



Styrelsehandling 17d  
2020-05-07  
Bilaga 1

# Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) 2019

Gunilla Eriksson

2020-02-01

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2019	Poseidon	Gunilla Eriksson	2020-02-01	2 av 7
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
Rapport	HR	VD	2020-04-28	

## 1 Bakgrund

Poseidons arbetsmiljöarbete utgår från Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy för Göteborgs stad. Andra styrande och vägledande dokument är Samverkansavtalet 1 september 2019 (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. Digitalt eller i ”pappersform”.

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

Skriftlig delegering av arbetsmiljöansvaret finns från vd till distriktschef/avdelningschef och från distriktschef/avdelningschef till mellanchefer.

## 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. problem åtgärdas och 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 skyddsroundsprotokollet 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.

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2019	Poseidon	Gunilla Eriksson	2020-02-01	3 av 7
Dokumenttyp	Process	Fastställt av	Datum, fastställt	Senast reviderad
Rapport	HR	VD	2020-04-28	

### 3 Personal, hälsa och sjukfall

2019-12-31 hade Poseidon 285 (270 medarbetare 2018) medarbetare tillsvidareanställda.

Medelåldern är 46 år, vilket är oförändrat från 2018.

Poseidon har en personalomsättning med 8,6 % (11,1% 2018), då ingår även pensionsavgångar.

En avslutningsenkät skickas till de medarbetare som slutar. 2019 svarade sju personer på enkäten.

Av enkäten framgår bl.a. att man slutar för politiska beslut, bättre lön och förmåner men majoriteten är kvar i samma bransch. Rekommendationer att förbättra är ex. att ha en långsiktig planering när det gäller underhåll, mindre styrning och ökad decentralisering samt ökad insikt från chefer hur medarbetares vardag ser ut. Majoriteten har varit nöjda med sina chefer. Sex f.d. medarbetare kan rekommendera Poseidon som arbetsgivare, en kan inte det.

Sjukfrånvaron är kvar på samma nivå som 2018 3,3%. Frisknärvaron är 70 % 2019, att jämföra med 64 % 2018. (Frisknärvaro = max 4 sjukdagar/år).

Alla medarbetare har tillgång till företagshälsovård. Vartannat år erbjuds alla medarbetare en hälsoprofilundersökning. 2018 deltog 69 personer och 2019 96 person. Medelålder på de som gjort hälsoprofilbedömningen är 45 år för kvinnor och 44 år för män. Det som framkommer av hälsoprofilbedömningen är att våra medarbetare uppfattar sig ha en god hälsa (65,6 % bra eller mycket bra hälsa). Medarbetare upplever i perioder stress på arbetet och i sin totala livssituation. Man uppger dock att man har möjlighet till återhämtning. Dock finns det förbättringar i form av ökad fysisk aktivitet. Vi har låga sjuktal och detta styrker även hälsoprofilbedömningen.

Alla har möjlighet att ta influensavaccination och miljövärdar erbjuds TBE och stelkramp.

Vid behov beställs genomgång av den fysiska arbetsmiljön med en ergonom.

Sedan 2018 har Framtiden koncernen ett personalvårdsprogram såsom övriga staden. Den enskilde medarbetaren kontaktar själv Falck Health Care och bokar tid hos ex. psykolog, jurist eller familjerådgivare. Man kan få max fem kostnadsfria konsultationer. Under 2019 har 13 medarbetare kontaktat Falck Health Care. 4 ärenden var arbetsrelaterade, ex. samarbetsproblem och stress. 9 personer kontaktade Falck Health Care p.g.a. privatrelaterade bekymmer, ex. psykolog eller jurist.

Övriga personalförmåner som berör hälsa och friskvård är friskvårdsbidrag (1 500:-/år), cykelförmån, massage och kiropraktor. Under 2019 påbörjade staden en översyn av alla personalförmåner inom stadens förvaltningar och bolag med uppdrag att alla anställda i staden ska ha likvärdiga förmåner.

