

Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) 2020

Bostads AB Poseidon

Dokumentnamn	Författare	Ansvarig	Datum	Sida
Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2020	Gunilla Eriksson, HR-chef	Gunilla Eriksson, HR-chef	2021-03-03	1 av 2

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. 1 april 2020 tillsattes fastighetsförvaltare i linjen med personalansvar för husvärdar. De kommer att delegeras arbetsmiljöansvaret när deras utbildning till förvaltare är klar juni 2021. Även miljövärdssamordnare fick personalansvar för miljövärdar 1 maj 2020. De kommer också att delegeras arbetsmiljöansvaret efter ledarskapsutbildning är avslutad i april 2021.

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 skyddsronder två gånger per år, samt vid behov. Ev. åtgärder görs omgående och följs upp på distriktsråd/HK-råd och kommande skyddsronder. Under 2020 har en del skyddsronder skett digitalt.

I skyddsrondersprotokollet ska noteras grad av risk samt ansvar och datum för åtgärd (handlingsplan).

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

3 Personal, hälsa och sjukfall

2020-12-31 hade Poseidon 294 (285 medarbetare 2019) medarbetare tillsvidareanställda.

Medelåldern är 46 år, vilket är oförändrat från 2019.

Poseidon har haft en personalomsättning med 5,9% (8,6% 2019), då ingår även pensionsavgångar.

Trots pandemi Covid-19 var sjukfrånvaron låg, 4,0%. Frisknärvaron är oförändrad från 2019, 70 % (Frisknärvaro = max 4 sjukdagar/år).

Alla medarbetare har tillgång till företagshälsovård när det gäller arbetsrelaterad ohälsa, ergonomi etc. Vartannat år har alla medarbetare erbjudits en hälsoprofilundersökning. Under 2020 har vi ställt in hälsoprofilbedömning utifrån pandemin. Ett fåtal som kvarstod från 2019 gjorde hälsoprofilbedömning i januari. Utifrån Skatteverkets regler om förmånsbeskattning när det gäller generella hälsoundersökningar kommer företaget efter pandemin besluta om vilka hälsofrämjande åtgärder som företaget ska erbjuda

Dokumentnamn	Författare	Ansvarig	Datum	Sida
Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2020	Gunilla Eriksson, HR-chef	Gunilla Eriksson, HR-chef	2021-03-03	2 av 2

anställda.

Tidigare år har alla medarbetare erbjudits influensavaccin, 2020 meddelade dock företagshälsovården att de inte hade möjlighet att erbjuda detta då de inte fått tillräckligt många vaccindoser. Miljövårdare erbjuds TBE och stelkramp vid behov.

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 2020 har 12 medarbetare kontaktat Falck Health Care. 6 ärenden var arbetsrelaterade, ex. samarbetsproblem och stress. 6 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. Frågan har utretts under 2020 och ska tas upp för beslut i Kommunstyrelse och kommunfullmäktige under 2021.

Alla medarbetare har haft medarbetar- och lönesamtal.

4 Medarbetarenkät 2020 och realtidsmätning

Poseidons medarbetare har 2020 deltagit i Göteborgs stads medarbetarenkät. Resultatet redovisas i februari 2021. Framtiden koncernen har beslutat att delta i stadens medarbetarenkät vartannat år.

Realtidsmätningen Winningtemp är nu implementerad och alla medarbetare får 4 frågor varje vecka att besvara via app eller e-post.

Frågorna berör alla arbetsmiljöns områden. En gång per vecka får chefen ett svar (temperatur) 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. I november fick alla chefer en kort introduktion och uppdatering av verktyget, tips om hur de kan använda resultatet i uppföljning med medarbetare. Generellt tycker chefer att detta är ett bra redskap.

HME (Hållbart medarbetarengagemang) mäts 2 gånger per år. Det berör frågor om ledarskap, motivation och styrning.

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 (8,4 av 10) och att de har en säker och trygg arbetsmiljö (8,2 av 10).

5 Kompetensutveckling inom arbetsmiljö

Våra nya fastighetsförvaltare och miljövårdssamordnare har haft en digital arbetsmiljöutbildning i maj/juni i samband med att de började sina nya tjänster. Utbildningen leddes av Roger Edstrand på Störningsjouren.

En webbaserad utbildning om Trygg och säker arbetsplats har tagits fram gemensamt inom koncernen. Alla medarbetare har gjort utbildningen under 2020. Omdömet är att det är en bra och givande utbildning.

Dokumentnamn	Författare	Ansvarig	Datum	Sida
Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2020	Gunilla Eriksson, HR-chef	Gunilla Eriksson, HR-chef	2021-03-03	3 av 2

Nyanställda miljövårdar gick Røj- och Trimmer utbildning.

