

Styrelsehandling nr 9

Datum 2021-10-28

Diarienummer PO2021-0013

Handläggare

Gunilla Eriksson

Telefon: 031-332 10 00

E-post: gunilla.eriksson@poseidon.goteborg.se

Avveckla tystnadskultur och förstärk personalens säkerhet

Informationsärende

Styrelsen Bostads AB Poseidon

Rapporten *"Avveckla tystnadskultur och förstärk personalens säkerhet"* antecknas.

Sammanfattning

Vid styrelsens möte 2021-08-26 framlades ett yrkande om att låta VD omedelbart genomföra en frivillig och anonym enkätundersökning, riktad till alla medarbetare, om upplevelser av otillåten påverkan, hot, interna repressalier och tystnadskultur på arbetsplatsen och/eller i samband med arbete.

Yrkandet lämnades mot bakgrund av rapporten "Finns det tystnadskultur i Göteborgs Stad?" beställd av kommunstyrelsen. Inom ramen för yrkandet ingick att återkomma med beskrivning av befintlig organisation samt förslag på ytterligare insatser för att förstärka medarbetares säkerhet.

Enkätundersökningen har genomförts, sammanställts och presenterades för styrelsen i sin helhet vid mötet 2021-09-28. VD gavs då i uppdrag att säkerställa att stadens riktlinjer för personsäkerhet, rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten samt eventuell lokal riktlinje/anvisning för hot och våld är känd och fullt implementerad i hela bolaget. VD fick även i uppdrag att beskriva hur bolaget arbetar med att stärka medarbetares säkerhet mot våld, hot och olovlig påverkan och ge förslag på hur den ytterligare kan stärkas. Uppdraget ska samverkas med berörda fackliga parter.

Bostads AB Poseidon har nolltolerans mot hot, våld, trakasserier och otillåten påverkan. Arbetet utgår från Göteborgs Stads policy och riktlinjer samt Framtidenkoncernens anvisningar för personsäkerhet. Bolaget har en egen Personal- och säkerhetshandbok samt ett samverkansavtal med fackliga parter som bland annat reglerar samverkan när det gäller arbetsmiljöfrågor och den process som avser arbetsmiljöarbetet.

För att stärka våra medarbetare och chefer i frågor som rör hot, våld och otillåten påverkan, har koncernen gemensamt tagit fram och genomfört utbildningarna Trygg,

säker arbetsplats och Våld i nära relationer. Kommande utbildningar är Kamratstöd och en kompetensplattform för medarbetare i utvecklingsområden.

Chefer följer trygg och säker arbetsmiljö i incidentrapporteringssystemet IA, genom realtidsmätning av medarbetarupplevelsen i Winningtemp samt genom schemalagda skyddsronder. Vid behov av åtgärd ska detta ske snarast möjligt.

Trots att bolaget har tydliga anvisningar, flertalet forum samt verktyg för att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp risker och problem i arbetsmiljön sedan några år, behövs återkommande uppföljning för både chefer och medarbetare. Poseidon avser därför att ta fram ett årshjul som stöd i bolagets systematiska arbetsmiljöarbete. Vi påbörjar implementering av årshjulet i november 2021.

En viktig åtgärd är att ytterligare stärka chefer. Deras kunskap, förhållningssätt, agerande och beslut är avgörande för att medarbetare ska känna tillit till att de vid hot, våld och otillåten påverkan, har arbetsgivarens stöd under hela processen – från händelse till polisanmälan och åtal. Chefer och ledare har också en betydelsefull roll för att påverka andra beteenden kopplat till tystnadskultur.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur ekologisk dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Samverkan

Ärendet har samverkats med fackliga parter vid Företagsråd 2021-10-20.

Bedömning gällande fråga av principiell beskaffenhet

Ärendet bedöms inte vara en fråga av principiell beskaffenhet.

