

Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) 2018

2019-03-22

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2018		Gunilla Eriksson	2019-03-22	2 av 6
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
Rapport	Personal	Lena Molund Tunborn	2019-04-01	

1 Bakgrund

Poseidons arbetsmiljöarbete utgår från Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy för Göteborgs stad. Andra styrande och vägledande dokument är Samverkansavtalet (Fastigo) och det lokala samverkansavtalet för Poseidon, Göteborgs stads riktlinjer för personsäkerhet (Dnr 1298/17).

På alla arbetsställen finns AFS 1993:2 Hot och våld, AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö.

Information om Poseidons arbetsmiljöarbete finns att tillgå på intranätet i Personal- och säkerhetshandboken.

Skriftlig delegering av arbetsmiljöansvaret finns från vd till chefer.

2 Organisation för arbetsmiljöarbete

Poseidons samverkan mellan arbetsgivare och fackliga företrädare är organiserat i företagsråd, distriktsråd och HK-råd. Utöver dessa möten träffas arbetsgivare och fackliga företrädare vid facklig samverkan fyra gånger per år samt vid behov.

Företagsrådet har sammanträde sex gånger per år i samband med styrelsemöte. Distriktsråd och HK-råd sammanträder fyra gånger per år. Alla möten protokollförs och ev. åtgärder följs upp. Dagordningen innehåller samverkan, arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling.

Skyddsronder sker fyra gånger per år (vecka 11,22,33 och 44) ute på distrikten. På HK görs skydds rond två gånger per år, samt vid behov. Ev. åtgärder görs omgående och följs upp på distriktsråd/HK-råd och kommande skydds rond.

I skydds rondsprotokollet ska noteras 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, hälsa och sjukfall

2018-12-31 hade Poseidon 270 (257 medarbetare 2017) medarbetare tillsvidareanställda. Medelåldern är 46 år, vilket är oförändrat från 2017.

Poseidon har en personalomsättning med 11,1 %, då ingår även pensionsavgångar. En avslutningsenkät skickas till de medarbetare som slutar. 2018 svarade fjorton personer på

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2018		Gunilla Eriksson	2019-03-22	3 av 6
Dokumenttyp	Process	Fastställt av	Datum, fastställt	Senast reviderad
Rapport	Personal	Lena Molund Tunborn	2019-04-01	

enkäten. Av enkäten framgår bl.a. att man slutar för ny utveckling, bättre lön och förmåner men majoriteten är kvar i samma bransch. Rekommendationer att förbättra är ex. systemeffektivisering, introduktion av ny personal och ökad tydlighet avseende innehåll i uppdraget. Majoriteten har varit nöjda med sina chefer. Tio f.d. medarbetare kan rekommendera Poseidon som arbetsgivare, två är tveksamma och två kan inte det.

Sjukfrånvaron har gått ner från 3,9 % (2017) till 3,3%. Tyvärr har frisknärvaron gått ner från 72,6 % till 64% (Frisknärvaro = max 4 sjukdagar/år).

Alla medarbetare har tillgång till företagshälsovård. Vartannat år erbjuds alla medarbetare en hälsoprofilundersökning. 2017 deltog 104 personer och 2018 69 personer. Ca 70 % upplever att man har en bra eller mycket bra hälsa. Utifrån resultat av hälsoprofilbedömningen är det svårt att göra en koppling till sjukfrånvaron/frisknärvaro.

Alla har möjlighet att ta influensavaccination och miljövårdar erbjuds TBE och stelkramp. Vid behov beställs genomgång av den fysiska arbetsmiljön med en ergonom.

Under 2018 har Framtiden koncernen ett personalvårdsprogram via SoS International. Den enskilde medarbetaren kontaktar själv SoS International och bokar tid hos ex. psykolog, jurist eller familjerådgivare. Man kan få max fem kostnadsfria konsultationer.

Fr o m 2019 övergår avtalet till Falck Health Care.

Övriga personalförmåner som berör hälsa och friskvård är friskvårdsbidrag (1 500:-/år), cykelförmån, massage och kiropraktor.

Alla medarbetare har haft medarbetar- och lönesamtal.

