

## Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) 2016

### Inledning

Stadsrevisionen har 2016 genomfört en granskning av hur bolaget genomför det systematiska arbetsmiljöarbetet. Granskningens syfte var att bedöma om SAM genomförs i enlighet med lag, föreskrifter och riktlinjer. Bedömningen var att det inom bolaget finns ett i huvudsak fungerande och systematiskt arbetsmiljöarbete.

Lekmannarevisorerna rekommenderade styrelsen att ta del av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Bolagets styrelse kommer fortsättningsvis årligen få en skriftlig uppföljning av SAM.

### 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.

Arbetsmiljöarbetet integreras i den löpande verksamheten. Medarbetarenkät, arbetsmiljöronder, APT, medarbetarsamtal och personalbokslut är verktyg för att kunna följa upp arbetsmiljöarbetet.

### Ny AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö

Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö trädde i kraft 1 mars 2016 och reglerar bl a kunskapskrav, mål, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling. Med anledning av detta att bolaget genomfört utbildning för samtliga chefer kring innehållet och kraven i den nya AFS:en. Vid detta tillfälle ingick också utbildning i grundläggande arbetsmiljö. En sk egenkontroll är genomförd för att säkerställa att bolaget lever upp till den nya AFS:en. Resultatet blev tillfredsställande på samtliga punkter, dock saknas konkret mål för det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet vilket är ett nytt krav enligt föreskriften. Detta kommer att tas fram under 2017.

### Medarbetarenkät 2016

Sista koncerngemensamma medarbetarenkäten genomfördes november 2014. Bolaget hade då ökat på i stort sett samtliga parametrar i undersökningen. Under 2015 pågick arbete med analys och framtagande av handlingsplaner med förbättringsåtgärder. Bolaget genomförde en s k temperaturmätning våren 2016 (med samma upplägg som den koncerngemensamma enkäten) och den visade på ett stabilt resultat i jämförelse med mätningen 2014.

I november 2016 deltog bolaget för första gången i den gemensamma enkäten i Göteborgs stad. Denna enkät har ett nytt upplägg med andra frågor och resultat presenteras i ett antal för oss nya index, såsom hållbart medarbetarengagemang (HME). HME har införts på initiativ från SKL, och består av nio gemensamma frågor och resultatet kan användas som benchmark mellan deltagande kommuner och landsting.

Eftersom det är en ny enkät nya index i år kan vi därmed inte göra några jämförelser med tidigare resultat. Enkäten har två varianter; en enkät som vänder sig till samtliga chefer (benämns chefsrapport nedan) och en enkät som vänder sig till övriga medarbetare (benämns bolagsrapport nedan).

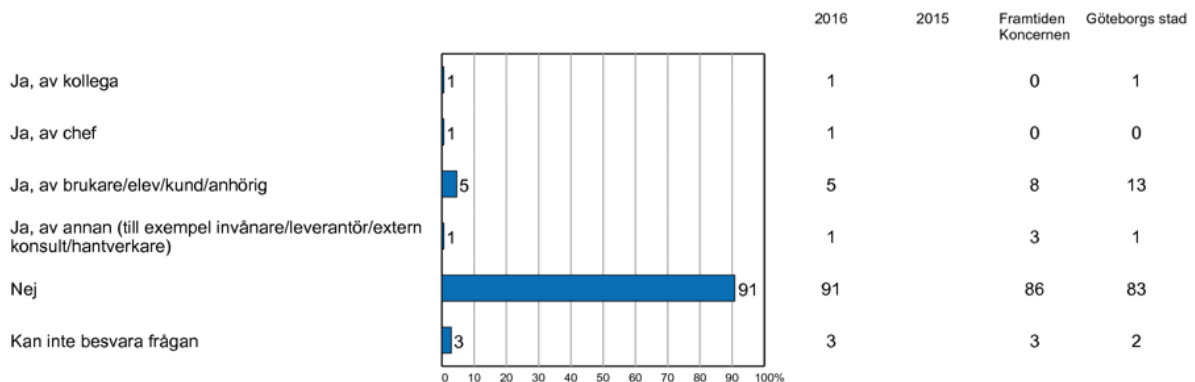
### Hot och våld

I enkäten finns ett antal frågor som rör hot och våld. Utifrån utfallet ser vi inget alarmerande och bolagets resultat är jämförbart med koncernens och övriga stadens resultat. Dock är detta ett viktigt område och inom koncernen pågår ett arbete kring arbetsmiljö och säkerhet för medarbetarna, där bolaget har med representanter i arbetsgruppen. Syftet är bland annat att se över arbetssätt och ta fram förslag till utbildningar inom hot och våld.

