



Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) 2017

Gunilla Eriksson

2018-03-23

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2017	Poseidon	Gunilla Eriksson	2018-03-23	2 av 6
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd 20ÅÅ-MM-DD	Senast reviderad

1 Bakgrund

Poseidons arbetsmiljöarbete utgår från Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy samt riktlinjer för Göteborgs stad.

All information om arbetsmiljöarbete finns att tillgå på intranätet i Personal- och säkerhetshandboken.

På alla avdelningar och distrikt finns AFS 2001:1 om Systematiskt arbetsmiljöarbete och AFS 2015:4 om Organisatorisk och social arbetsmiljö tillgänglig.

Skriftlig delegering av arbetsmiljöansvaret finns från vd till chef.

I februari varje år sammanställs distrikts- och avdelningars arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete för föregående år och presenteras för Poseidons styrelse.

2 Organisation för arbetsmiljöarbete

Inom Poseidon är samverkan med arbetsgivare och fackliga företrädare organiserat i företagsråd, distriktsråd och HK-råd. Företagsrådet sammanträder 6 gånger per år i samband med styrelsemöte. Distriktsråd och HK-råd sammanträder 4 gånger per år.

Alla möten protokollförs och ev. åtgärder följs upp. Innehåll i dagordningen är samverkan, arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling.

Skyddsronder genomförs v. 11, 22, 33 och 44 ute på distrikten. På huvudkontoret görs skydds rond 2 gånger per år, utöver det vid behov. Ev. åtgärder görs omgående.

I skyddsroundsprotokoll har lagts till grad av risk samt ansvar och datum för åtgärd.

Vid större förändringar ska en riskbedömning göras i samverkan med skyddsombud och fackliga företrädare.

3 Personal, sjukfall och hälsa

2017-12-31 hade Poseidon 257 medarbetare. Medelåldern har sänkts från 47 år till 46 år.

Personalomsättningen var 12,1 %. En avslutningsenkät har skickats ut till alla som sagt upp sig (ej till de som går i pension). På en skala 1-5 (5 är bäst) får Poseidon höga betyg när det gäller arbetsinnehåll och arbetsmiljö 4,1 och utrustning, utbildning/utveckling och kollegor 4,6.

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2017	Poseidon	Gunilla Eriksson	2018-03-23	3 av 6
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
			20ÅÅ-MM-DD	

Sjukfrånvaron har gått ner från 4,2 % 2016 till 3,9 %. Även frisknärvaron har förbättrats från 58,1 % till 72,6 % (Frisknärvaro = max 4 sjukdagar/år).

Under 2017 har långtidssjukskrivningar följts. I januari var det 12 medarbetare som var långtidssjukskrivna och i december hade antalet gått ner till 8. Majoriteten påbörjade under året en succesiv tillbakagång i arbete.

Alla medarbetare har tillgång till företagshälsovård. Vartannat år erbjuds alla medarbetare att genomgå en hälsoprofilundersökning.

Under 2017 gjorde 4 distrikt samt HK en hälsoprofilundersökning. Det ser generellt sett bra ut och vi kan inte härleda sjukskrivningar till de resultat som företagshälsovården har presenterat. Förbättringsområden är vikt, motion och tobak.

Förutom hälsoprofilundersökning, har beställningar gjorts till företagshälsovården avseende besök hos läkare (5), psykolog/beteendevetare (5), läkare/psykolog (2), vaccinationer mv (4), ergonom (1) och influensavaccination.

Under 2017 tecknade Framtidenkoncernen ett avtal avseende ett personalvårdsprogram med SoS international. Avtalet innebär att den enskilde medarbetaren själv tar kontakt med SoS International och bokar tid hos ex. psykolog, familjerådgivning eller jurist. Medarbetaren har möjlighet att få 5 kostnadsfria konsultationer.

Även som tidigare år erbjuds personalen friskvårdsbidrag (1200 kronor 2017), cykelförmån, massage och kiropraktor.

Alla medarbetare har haft medarbetar- och lönesamtal.

3.1 Medarbetarenkät 2016, resultatredovisning 2017

Resultatet presenterades i februari 2017. Poseidons svarsfrekvens var 83 %. Nästa medarbetarenkät genomförs hösten 2018.

Vi kan inte jämföra tidigare resultat då vi nu ingår i stadens enkät. Däremot finns jämförelseresultat mellan Framtidenkoncernen och Göteborgs stad.

Resultatet redovisas på bolagsnivå samt distrikt och avdelningar.

När det gäller resultat kopplat till arbetsmiljö (framförallt organisatorisk och social arbetsmiljö) finns det områden som Poseidon generellt behöver arbeta med, ex. arbetsbelastning, återkoppling och kommunikation. Varje distrikt gör en handlingsplan utifrån sina resultat. Ett exempel på åtgärd för hela bolaget är att information från företagsledningens möten läggs på intranätet ("öka kommunikation och tillit").

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2017	Poseidon	Gunilla Eriksson	2018-03-23	4 av 6
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
			20ÅÅ-MM-DD	

I medarbetarenkäten ställs även frågor om upplevd hälsa. Majoriteten av våra medarbetare upplever att de mår ganska bra eller mycket bra.