4 Medarbetarenkät 2018 och realtidsmätning

I oktober/november svarade 82% av Poseidons medarbetare på Göteborgs stads medarbetarenkät. Cheferna svarade på chefsenkäten. Resultatet kom i februari 2019. Poseidon har höjt alla index från enkäten 2016. Hållbart medarbetar index (HME) har gått från 73 till 78, Kommunikationsindex (KomI) från 64 till 71 och Helhetsbedömning (NMI) från 58 till 65. Utvecklingsområden är återkoppling, möjlighet till återhämtning och arbetsbelastning.

Poseidon är inte fria från kränkningar, trakasserier samt hot och våld. Företrädesvis gäller det från kund eller annan. 82% har inte varit utsatta det sista året. 95% har inte varit utsatta för sexuella trakasserier. 93% har inte varit utsatta för diskriminering. Dock är detta en ständigt närvarande fråga i det dagliga arbetet.

I oktober startade en pilot inom Framtiden koncernen med realtidsmätningar. Hos Poseidon är det distrikt Öster samt avdelningen för Administrativ utveckling som deltar. Varje vecka får medarbetare 4 frågor att besvara via e-post eller app. Frågorna berör alla arbetsmiljöns områden.

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2018		Gunilla Eriksson	2019-03-22	4 av 6
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
Rapport	Personal	Lena Molund Tunborn	2019-04-01	

En gång per vecka får chefen ett svar på hur arbetsgruppen mår, om det är något speciellt som man behöver diskutera och hantera. ”Temperaturen” jämförs med andra företag som har detta verktyg och/eller inom Poseidon. Planen är att alla bolagen inom koncernen går med i realtidsmätning under våren 2019. Realtidsmätning blir ett komplement till medarbetarenkäten som görs vart annat år.

5 Incident- och tillbudsrapporter 2018

Definition: Incident är en tillfällig händelse ”OJ”, tillbud är en oönskad händelse som skulle kunna leda till ohälsa eller olycka ”AJ”.

Vid varje händelse ska en incidentrapport skrivas, detta ansvarar närmaste chef och/eller förvaltare för.

2018 rapporterades 36 incidenter/tillbud som gällde egen personal och 7 som avsåg entreprenör eller hyresgäster. Rapporteringen är uppdelad i skada, tillbud och säkerhetsrisk. Majoriteten av skadorna är arbetsrelaterade skador såsom halk- och skärskadorna.

Säkerhetsrisker (6 st egen personal) är hot och vapen. Exempelvis var Trygghetsgruppen i nära anslutning till en skottlossning i Hjällbo och var först på plats. Även i gruppen tillbud finns två situationer där personal hotats med yxa respektive vapenliknande föremål.

Entreprenörer har lagt skyddsstopp i Backa p.g.a. hotfulla situationer.

Alla medarbetare som varit utsatta för en hotsituation erbjuds alltid stöd och följs upp av närmaste chef. Vid behov får man personalarm.

6 Kompetensutveckling inom arbetsmiljö

Alla medarbetare inom koncernen har fått en utbildning i Hot och våld i nära relationer i juni och december.

Alla skyddsombud har haft en gemensam träff den 23 augusti när frågor om arbetsmiljö diskuterades.

Ett axplock av kompetensutveckling inom arbetsmiljö:

- Hot och våldsutbildning
- HLR (Hjärt- och lungräddning)
- Heta arbeten
- Svåra samtal
- Normkritisk tänkande

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2018		Gunilla Eriksson	2019-03-22	5 av 6
Dokumenttyp	Process	Fastställt av	Datum, fastställt	Senast reviderad
Rapport	Personal	Lena Molund Tunborn	2019-04-01	

7 Likabehandlingsplan och diskriminering

Under 2018 har koncernen antagit en Likabehandlingsplan både för verksamhet och medarbetare. Den har även implementerats hos bolagen med bolagsspecifika handlingsplaner. Handlingsplanen för medarbetare omfattar bl.a. en utbildningsinsats om inkluderande arbetsplats under 2019 och normkritisk rekrytering.

Diskrimineringslagen ställer krav på arbetsgivare att kontinuerligt i samverkan med arbetstagarorganisationerna undersöka, analysera, åtgärda och följa upp följande områden:

- Arbetsförhållanden
- Löner och anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och kompetensutveckling
- Föräldraskap och arbete.