## Kränkningar, trakasserier, hot & våld

Framtiden Koncernen/B420 Familjebostäder i Göteborg AB

49. Har du, under det senaste året, varit utsatt för våld eller hot om våld i arbetet? Flera svarsalternativ är möjliga.



Svarsalternativen har ändrats 2016. Svarsalternativ som saknar jämförelse med 2015 är nya

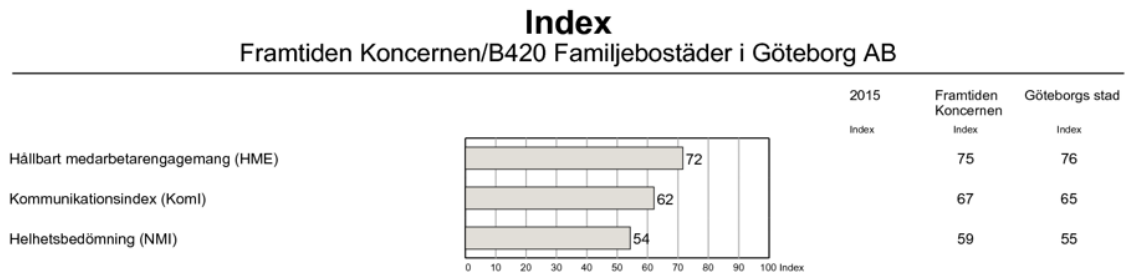
### Bolagsrapporten

I årets medarbetarenkät ligger bolaget lägre än våra systerbolag på de flesta parametrar. Gäller även till viss del i jämförelse med det totala resultatet i staden. Det är ni vi jämför på bolagsnivå. Bryter vi ner resultatet på avdelning/distrikt/arbetsgrupp är spridningen stor.

174 medarbetare svarade på enkäten.

Under april och maj pågår arbete med analys och framtagande av handlingsplaner i samtliga arbetsgrupper. Ledningsgruppen analyserar resultatet på bolagsnivå för att ta fram eventuella bolagsövergripande aktiviteter. Diskussioner pågår också i Ledarforum (samtliga ledare i bolaget).

Satsning på att utveckla medarbetarskapet är med som en del i bolagets affärsplan för 2017.



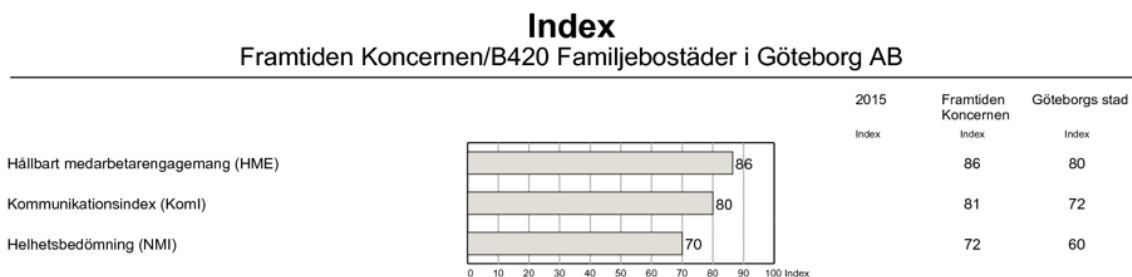
### Chefsrapporten

I chefsenkäten ligger bolaget i stort sett på samma nivå som våra systerbolag och betydligt högre än det totala resultatet för samtliga chefer i staden.

19 chefer svarade på enkäten.

Analys och diskussion genomförs på respektive avdelning/distrikt samt i Ledarforum och ledningsgrupp.

Satsning på att utveckla ledarskapet är med som en del i bolagets affärsplan för 2017.