Fler upplever stress ”i viss mån till väldigt mycket”, än de som upplever lite stress eller ingen stress. Detta kopplas direkt till resultat avseende arbetsbelastning.

I medarbetarsamtal har fortsatt fokus varit arbetsbelastning och balans arbete/fritid.

4 Incident- och tillbudsrapport 2017 (person)

Definition:

Incident; tillfällig händelse ”OJ”.

Tillbud; oönskad händelse som skulle kunna leda till ohälsa eller olycka ”AJ”

Distriktschef och/eller förvaltare ansvarar för att en incidentrapport görs.

2017 har rapporterats: skada 12, tillbud 15 och 2 säkerhetsrisk. Dessa är fördelade på 7 hot från hyresgäst, 18 händelser som är arbetsrelaterat och 4 övrigt (ex. passersystem ur funktion, sladd på väg till arbetet). Totalt: 29. (24 tillbud 2016).

5 Kompetensutveckling inom arbetsmiljö

Alla chefer och skyddsombud hade en gemensam arbetsmiljöutbildning 19 oktober 2017.

Personalchef har deltagit i föreläsning om diskriminering och likabehandling, arrangör Fastigo samt Religionsfrihet och yttrandefrihet i anställningen, Göteborgs stad.

Personalchef har tillsammans med fackliga representanter gjort en handlingsplan utifrån diskrimineringslagen i avvaktan på en gemensam Likabehandlingsplan.

Exempel på arbetsmiljörelaterade utbildningar som genomförts under året:

”Arbete på väg”, miljövärdar distrikt Väster

” Fallskydd”, distrikt Väster

” Heta arbeten” distrikt Angered

” Hot och våld” och ”Rättshaverister och beteende”, distrikt Centrum

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2017	Poseidon	Gunilla Eriksson	2018-03-23	5 av 6
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd 20ÅÅ-MM-DD	Senast reviderad

Vi har avslutat ”Vi bygger för 17” och påbörjat planering för kommande utvecklingsprojekt 2.1. Projekt 2.1 har fyra delområden; digitalisering, avfallshantering, boinflytande och medarbetare. Kick-off för Projekt 2.1 28-29 maj 2018.

6 Händelser 2017

6.1 Koncerngemensam handlingsplan trygg och säker arbetsmiljö

Koncernenledningen har beslutat om en gemensam handlingsplan för trygg och säker arbetsmiljö. Som grund för handlingsplanen deltog medarbetare från alla bolagen i en workshop där man diskuterade arbetsmiljö och behov av förbättringar.

Bla. att införa kamratstödare efter en modell som Räddningstjänsten arbetar med samt gemensamma utbildningar i hot och våld. Ansvarig blir ny säkerhetschef.

6.2 Trakasserier och kränkande särbehandling

#metoo har uppmärksammats inom bolaget. Distrikt och avdelningar har haft uppe frågan om trakasserier och kränkande särbehandling på APT och i medarbetarsamtal. Vi har även haft information om detta på Intranätet.

I medarbetarenkäten ställs frågor om man varit utsatt för kränkande särbehandling, diskriminering och sexuella trakasserier. 80-95 % uppger att de aldrig varit utsatta av varken kollega, chef, entreprenör, kund/hyresgäst eller annan. Dock finns det medarbetare som varit/känt sig utsatta, därav diskussioner och information på APT och medarbetarsamtal.

5 december fick styrelsen information om hur Poseidon arbetar med frågan.

6.3 Likabehandlingsplan

Koncernen har arbetat fram en gemensam Likabehandlingsplan för medarbetare och verksamhet. Framtidens styrelse beslutade om att anta planen i februari 2018. Poseidon har parallellt arbetet med en egen Likabehandlingsplan i samverkan med de fackliga organisationerna med grund i Framtidens plan. Den ska vara klar under våren 2018.

6.4 Utökad närvaro i utvecklingsområden

Under hösten påbörjades ett gemensamt arbete med våra systerbolag Bostadsbolaget och Familjebostäder för att öka närvaron i utvecklingsområden genom trygghetsgrupper. Dessa ska finnas på plats kvällar och helger. För Poseidons del gäller detta Hjällbo och Lövgärdet.

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2017	Poseidon	Gunilla Eriksson	2018-03-23	6 av 6
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd 20ÅÅ-MM-DD	Senast reviderad

Tillsammans med fackliga representanter och chefer har vi gjort riskanalys, planerat innehåll i tjänster, introduktionsutbildning m.m. Gemensam rekrytering av trygghetsvärdar och chefer påbörjas efter årsskiftet.

6.5 Nya lokaler uthyrningsorganisationen

Lokal till uthyrarna har under hösten 2017 iordningställts på Olskrokstorget i anslutning till distrikt Öster och Poseidon+. Inflyttning februari 2018. Personal, fackliga företrädare och skyddsombud har varit delaktiga i ombyggnationen av lokalen.

6.6 Stadsrevisionens uppföljning av granskning av SAM 2016

Stadsrevisionen har gjort en uppföljning av den granskning av SAM som gjordes 2016. En rekommendation som stadsrevisionen hade, var att ha enhetliga protokoll för skyddsronder digitala. Arbetet med gemensamma digitala protokoll pågår.