I februari 2019 följs 2018 års handlingsplan upp. Parterna är överens om att Poseidon ska fortsätta utveckla hur vi rekryterar, annonsering intern och externt m.m. Vi ska också i skyddsronde vecka 11, gå igenom tillgänglighet på distrikten. När det gäller löner och anställningsvillkor, kompetensutveckling och utbildning samt att förena föräldraskap och arbete, kan vi idag inte se att någon utifrån diskrimineringslagens sju grunder diskrimineras.

8 Händelser 2018

Våren 2018 har en säkerhetschef anställts inom koncernen med placering på Störningsjouren. Säkerhetschefen har i uppdrag att utveckla bl.a. trygg och säker arbetsmiljö. Ett nytt incidentrapporteringsystem kommer att implementeras under 2019. En mall för riskanalys har tagits fram och ska beslutas av koncernledningen våren 2019.

En koncerngemensam HR-specialist har rekryterats med uppdrag att bl.a. arbeta med arbetsmiljöfrågor koncernövergripande.

Ett arbete med koncerngemensam värdegrunds- och organisationskultur har påbörjats under 2018 med workshop för styrelser, chefer och personal. Arbetet fortsätter under 2019-2020.

Poseidons uthyrare flyttade i februari till nya lokaler i anslutning till Poseidon+. Inför flytten gjordes en riskanalys tillsammans med arbetsgivarorganisationerna. Under 2018 har beslut tagits att all extern uthyrning samt uthyrning via omflyttningsplatsen ska flyttas över till BoPlats under 2019-2020. Detta gäller koncernens alla bolag. Risk- och konsekvensanalys har gjorts. Poseidon kommer inte ha någon övertalighet avseende uthyrare.

Under 2018 har även ett arbete gjorts när det gäller översyn av koncerngemensamma funktioner inom HR/Lönehantering, IT och Inköp. Avseende IT och inköp kvarstår nuvarande

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2018		Gunilla Eriksson	2019-03-22	6 av 6
Dokumenttyp	Process	Fastställt av	Datum, fastställt	Senast reviderad
Rapport	Personal	Lena Molund Tunborn	2019-04-01	

organisation, då det finns fungerande samverkan mellan bolagen. Gemensam lönehantering har diskuterats, då de mindre bolagen inte har löneadministratörer. Förslag på hantering av löner kommer att presenteras för koncernledningen under våren 2019. Förslaget innebär att Bostadsbolaget och Poseidon tar över de mindre bolagens lönehantering. Information och samråd har skett med arbetstagarorganisationerna.

Poseidon har utökats med 13 nya tjänster under 2018. Det är kombitjänsten IMK (innemiljökontroll)/miljövård, 6 stycken. Tidigare har Poseidon haft IMK på entreprenad. Från mars/april till oktober arbetar man som miljövård och under vinterhalvåret med innemiljökontroll.

Under 2018 rekryterade vi personal till Trygghetsgruppen i Hjällbo/Lövgärdet. I augusti var 4 medarbetare samt chef på plats. 2 nya medarbetare kommer januari/mars. Gruppen arbetar kvällar och helger årets alla dagar. Alla får en introduktion och utbildning i hot och våld i samband med start. I april 2018 hade koncernen en gemensam introduktionsvecka för alla nyanställda trygghetsvårdare. Fokus var på arbetsmiljö, hot- och våld, utsatta områden m.m.

9 Revision 2018, personsäkerhet

Stadsrevisionen granskade 2018 Poseidons arbete med personsäkerhet. Stadsrevisionen lämnar rapport till styrelsen april 2019.

Sammanfattningsvis kan konstateras att Poseidon behöver förbättra och utveckla dokumentation och incidentrapportering. Utbilda och informera medarbetare om arbetsmiljö- och personsäkerhet.

Under 2019 kommer en säkerhetschef att rekryteras till Poseidon. Uppdraget är bl.a. att arbeta med personsäkerhet, trygg- och säker arbetsmiljö.

10 Skaderapport och säkerhetsarbete 2018

Rapporteras av säkerhetssamordnare till styrelsen den 9 april.