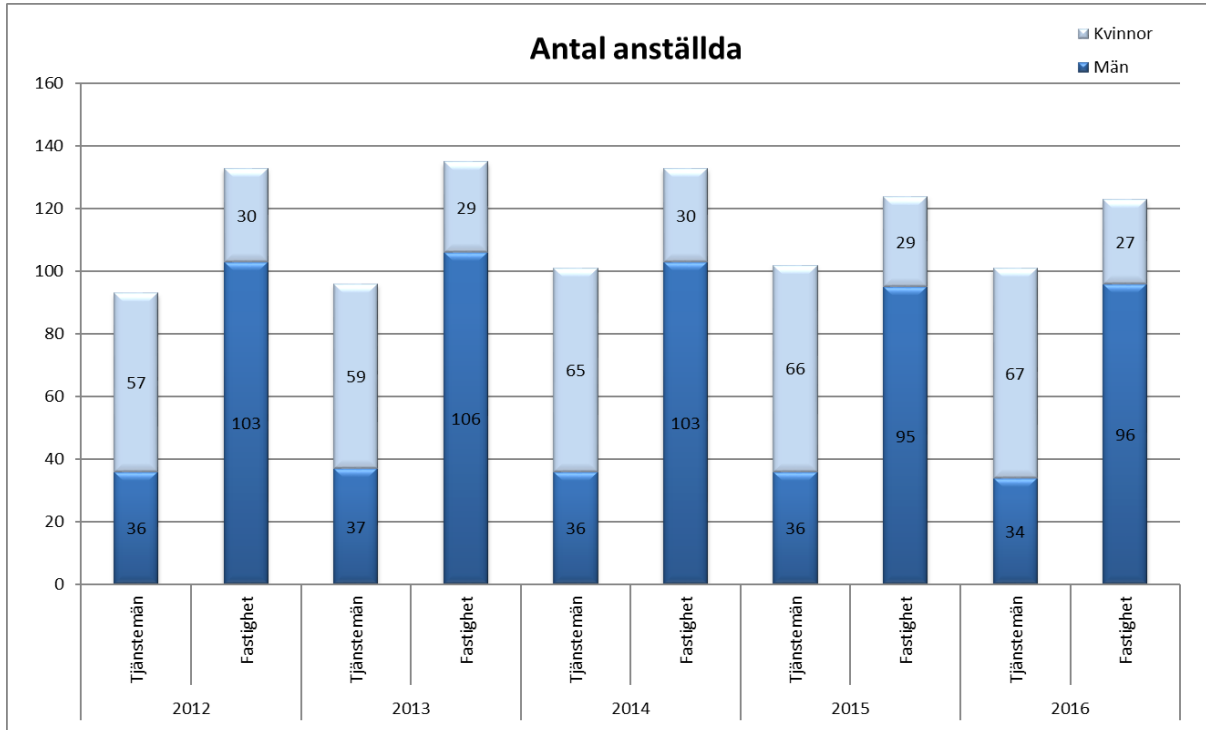
### Arbetsmiljöronder 2016

Arbetsmiljöronder har genomförts och utifrån resultatet kan det konstateras att den fysiska arbetsmiljön är god i bolaget. Stress upplevs till viss del, och då främst inom yrkesgruppen bovärdar. En ny tydligare ärendeprocess med regler/rutiner som införts ger förutsättningar för enhetlighet och tydlighet i vad som gäller. Ger ökad service samt trygghet för medarbetarna om vad som gäller och det bör minska stressen. I övrigt framkommer inget särskilt alarmerande och åtgärder vidtas där det behövs enligt dokumenterade handlingsplaner. Frågor som rör psykosocial arbetsmiljö tas också upp i de enskilda medarbetarsamtalen.