Bilagor

1. Yrkande Avveckla tystnadskulturen och förstärk personalens säkerhet
2. Styrelsehandling Avveckla tystnadskulturen och förstärk personalens säkerhet 2021-09-28
3. Sammanställning enkätundersökning Trygg och säker arbetsplats
4. Framtidenkoncernens anvisningar för personsäkerhet

Ärendet

Styrelsen har gett VD i uppdrag att säkerställa att stadens riktlinjer för personsäkerhet, rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten samt eventuell lokal riktlinje/anvisning för hot och våld är kända och fullt implementerad i hela bolaget. VD har även fått i uppdrag att beskriva hur bolaget arbetar med att stärka medarbetares säkerhet mot våld, hot och olovlig påverkan och ge förslag på hur den ytterligare kan stärkas. Uppdraget ska samverkas med berörda fackliga parter.

Beskrivning av ärendet

Bakgrund

Kommunstyrelsen har beställt en extern rapport; ”Finns det tystnadskultur i Göteborgs Stad”. I rapporten framkommer att medarbetare i staden, av rädsla för repressalier från kriminella strukturer, inte anmäler händelser som rör hot, våld och otillåten påverkan. Rapporten beskriver också att anställda är osäkra på vad arbetsgivaren ger för stöd vid en anmälan till polis, samt att arbetsgivarens inställning till om händelser ska polisanmälas eller ej, är otydlig. Rapporten pekar vidare på förekomsten av en tysthetskultur, där medarbetare upplever att de blir tystade av chefer när de vill framföra sin bild av läget i stadens verksamheter.

Bolagets arbete med att implementera och säkerställa att policyer, rutiner och riktlinjer avseende personsäkerhet är väl kända av alla medarbetare

Poseidon har nolltolerans mot hot, våld, trakasserier och otillåten påverkan. Polisanmälningar ska göras och personal ska få stöd från chefer och kollegor.

Poseidon har i nära samverkan med fackliga parter ett ständigt pågående arbete med att trygga arbetsmiljön för våra medarbetare. Vår säkerhetschef finns som stöd till chefer och medarbetare och kontaktas alltid i händelser som påverkar personsäkerhet.

Skyddsronder genomförs enligt givet schema och alla uppmanas att kontakta chef eller skyddsombud om det uppstår behov av åtgärder mellan skyddsronderna. Företagsråd och distriktsråd har en stående punkt om arbetsmiljö.

Alla händelser ska rapporteras i incidentrapporteringssystemet, IA, som alla medarbetare har tillgång till. Alla chefer har tillgång till händelserapporter för att tillsammans med skyddsombud åtgärda och förebygga händelser avseende hot och våld. Årlig riskanalys avseende personsäkerhet görs i oktober för alla bolag inom koncernen och följs upp på koncernnivå.

I Framtidenkoncernens anvisningar för personsäkerhet finns tydliga manualer att följa vid situationsanpassad riskanalys i olika nivåer samt ett åtgärdsprogram vid händelse med hot och våld.

Arbetsgivaren har avtal med Help24/Krisjouren för att omgående kunna sätta in stöd och hjälp vid en akut händelse. Stöd till medarbetare ges även genom företagshälsovård och Falck Health Care.

Genom realtidsmätning av medarbetarupplevelsen i Winningtemp, följs trygg och säker arbetsmiljö och arbetssituationen löpande, vilket möjliggör för chefer och medarbetare att snabbt uppmärksamma och åtgärda eventuella brister.

Störningsjouren med utbildad personal med erfarenhet från bland annat psykiatri, polis och kronofogde, bistår bolaget i handläggningen av störningar, oriktiga hyresförhållanden och avhysningar men även vid konflikter mellan hyresgäster samt mellan hyresgäster och medarbetare. Det innebär att bolagets medarbetare inte är i frontlinjen i dessa frågor, vilket minskar risken att utsättas för hot, våld och otillbörlig påverkan.

Som stöd till chefer och medarbetare finns följande policyer, anvisningar, riktlinjer och avtal tillgängliga på koncernens och bolagets intranät:

- Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap
Tillgodose arbetsmiljölagstiftningens krav på arbetsmiljöpolicy där trygg och säker arbetsplats är en del av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.
- Göteborgs Stads riktlinjer för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap
- Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare
Ett av målen är att ha ett hållbart arbetsliv där verksamhet och hälsa utvecklas.
- Samverkansavtal för Fastighetsbranschen, Fastigo (arbetsgivarorganisation)
Huvudavtalet är förhandlat mellan Fastigo och fackliga parter och avser samverkan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer. Avtalet behandlar arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling.
- Samverkansavtal inom Poseidon
Samverkansavtalet grundar sig på huvudavtalet mellan Fastigo och fackliga parter. Samverkansorganisationen inom bolaget utgörs av företagsråd, distriktsråd/HK-råd och arbetsplatsträffar (APT). Dagordningen innehåller stående punkter som samverkan, arbetsmiljö, kompetensutveckling och likabehandling. Protokoll skrivs efter varje möte. Skyddsronde ska göra fyra gånger per år inom Fastighets avtalsområde, två gånger per år för tjänstemän. Det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) redovisas för styrelsen i april varje år.
- Göteborgs Stads riktlinjer för personsäkerhet
Personsäkerhetsarbetet bedrivs inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Rutiner för att risker ska minimeras ska tas fram. Polisanmälan ska göras om personal blivit utsatt för hot och våld. Den som utsatts för hot och/eller våld ska få stöd. Det systematiska arbetet med personsäkerhet redovisas för styrelsen i april varje år.
- Framtidenkoncernens anvisningar för personsäkerhet
Anvisningarna utgår från stadens riktlinjer för personsäkerhet och delas in i fyra processer: 1) kompetens och utbildning, 2) riskbedömning och analyser i olika nivåer, 3) åtgärdsprogram som aktiveras när händelse inträffar, 4) incidentsystem där alla händelser ska rapporteras, analyseras och korrigerande åtgärder utföras. En årlig riskanalys görs avseende hot och våld.
- Göteborgs Stads policy mot mutor
Om en belöning, gåva eller förmån bedöms som otillbörlig kommer arbetsrättsliga åtgärder att vidtas och polisanmälan göras.
- Göteborgs Stads riktlinjer mot mutor

- Poseidons Personal- och säkerhetshandbok
I Personal- och säkerhetshandboken finns information om bolagets förhållningssätt och riktlinjer gällande hot och våld, konflikter, krishantering och ekonomiska brott/mutbrott.
- Poseidons anvisningar bisyssla och jäv
Här framgår i vilka situationer en medarbetare anses vara jävig vid hantering av ett ärende.
- Incident- och tillbudsanmälan, IA
Medarbetare ska rapportera en incident/tillbud/händelse incidentrapporterings-systemet, IA. Systemet erbjuder ett naturligt flöde för att göra en polisanmälan, arbetsskadeanmälan och anmälan till Försäkringskassan. Händelser följs upp och vid behov ska åtgärd göras omgående.
- Framtidenkoncernens anvisningar om bakgrundskontroller vid rekrytering

Bolagets arbete med att stärka medarbetares säkerhet mot våld, hot och olovlig påverkan samt förslag på hur den ytterligare kan stärkas

Bolagets utgångspunkt är att samtliga medarbetare ska känna sig trygga och säkra på sin arbetsplats. Medarbetare ska vara väl förtrodda med såväl koncernens som bolagets förhållningssätt, rutiner och arbetssätt avseende personsäkerhet. Som medarbetare ska man också känna tillit till att man erbjuds stöd och hjälp vid en händelse avseende hot, våld eller otillåten påverkan. För att stärka chefer och medarbetare erbjuds återkommande utbildningar och nya utbildningar tillkommer under 2022:

- Webbutbildning Trygg, säker arbetsplats
Utbildningen, som omfattar samtliga medarbetare, är indelad i sju kapitel och tar cirka två timmar. Bolaget uppmuntrar chefer att göra utbildningen tillsammans med sina närmaste medarbetare för att kunna diskutera frågeställningar efter varje kapitel. Utbildningen berör kommunikation, metoder för att bemöta aggressivitet, hot och fientlighet samt gränssättning, men också förberedelser, risker, stress och reaktioner. Sista kapitlet behandlar arbetsmiljön och hur man systematiskt arbetar med detta kopplat till hot och våld. Utbildningen avslutas med ett kunskapstest.
- Våld i nära relationer
Koncerngemensam utbildning i Störningsjourens regi. Utbildningen erbjuds alla medarbetare årligen.
- Utbildning Kamrattstöd
Koncerngemensam halvdagsutbildning under planering med fokus på åtgärder efter att någon drabbats av en händelse.
- Kompetensplattsform för medarbetare i utvecklingsområden
Koncerngemensam utbildningssatsning under planering. Genomförs företrädesvis för medarbetare i utvecklingsområden, men kommer i vissa delar att erbjudas samtliga medarbetare. En av modulerna ska behandla personsäkerhetsprocessen och otillåten påverkan. Inriktningen är även att ta fram en koncerngemensam metod för förankring och aktivering av strategin för utvecklingsområdena.
- Utbildning i incidentrapporteringsystemet, IA
Omfattar alla nya medarbetare och kommer att erbjudas övriga medarbetare årligen.

