett hållbart arbetsliv (2021-04-12). Andra styrande och vägledande dokument är Samverkansavtalet 2019-09-01 (Fastigo) och det lokala samverkansavtalet för Poseidon, Göteborgs stads riktlinjer för personsäkerhet (Dnr 1298/17) och Framtidenkoncernens anvisningar för personsäkerhet (Dnr: FAB2022-0048).

2 Organisation för systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöarbetet sker lokalt vid varje distrikt och avdelning och ansvaret för det systematiska arbetsmiljöarbetet fördelas genom en skriftlig uppgiftsfördelning från VD till distriktschef/avdelningschef. Arbetsmiljöarbetet följs upp i samverkan mellan arbetsgivare och fackliga företrädare utifrån det lokala samverkansavtalet vid Poseidon. Samverkansarbetet är organiserat i företagsråd och distriktsråd/HK-råd där företagsrådet träffas sex gånger per år i samband med styrelsemötena vid bolaget och distriktsråd/HK-råd träffas två gånger per år i samband med skyddsroner.

En central del i det systematiska arbetsmiljöarbetet är att undersöka och bedöma risker i arbetsmiljön och vid Poseidon genomförs fysiska skyddsroner vid alla distrikt och avdelningar under vecka 22 och 44. Risker och brister i arbetsmiljön samt åtgärder för dessa dokumenteras då utifrån digital checklista och följs upp vid det fackliga samrådet. Vid den fysiska skyddsronen genomförs också uppföljning av hantering av kemikalier. Den fysiska skyddsronen v 22 fyller också en viktig roll i att introducera de medarbetare som arbetar i bolaget under sommarsäsongen kring risker och rutiner i arbetet. Inför förändringar i verksamheten ska riskbedömning av arbetsmiljökonsekvenser genomföras i samband med skyddsombud och fackliga företrädare.

3 Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete enligt AFS 2023:1

Som en del av uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet för 2025 har en årlig uppföljning utförts tillsammans med huvudskyddsombuden vid bolaget med syfte att undersöka om arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1). Uppföljningen genomfördes av huvudskyddsombud och HR-chef i april 2026 utifrån en checklista för årlig uppföljning och slutsatsen är att parterna ser att arbetsmiljöarbetet sker i enlighet med föreskriften. Parterna ser dock ett antal åtgärder för att stärka arbetsmiljöarbetet ytterligare:

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2025	Bostads AB Poseidon	Daniel Svärd	2026-04-15	3 av 4
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
Rapport	HR	VD	2026-04-16	

- Öka kännedomen om stadens arbetsmiljöpolicy
- Utveckla riskbedömningar av arbetsmiljön inför förändringar i verksamheten

4 Medarbetare/sjukfrånvaro/hälsofrämjande insatser

Per 2025-12-31 var 396 medarbetare tillsvidareanställda vid bolaget varav 175 kvinnor och 221 män. Antalet tillsvidareanställda var då något lägre i jämförelse med föregående årsskifte då antalet anställda var 405., orsaken till det lägre antalet anställda är att återrekryteringar av medarbetare som slutat under året inte var genomförda vid årsskiftet. Personalomsättningen för 2025 var fortsatt låg och uppgick till 6,2% vilket är en minskning från nivån 2024 då den var 9,1%.

Sjukfrånvaron för 2025 minskade något och uppgick till 4,5 % vilket är något lägre än föregående år (5,1%). Sjukfrånvaron är fördelad på en korttidsfrånvaro (<60 dgr) om 2,2% och en långtidsfrånvaro (>60 dgr) om 2,3 %. Nivån på sjukfrånvaron bedöms vara på en normal nivå.

En av förmånerna vid bolaget är att regelbundet erbjuda en hälsokontroll för medarbetarna via företagshälsovården och under året genomfördes en sådan insats. Hälsokontrollen är frivillig att genomföra och ingår som en del av det hälsofrämjande arbetet. Det var 265 medarbetare vid bolaget som under året valde att genomföra hälsokontrollen. Det övergripande resultatet från hälsokontrollerna visar på att medarbetarna upplever den organisatoriska och sociala arbetsmiljön såväl som det allmänna hälsotillståndet som positivt. Områden i resultatet som visade på utvecklingsområden i medarbetarnas levnadsvanor är upplevd stress, den fysiska aktiviteten och konditionsnivån.

Företaget har tillgång till företagshälsovård genom det stadsgemensamma avtalet med Falck som kan nyttjas för arbetsrelaterade ärenden med åtgärder som exempelvis ergonomi, läkarbesök, stödsamtal. De genomförda insatserna under året var i högre grad fokuserade på förebyggande insatser där genomförandet av hälsokontrollerna var en stor del.

5 Medarbetarenkät 2025

Under oktober 2025 genomfördes den årliga medarbetarenkäten vilken är en central del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Bolaget genomför liksom övriga bolag i koncernen sedan 2024 samma medarbetarenkät som övriga delar av Göteborgs stad. Indexet Hållbart

Medarbetarengagemang (HME), som är ett sammanvägt index i medarbetarenkäten och inkluderar frågor kring motivation, ledarskap och styrning, visade ett resultat på 78, att jämföra med 80 i föregående mätning, vilket trots minskningen är ett resultat på en god nivå. Styrkor i resultatet är områdena trygghet, motivation och ledarskap och områden som haft en stor positiv utveckling sedan mätningen 2024 är områdena som handlar om chefernas arbete i ledningsgrupp

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2025	Bostads AB Poseidon	Daniel Svärd	2026-04-15	4 av 4
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
Rapport	HR	VD	2026-04-16	

och stöd till chef. Utvecklingsområden i resultatet är frågeområdet kring lön vilket innefattar frågor om vilka kriterier som gäller vid lönesättning samt chefs motivering av lön. Även området kring organisatorisk tillit med fråga om hur medarbetarna upplever att bolagsledningen fångar upp medarbetarnas synpunkter och idéer och ger återkoppling på dessa är ett utvecklingsområde även om resultatet på denna punkt utvecklats positivt sedan resultatet från medarbetarenkäten 2024. Svarsfrekvensen i årets medarbetarenkät var 87 % vilket var något högre än föregående år (84%).

6 Likabehandling

Alla arbetsgivare behöver enligt diskrimineringslagen årligen genomföra en lönekartläggning för att säkerställa att lönerna på arbetsplatsen är jämställda. Lönekartläggningen ska bedöma om löneskillnader som finns mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete har ett samband med kön. Bolaget genomförde en lönekartläggning för året i samband med lönerevisionen och kartläggningen visade att det inte finns några osakliga löneskillnader.

7 Särskilda insatser 2025

Under 2025 påbörjades arbetet med genomförandet av Chefoskopet som är en metod som syftar till att kartlägga och utveckla de organisatoriska förutsättningarna för chefer. Bakgrunden till arbetet är ett uppdrag till samtliga styrelser och nämnder i staden att genomföra undersökningen utifrån planen för att motverka tystnads kulturer i stadens verksamheter. Under 2025 har den första fasen i processen genomförts med ett antal workshops för bolagsledningen och samtliga chefer vilka syftar till att skapa en gemensam förståelse för vad de organisatoriska förutsättningarna innebär samt en kartläggning över hur cheferna upplever arbetsmiljön. Under 2026 kommer arbetet att slutföras med skapande av en handlingsplan över aktiviteter för att utveckla de organisatoriska förutsättningarna för bolagets chefer.