## Personalbokslut 2016

### Anställda

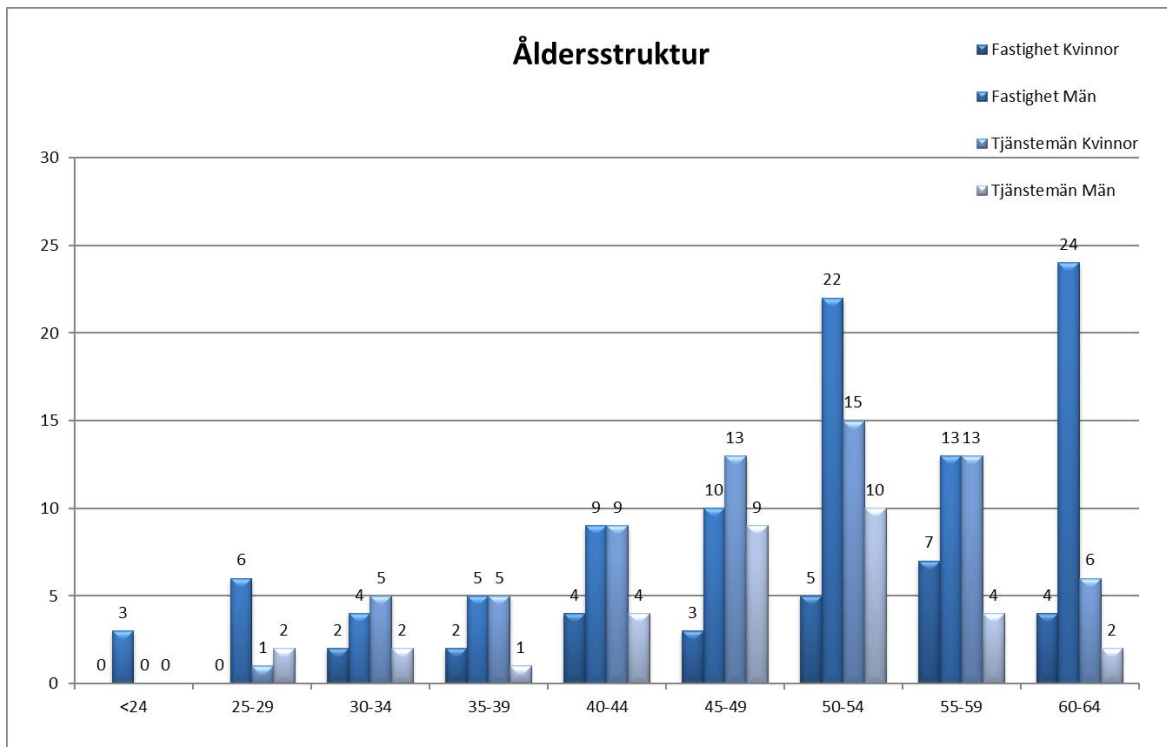
Antal anställda uppgick 2016 till 224 tillsvidareanställda. Könsfördelningen är 42% kvinnor och 58% män. Denna fördelning har varit ganska konstant under de senaste åren.



22 medarbetare har slutat under året; fem stycken på grund av ålderspension och resterande på egen begäran. 20 nya medarbetare har anställts under 2016; 11 tjänstemän och 9 fastighets.

Medelåldern i bolaget är 49,21 år vilket är jämförbart med övriga bolag i fastighetsbranschen. Pensionsavgångar de närmsta fem åren fördelar sig enligt följande; 13 miljövårdar, 12 bovärdar, 8 hantverkare och 9 administrativ personal. Det som är mest kritiskt att återbesätta på grund av dessa pensionsavgångar är bovärdar. När det gäller miljövårdar finns ett relativt stort rekryteringsunderlag och hantverkare har bolaget sedan tidigare beslutat att inte återbesätta när någon slutar.

Olika insatser görs för att locka unga till fastighetsbranschen och få fler sökande till Fastighetprogrammet på gymnasiet. I år har antalet ökat som väljer den inriktningen och vi kommer att ta emot bovärdstraineer till hösten. Koncernen har sedan ett antal år startat Fastighetsvårdsprogram ihop med Komvux där bolagen erbjuder praktik och sommarjobb. Bolaget har anställt ett flertal bovärdar som genomgått den utbildningen.