Mot bakgrund av rapporten ”Finns det tystnadskultur i Göteborgs Stad?” har VD haft dialog med företagsledning och fackliga parter. Ingen part ger uttryck för att det finns en tystnadskultur inom bolaget av det slaget att medarbetare upplever att de blir tystade av chefer, när de vill framföra sin bild av läget i bolagets verksamhet. Bolaget kan dock bli tydligare med vilket stöd den enskilde medarbetaren kan få, inkluderat anhöriga.

En viktig åtgärd är att ytterligare stärka chefer genom utbildning. Deras kunskap, förhållningssätt, agerande och beslut är avgörande för att medarbetare ska känna tillit till att de vid hot, våld och otillåten påverkan, har arbetsgivarens stöd. Chefer och ledare har också en betydelsefull roll för att påverka andra beteenden kopplat till tystnadskultur.

En särskild utmaning är att stärka medarbetare att göra en polisanmälan och fullfölja processen till rättegång och dom. Det är naturligt att känna obehag och rädsla, för egen del och för anhöriga. Här måste Poseidon som arbetsgivare ge ledare verktyg, utbildning och stöd så att medarbetarna känner tillit till hela processen.

Trots att bolaget har tydliga anvisningar, flertalet forum samt verktyg för att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp risker och problem i arbetsmiljön sedan några år, behövs återkommande uppföljning för både chefer och medarbetare. Poseidon kommer därför att ta fram ett årshjul som stöd i bolagets systematiska arbetsmiljöarbete. Vi påbörjar implementering av årshjulet i november 2021. Då sker genomgång av Framtidenkoncernens anvisningar för personsäkerhet på arbetsplatsträffar (APT). Säkerhetschef och HR-chef deltar och föredrar anvisningarna samt informerar om incidentrapporteringsystemet, IA. Stort fokus kommer att ligga på det stöd som arbetsgivaren tillhandahåller vid händelser av hot, våld och otillbörlig påverkan. Häfter kommer personsäkerhet att utgöra en stående punkt på APT, likaså i utvecklingssamtalet med medarbetare.

Vi kommer att ta fram en enkel processbeskrivning utifrån åtgärdsprogrammet i Framtidenkoncernens anvisningar för personsäkerhet. Stort fokus kommer att ligga på implementering av situationsanpassad riskanalys i nivå 1 i den dagliga verksamheten.

Till realtidsmätningen av medarbetarupplevelsen i Winningtemp hör en ”verktygslåda” för chefer med olika metoder att använda när man i arbetsgruppen diskuterar frågor som rör resultat. Vi kommer att göra en översyn för att tydliggöra vilka samtalsmetoder som är relevanta för samtal om personsäkerhet/hot och våld.

Under 2022 introducerar vi en obligatorisk digital del i introduktionen av nyanställda. Här kommer att finnas länkar till webbutbildningar i personsäkerhet och IA.

Vi kommer även att förstärka vår löpande interna kommunikation kring personsäkerhet, där intranätet utgör ett bra verktyg för att information och kunskap om personsäkerhet, IA och arbetsgivarens stöd, kommer alla till del.

Bolagets bedömning

Bostads AB Poseidon bedömer att det finns anvisningar, rutiner, verktyg och forum för att hantera frågor och händelser som uppstår avseende hot, våld och otillbörlig påverkan. Poseidon ser ett dock behov av ytterligare implementering och utbildning för att stärka bolagets chefer och medarbetare.

2021-10-28

Underskrift

Namnförtydligande

.....

Lena Molund Tunborn

VD

.....

Gunilla Eriksson

HR-chef