Tjänsteutlåtande 11
Utfärdat 261008
Ärendenummer EHB-2026-00108

Handläggare Maria Hultgren
Telefon: 070-2082212
E-post: maria.hultgren@egnahemsbolaget.se

Uppföljning 2 av arbetsmiljöplan 2026

Förslag till beslut

I styrelsen för Egnahemsbolaget:

Uppföljning 2 av arbetsmiljöplan 2026 antecknas

Sammanfattning

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en metod för att hantera hälso- och arbetsmiljöfrågor på arbetsplatsen genom att planera, genomföra och följa upp så att den blir en naturlig del av den dagliga verksamheten, och omfattar alla fysiska, psykiska och sociala förhållanden som har betydelse för säkerhet och hälsa i arbetet.

Bolagets systematiska arbetsmiljöarbete utgår ifrån de lagar och föreskrifter från Arbetsmiljöverket (KAP 3 Arbetsmiljölagen om arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön) samt Göteborgs stads styrdokument.

Arbetet planeras och följs upp via ledningsgrupp och i samverkan med bolagets fackliga klubb.

Ärendet innehåller rapport om uppföljning av bolagets arbetsmiljöarbete så här långt under 2026 och eventuellt kvarstående punkter från 2025.

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 med Unionens klubb 2026.09-15.

Bilagor som ingår i beslutsunderlaget

1. Arbetsmiljöplan 2026

2. Risk- och konsekvensanalys flytt av verksamhet (gemensam för samtliga tre bolag)

Beskrivning av ärendet

Rapportering av genomfört arbetsmiljöarbete enligt plan samt händelsestyrda löpande och tillkomna händelser och aktiviteter.

Uppföljning av arbetsmiljön / Genomfört under året och kommande arbete

Våren har bland annat präglats av arbetet med att flytta bolagets verksamhet till nya lokaler. Flytten genomfördes i samverkan med FBU och FAB, med lite olika tidplaner och praktiska förutsättningar, vilket ställde krav på samordning och tydlig kommunikation. Särskilt fokus har lagts på att hantera IT-relaterade frågor och säkerställa verksamhetens kontinuitet. För Sälj och Marknad har flytten sammanfallit med en period av hög arbetsbelastning, vilket har inneburit behov av löpande prioriteringar och anpassningar i arbetet

Riskanalys är gjord gemensamt för samtliga tre bolag och uppföljning ska göras under november månad när flytten är helt klar.

I linje med SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete), gör vi förutom den årliga medarbetarenkäten som Staden står bakom, också en extra mätning för att få en snabb återkoppling vad gäller den psykosociala arbetsmiljön efter flytt.

Risker utifrån ett förebyggande arbetsmiljöperspektiv

Sedan 2022 när bostadsmarknaden tvärt vände neråt har bolaget befunnit sig en i viss mån oviss och pressad situation. Den återhämtning av marknaden som förväntades komma uteblev, eller går mycket långsamt. Detta sätter givet press på alla medarbetare men på olika sätt och olika mycket. Vi behöver vara extra lyhörda för psykosociala arbetsmiljörisker som kan uppstå därav. Följande risker behöver tas omhand utifrån ett förebyggande perspektiv:

- Långvarig osäkerhet kring verksamhetens framtid med stress som följd.
- Risk för minskat engagemang och oro
- Ojämn arbetsfördelning mellan olika roller / ”tyst” överbelastning hos engagerade medarbetare.
- Risker med minskad kompetensförsörjning
- Risker för påverkan av attraktionskraften som arbetsgivare
- Sårbarhet vid kommande pensionsavgångar och bristande kompetensöverföring

Dessa risker fångas delvis upp /mäts i kommande medarbetarundersökning och egen snabbmätning under september månad.

Sjuktal och frånvaro

Sjuktalen är fortsatt låga och liksom tidigare kompliceras uppföljning av möjligheten för alla att arbeta hemifrån och kombinationen med att alla har oreglerad arbetstid. Detta ligger inom ramen för arbetsmiljöansvaret för varje chef att omhänderta.

- Inga arbetsskador har rapporterats under perioden.
- En medarbetare är långtidssjukskriven.
- En medarbetare är i pågående process för återgång i arbetet efter långtidssjukskrivning kopplat till bland annat stress och utmattning.
- Personalomsättningen är fortsatt mycket låg.

Planerade åtgärder:

Uppföljning av ny företagshälsovård ska ske under hösten liksom uppföljning av risk och konsekvensanalys av verksamhetsflytt.

Sjuktal per augusti 2026					
Anställningsform	**Antal personer**	**Antal sjuka personer**	**Sjuk %**	**1-14 dgr %**	**15- dgr %**
Alla	25	16	7,7	1,5	6,3
Tillsvidare	23	14	8,2	1,5	6,7
Tidsbegränsad	2	2	1,4	1,4	---

Tabellen visar sjuktal ackumulerat augusti 2026.

Sjuktal mellan 6–8 % är att anse som ”normala” (Källa Försäkringskassan)

Sjukfrånvaron ska tolkas med försiktighet eftersom bolaget har få medarbetare. Enskilda längre sjukskrivningar får ett stort genomslag på procenttalen och blir givet det, mindre statistiskt robusta.