Alla medarbetare har haft medarbetar- och lönesamtal.

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2019	Poseidon	Gunilla Eriksson	2020-02-01	4 av 7
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
Rapport	HR	VD	2020-04-28	

## 4 Medarbetarenkät 2019 och realtidsmätning

Poseidons medarbetare har inte deltagit i Göteborgs stads medarbetarenkät 2019. Inom koncernen har beslutats att bolagen deltar vartannat år. Nästa gång blir oktober 2020.

Under 2019 har alla bolagen inom Framtiden koncernen börjat använda realtidsmätning. Poseidons alla distrikt och avdelningar deltar sedan augusti 2019. Vi började med en pilotomgång i oktober 2018, och därefter har distrikt och avdelningar successivt kommit med under 2019.

Varje vecka får medarbetare 4 frågor att besvara via e-post eller app. Frågorna berör alla arbetsmiljöns områden. 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. Chefer kan även få en ”insikt”, om det är en fråga som behövs tas om hand eller om något har blivit bättre. Uppföljning av realtidsmätning sker på arbetsplatsträffar (APT). Till sin hjälp har chefer en ”verktygslåda” med metoder att använda vid samtalen.

HME (Hållbart medarbetarengagemang) mäts 2 gånger per år. Det berör frågor om ledarskap, motivation och styrning. HME som mättes under hösten var 78 (100 max).

Förutom dessa frågor mäts även speciellt för Framtiden koncernen Inkluderande arbetsplats och Trygg och säker arbetsmiljö. Poseidons medarbetare tycker generellt att vi är en inkluderande arbetsplats (8,2 av 10) och att de har en säker och trygg arbetsmiljö (8,0 av 10).

## 5 Incident- och tillbudsrapporter 2019 (personsäkerhetsarbete)

Incident- och tillbudsrapporter samt personsäkerhetsarbetet redovisas från och med i år i Säkerhetsrapporten.

## 6 Kompetensutveckling inom arbetsmiljö.

Koncernen har haft en gemensam arbetsmiljöutbildning (grund och repetition) hösten 2019 för chefer och skyddsombud.

En webbaserad utbildning om Trygg och säker arbetsplats har tagits fram gemensamt inom koncernen. Den kommer att lanseras i februari 2020. Alla medarbetare ska genomgå utbildningen.

Skyddskommittén träffas två gånger per år. På vårmötet gick man igenom checklistor och diskuterade ”Den goda arbetsplatsen”. I augusti var temat arbetsmiljö och aktuella frågor.

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2019	Poseidon	Gunilla Eriksson	2020-02-01	5 av 7
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
Rapport	HR	VD	2020-04-28	

Ett axplock av kompetensutveckling inom arbetsmiljö:

- Arbete på väg
- HLR (Hjärt- och lungräddning)
- Heta arbeten
- Hot och våld
- Röj- och motorsåg
- Normkritisk tänkande
- Brand- och utrymningsövning
- PEP (personlig effektivitet) för att förebygga och minska stress.

## 7 Likabehandlingsplan och diskriminering

Alla medarbetare har fått en utbildning om inkluderande arbetsplats i juni 2019. Den har följts upp med workshop för chefer i oktober och en i februari/mars 2020.

Alla chefer och fackliga ombud har genomgått en utbildning om normkritisk rekrytering utifrån diskrimineringslagens grunder.

I november startade en kampanj mot våld i nära relationer ”Våga bry dig”.

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 2020 följs 2019 års handlingsplan upp: fortsätta utveckla hur vi rekryterar, annonsering intern och externt m.m. Vi ska också i skyddsronde vecka 11, gå igenom tillgänglighet på distrikten. Bedömning är att tillgängligheten är tillfredsställande.

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 2019

I augusti 2019 anställde Poseidon en säkerhetschef. Uppdraget är att arbeta och utveckla säkerhetsfrågor inom Poseidon, ex. personsäkerhet. Säkerhetschefen är representant i koncernens säkerhetsråd.