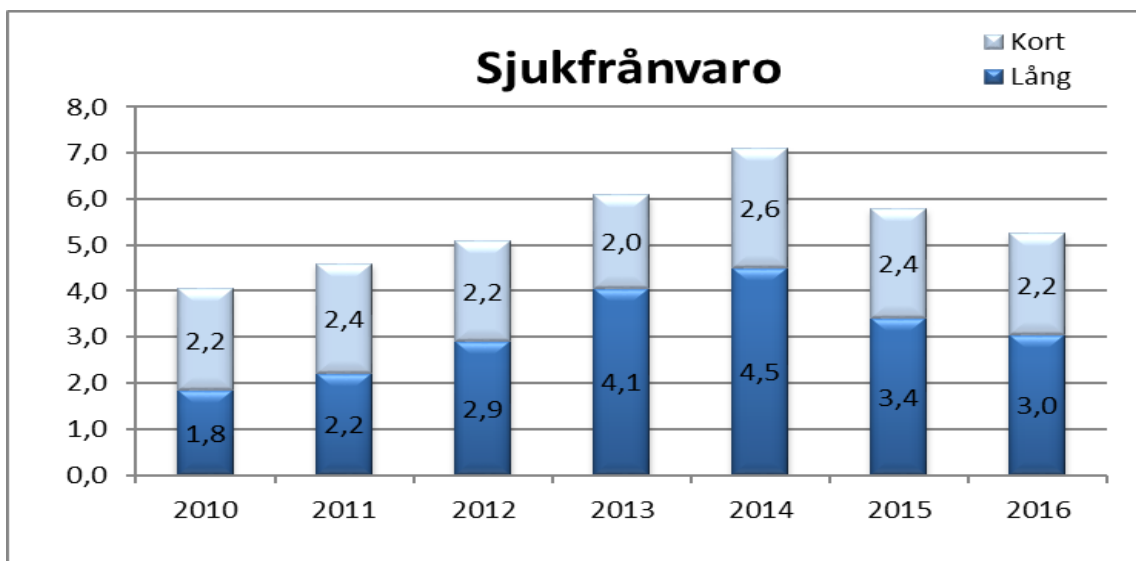


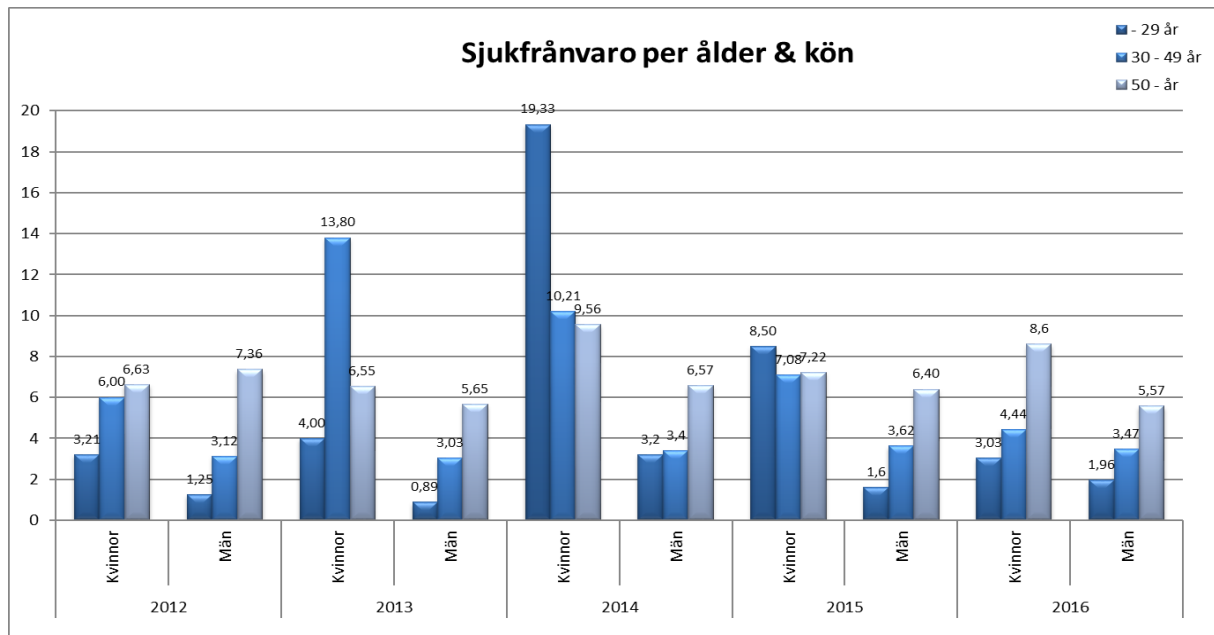
#### Övertid

Omfattningen av övertidsuttag har legat konstant på en acceptabel nivå de senaste åren. Några övertidsdispenser har inte behövt sökas under året. Bolaget uppfattar inte att övertid är något problem ur arbetsmiljösynpunkt.

#### Sjukfrånvaro

Bolaget upplever det som mycket positivt att sjukfrånvaron sjunkit två år i rad. Bolaget har även under 2016 satt fortsatt fokus på sjukfrånvaron bland annat med hälsosamtal vid frekvent korttidsfrånvaro. Vi har väl fungerande rehabrutiner. Under 2017 kommer samtliga medarbetare erbjudas hälsokontroller hos företagshälsovården och någon form av friskvårdssatsning kommer att genomföras.





#### Arbets skador och tillbud

Under 2016 rapporterades 9 arbets skador och 2 tillbud. Liksom tidigare år anser bolaget att det anmäls för få tillbud. Vi måste bli bättre på att rapportera så att ett tillbud inte i förlängningen blir en arbets skada. Alla måste hjälpas åt i detta, chefer, fackliga representanter och medarbetare. Detta tas regelbundet upp på APT. Ett enklare och modernare incidentrapporterings system behövs och diskussioner kring detta pågår i koncernen.

2017-05-02

Ann-Catrin Skeppstedt

HR-chef