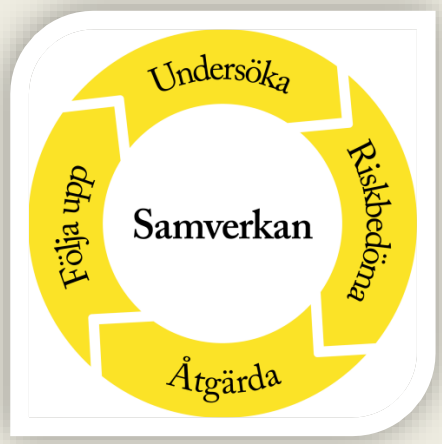
Förvaltningens / bolagets bedömning

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

EGNAHEMSBOLAGET
För att hemma är bäst



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 avOSA - enkät dec 2025**
	Arbetsvärdering o lönekartläggning	HR-ansvarig o Unionen			**Flyttas fram, klar under våren**
Mars	Samverkan ~~Pulsmätning Be Engaged, Här o Nu~~	HR-ansvarig	Ej bestämt		**Pulsmätning utgår**
	Ny medarbetarguide, utbildningsdatabas	HR-ansvarig o kommunikationsansvarig	februari	Klar	**Medarbetargudie 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	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			
	Digital Brandskyddsutbildning	Säkerhetsansvarig	Ej bestämt		Tillagd efter LG februari / JW
November	Arbetsmiljörond	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	Åtgärder	Klart	Anteckning
Flytt av verksamahet	JW, MH, EWW	Risk och konsekvensbedömning ska genomföras mars/ genomförd tillsammans med övriga bolag **260324**	1 juni	Tillagd februari / Koncernbeslut
Intern flyttgrupp	JW	Diskussioner kring frågor som rör EHABS yta	pågår	
Tillkommande från Staden översyn av möjligheter att cykla till och från jobbet.	MH	Diskussion i HR-rådet och basnivå framtagen för den cykelvänliga arbetsplatsen.	Information under året	Tillagd i maj
Extra snabbmätning OSA ”Här o Nu”	MH	Kopplat till flytt och nya lokaler	September	
Förebyggande arbetsmiljöarbete	Arbetsmiljöansvariga	Översyn av risker som kan finnas kopplat till att bolagets verksamhet och personalvolym förändras	pågående	Tillagd i september

EGNAHEMSBOLAGET

För att hemma är bäst

Riskbedömning i samband med kontorsflytt 2026-03-24

LÅG Försumbar, acceptabel risk	Behöver ej åtgärdas
MEDEL Viss risk	Bör åtgärdas så långt rimligt (eller handlingsplan)
HÖG Allvarlig eller mycket allvarlig risk	Åtgärdas omedelbart eller snarast

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

	Gradering
Inför flytten	
Otrygghet, stress pga. bristande information. (vad man ska göra, var man ska sitta, vad händer i flyttplaneringen)	Medel
Stress, hög arbetsbelastning för medarbetare som ingår i flyttgruppen	Medel
Risk för ej genomtänkt beslut kring arbetsmiljön i det nya kontoret då pga. tidspressen har inte funnits möjlighet att förankra och diskutera planlösningen.	Medel
IT-risk allmäntt (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...	Hög
Under flytten	
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.	Medel

Åtgärd	Klar/uppföljning	Ansvarig
Ta fram information, tidplan och deadlines	Så snart som möjligt	Flyttgruppen
Resp. chef följer upp med berörd medarbetare	Snarast+löpande	Resp. chef. HR informerar
Utvärdering av arbetsmiljön efter flytten. Viktigt att kommunicera till medarbetarna att förändringar i hur man sitter kan ske efter inflytt	Ca. 6 månader efter inflytt, eller löpande, viktigt med dialog o medarbetaransvar i denna fråga.	HR på resp. bolag
Om möjligt lägga med detta i upphandlingen	I samband med upphandling	Upphandlingsansvarig
Information+ plan för att kunna hålla fysiska möten antingen på Lilla Bommen eller hos dotterbolagen om det är nödvändigt.	Så snart som möjligt.	Flyttgruppen

	Gradering
Efter flytten	
Möbler från det gamla kontoret inte fungerar ergonomiskt i det nya kontoret.	Medel
Störningar i arbetsmiljön - nya beteenden, nya förutsättningar. Passage mellan bolagen.	Medel
Brister i den fysiska arbetsmiljön (exempelvis ventillation, ljud, ljus)	Medel
Nya lokaler - andra förutsättningar för att umgås, äta lunch med sina kollegor. (FBU)	Medel
Nya lokaler andra förutsättningar, vissa saker inte fungerar i början.	Medel

Åtgärd	Klar/uppföljning	Ansvarig
Utvärdering av den fysiska arbetsmiljön. I samand med fördjupad fysisk arbetsmiljörond.	Ca. 3-6 månader efter flytten	HR på resp. bolag
Ta fram spelregler.	Kort innan eller efter flytten	HR i resp. bolag organiserar arbetsgrupp
Fördjupad fysisk arbetsmiljörond.	Ca. 3-6 månader efter flytten	HR på resp. bolag i samarbete
Ta upp på APT möte, hitta förslag på andra lösningar.	Under hösten.	HR i resp. bolag
Reflektion lite oftare på APT-möten för att diskutera hur de nya lokalerna fungerar.	Under hösten.	HR i resp. bolag