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2019	Poseidon	Gunilla Eriksson	2020-02-01	6 av 7
Dokumenttyp	Process	Fastställt av	Datum, fastställt	Senast reviderad
Rapport	HR	VD	2020-04-28	

I januari 2019 infördes en ny organisation i distrikt Väster med fastighetsförvaltare med personalansvar för husvärdar. Under hösten har piloten utvärderats och beslut har tagits att införa samma organisation i alla distrikt. Intern rekrytering av fastighetsförvaltare påbörjades i november. I samband med detta gjordes även en omflyttning av distriktschefer. De går till sina nya distrikt 1 april 2020 i samband med att ny organisation sätts. Två små distrikt, Hjällbo och Angered, slås samman till ett. Poseidon har då 7 distrikt. I samband med ny organisation finns inte någon övertalighet då en av distriktscheferna går i pension. Övrig personal är inte övertalig. Förändringarna ingår i projektet ”Att slipa en diamant”, där det även ingår att se över roller och ansvar, organisationsstruktur, process- och arbetssätt samt inriktning och ramar. Ett förarbete har gjorts med bl.a. intervjuer med medarbetare och chefer samt workshop med ledningsgrupp.

Uthyrningsorganisationen och arbetet med uthyrning har förändrats i o m att den externa uthyrningen har övertagits av BoPlats i oktober 2019. Planerat är även att BoPlats ska hantera omflyttningsplatsen för våra egna hyresgäster. Vid årsskiftet har vi 7 tillsvidareanställda uthyrare och har avvecklat tidigare konsulter från Lernia.

Trygghetsgruppen har haft full bemanning sedan mars 2019. De arbetar tre och tre vid varje arbetspass. De finns på plats i Hjällbo och Lövgärdet alla kvällar året runt. De har fått ett positivt bemötande från boende. De farhågor som funnits i riskanalys om ex. hot har inte förekommit. Vi har tillsammans med övriga bolag i koncernen som har trygghetsgrupper gjort en uppföljning av gruppernas verksamhet.

Utredning om koncerngemensam lönehäntering har pågått under 2019. Koncernledningen väntas ta beslut under våren 2020.

Koncernens säkerhetsråd och HR-råd har påbörjat en diskussion om bakgrundskontroller i samband med rekrytering av vissa tjänster. Arbetet förväntas pågå under 2020.

Göteborgs Stad har gjort en fördjupad uppföljning av arbetsmiljön 2019. Alla förvaltningar och bolag har lämnat rapport. Bostads AB Poseidons styrelse fick information vid sammanträdet 9 april 2019. Syftet är att få ett nuläge för att kunna driva förbättringar inom arbetsmiljöområdet och på sikt minska sjuktalet.

I maj antog Göteborgs Stad ett program för Attraktiv arbetsgivare som sträcker sig mellan 2019 till 2023. Programmet är uppdelat i tre delar:

- Vi är stolta över den nytta vi gör för dem vi är till för
- Vi har ett hållbart arbetsliv där verksamhet och hälsa utvecklas
- Vi attraherar och behåller medarbetare

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2019	Poseidon	Gunilla Eriksson	2020-02-01	7 av 7
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
Rapport	HR	VD	2020-04-28	

## 9 Stadsrevisionens uppföljning av granskning av personsäkerhet

Stadsrevisionen granskade 2018 Poseidons arbete med personsäkerhet och lämnade rapport till styrelsen. Under 2019 följde stadsrevisionen upp granskningen då Poseidon hade förbättringsområden att åtgärda.

- Utifrån riskanalyser identifiera åtgärder och upprätta handlingsplaner.
- Åtgärder för att underlätta incidentrapporter.
- Bolaget bör tillsätta en säkerhetschef.

Vid uppföljningen konstaterade Stadsrevisionen att Poseidon omhändertagit tidigare rekommendationer och vidtagit tillräckliga åtgärder.