Skyddskommittén träffas vanligtvis två gånger per år men har under 2020 inte haft gemensamma samlingar. Vid behov har möten skett digitalt.

P.g.a. pandemin har det inte genomförts de utbildningar som varit planerade om de inte kunnat ske digitalt.

6 Likabehandlingsplan och diskriminering

Frågor om likabehandling, diskriminering och kränkningar ingår i de frågor som ställs i Winningtemp och följs löpande.

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.

En uppföljningsutbildning avseende Våld i Nära Relationer, för de som inte haft möjlighet att delta eller nyanställda, gjordes digitalt 13 oktober.

I november genomfördes åter igen kampanjen mot våld i nära relationer ”Våga bry dig” (Orange day). Information publicerades på intranät, hemsida och i våra trapphus.

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 december 2020 följdes handlingsplanen upp: fortsätta utveckla hur vi rekryterar, annonsering intern och externt m.m.

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.

7 Händelser 2020

Covid-19 och pandemin har satt sin prägel på 2020. Koncernen har gemensamt arbetat med riktlinjer och rekommendationer utifrån Folkhälsomyndighetens beslut. En informationsplats infördes på intranätet ”Gula rutan”, där alla medarbetare kan hitta information, råd och förhållningssätt. Både koncernen och Poseidon har haft löpande lägesmöten varje vecka. Särskild riktad information har gått ut till chefer.

Genom Winningtemp har koncernen ställt frågor utifrån covid-19 generellt men också kring hemarbete. Vi har även skickat ut en separat enkät till alla medarbetare som arbetar hemifrån. Det som framkommit är att det generellt fungerar ganska bra att arbeta hemma. Alla har haft möjlighet att låna hem skärm och stol, men man saknar höj- och sänkbart skrivbord. Men framförallt saknar man den sociala kontakten med kollegor och medarbetare.

De av tjänstemännen som av olika skäl inte kan arbeta hemma, har möjlighet att vara på kontoren.

Dokumentnamn	Författare	Ansvarig	Datum	Sida
Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2020	Gunilla Eriksson, HR-chef	Gunilla Eriksson, HR-chef	2021-03-03	4 av 2

I övrigt schemaläggs även närvaro på distriktskontor. Det ska alltid finnas en medarbetare med arbetsledande befattning på plats. Inom distrikten ska inte medarbetare träffas mellan husvärdskontor, miljövärdskontor och distriktskontor. Möten sker digitalt eller utomhus med avstånd.

Skyddsutrustning har tagits fram till de medarbetare som arbetar ute i våra distrikt i form av munskydd, visir och västar ”håll avstånd”. Plexiglas har sats upp på husvärdskontor och i arbetsfordon. Schemalagda arbetstider och raster för att minska smittspridning och ge möjlighet att hålla avstånd. Rutiner har införts för besök hos och av hyresgäster.

Trots pandemin valde Poseidon att genomföra organisationsförändringen 1 april. Distriktschefer bytte distrikt och fastighetsförvaltare med personalansvar för husvärdar infördes. 1 maj övergick även personalansvar för miljövärdar till miljövärdssamordnarna. Det har varit (och är) en utmaning för nya chefer att ex. lära känna nya medarbetare, sätta sig in i distrikt och ev. ny roll.

Majoriteten av alla möten såsom personalmöten, APT och samverkansmöten görs digitalt.

Fastighetsförvaltarens utbildning på Fastighetsakademin har bedrivits helt digitalt, det har fungerat bra under rådande omständigheter. De kommer slutföra sin utbildning i maj.

Koncernen tog gemensamt beslut i november att inte ta emot praktikanter/LIA under pandemin med anledning av de hårdare restriktioner som infördes.

Under våren fick koncernen förfrågan från Göteborgs Stad/Arb Vux om vi inom bolagen kunde ta emot fler ferieungdomar än vanligt då ferieplatser inom vård- och omsorg togs bort. Poseidon och övriga bolag tog fram flera platser för ferieungdomar i vår utemiljö och planerade för ett smittsäkert mottagande och arbetsställe. Till vår hjälp kunde vi även anställa handledare finansierade av Göteborg stad.

Arbetet med ”Att slipa en diamant” har fortsatt under 2020. Det som rör arbetsmiljön i arbetet är bl.a. ”Organisation, roller och ansvar” där tydliggörs roller och gränsdragning mellan roller vilket har efterfrågats av medarbetare i intervjuer och fokusgrupper. Hösten 2020 påbörjades arbetet med ytterligare en del i ”Att slipa en diamant”, Värdegrund och arbetsgivarvarumärke inom ramen för attraktiv arbetsgivare.