

**Styrelsehandling nr 20**

Datum för styrelsemöte 220114

Diarienummer EH 2022-0007

Handläggare: Maria Hultgren

Telefon: 070-2082212

E-post: maria.hultgren@egnahemsbolaget.se

## **Återrapporering: Yrkande tystnadskultur**

### **Avveckla tystnadskulturen och förstärka personalens säkerhet**

#### **Sammanfattning**

Rapporten har tre huvudfokus:

- Information till medarbetare om innehållet i koncernens personsäkerhetsprocessen. Genomgång med fokus på nolltolerans mot otillåten påverkan, vikt av att rapportera händelser, stöd som finns för medarbetaren, medarbetarens ansvar i att känna till rutiner o regelverk, information om att medarbetaren alltid ska gå ekonomiskt skadelös vid ev händelse kopplad till tjänsteutövandet.
- Förtydligande om hur polisanmälan går till och att den alltid görs av VD. Detta föra att så långt det är möjligt skydda den enskilde medarbetaren. Närmaste chef är närmaste kontaktperson vid eventuell händelse. Stöd och information är kommunicerad till chefer hur processen sedan ska gå till.
- För att ytterligare förstärka medarbetares säkerhet mot hot o våld och otillåten påverkan ska ensamarbete i princip aldrig förekomma och anställda i särskilt utsatta befattningar ska erbjudas överfallslarm. Vad gäller otillåten påverkan ser vi den största risken för påtryckningar vid kontraktsskrivning varför kontrakt alltid ska undertecknas av två personer från bolaget.

#### **Bedömning ur ekonomisk dimension**

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

#### **Bedömning ur ekologisk dimension**

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

#### **Bedömning ur social dimension**

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

#### **Samverkan**

Samverkan har ägt rum den 2 februari 2022.

## **Bilagor**

Ärende 20) Rapport: Enkät om upplevelse av hot o  
våld / tystnadskultur

## Handling:

**Om bolagets arbete med att säkerställa att stadens riktlinjer för personsäkerhet, rutin för polisanmälan vid hot o våld i tjänsten och att lokala riktlinjer för hot o våld är kommunicerade. Dessutom hur bolaget ytterligare ska förstärka medarbetarnas säkerhet i arbetet.**

---

**Enkät** är genomförd för samtliga anställda vad gäller upplevelse av och förekomst av hot och våld samt förekomst av tystnadskultur. Resultat av enkäten finns bilagerad. Utifrån enkäten ser vi inte att upplevelse av hot o våld förekommer bland våra anställda annat än i mycket låg omfattning.

### Personsäkerhetsprocessen

Koncernens personsäkerhetsprocess kommunicerades muntligt vid bolagsinformation till alla anställda den 9 december 2021.

Informationen tog sikte på de förhållningssätt som ska genomsyra hela verksamheten med fokus på:

- Nolltolerans för alla former av otillåten påverkan
- Stöd som medarbetaren ska kunna förvänta sig anpassat efter den faktiska händelsen.
- Information kring vikten att rapportera incidenter/tillbud och polisanmäla lagöverträdelser (särskild punkt kring detta enligt nedan).
- Medarbetarens ansvar om att känna till rutiner och regler kring eventuell anmälan.
- Information om att alla medarbetare ska hållas ekonomiskt skadelösa vid eventuella händelser som är kopplade till tjänsteutövandet.

Denna process i mer detalj än ovan angivet finns för medarbetare att ta del av i säkerhetshandboken och är även länkad till originaldokumentet (Framtidens Personsäkerhetsprocess).

### Förtydligande angående rutin för polisanmälan

- Information är lämnad till alla medarbetare den 9 december 2021 om att VD personligen gör alla polisanmälningar i egenskap av firmatecknare och därmed också är en tydlig avsändare om att bolaget anmäler alla upplevelser om hot och våld eller förekomst av, och att anmälan alltid sker.
- Så långt det är möjligt ska den enskilde medarbetarens identitet skyddas.
- Rutin för förfarande i detalj om situation uppstår är kommunicerad och förtydligad via mejl till samtliga chefer den 10 december 2021 och finns uppdaterad under rubrik

**Hot o Våld** i Säkerhetshandboken. Stöd för chefer vid uppkomna situationer är HR-ansvarig och säkerhetsansvarig.

**Hur vi ytterligare kan förstärka medarbetares säkerhet mot våld, hot o otillåten påverkan**

- I genomförd riskanalys från den 6 december 2021 fastslogs att ensamarbete som huvudregel inte ska förekomma. Personer som befinner sig i upplevd utsatt situation ska utrustas med överfallslarm, t ex säljare, receptionist och övrig personal som kan behöva det om situationen kräver det/eller medarbetaren upplever ökad trygghet om hen utrustas med larm.
- För att minska risken för påtryckningar och otillåten påverkan i samband med försäljning av lägenhet ska kontrakt alltid undertecknas av två personer.

Fråga	Värde	Antal svar
Inga hot har riktats mot mig det senaste året.	9,9	25
Inga våldshandlingar har riktats mot mig det senaste året.	9,9	25
Jag har varit fri från otillåten påverkan (ex. mutor, erbjudanden, utpressning) det senaste året.	9,7	25
Jag känner mig säker och trygg när jag utför mitt arbete och har ingen oro för att bli utsatt för hot, våld eller otillåten påverkan.	9,3	25
Jag känner mig trygg med att berätta för min chef om förekomsten av hot, våld eller otillåten påverkan. Om inte, varför?	9,2	25
Jag känner mig trygg med att min chef ger mig stöd om jag bevittnar eller blir utsatt för hot, våld eller annan sorts otillåten påve	9,1	25
Jag känner mig trygg med att mina kollegor ger mig stöd om jag bevittnar eller blir utsatt för hot, våld eller annan sorts otillåten	9,1	25
Jag har den kunskap och erfarenhet jag behöver för att känna mig säker och trygg i mitt arbete.	8,9	25
Jag vet hur jag rapporterar i incidentrapporteringsverktyget (IA).	7,5	25
I vår arbetsgrupp pratar vi om hur vi minskar risken för hot, våld och otillåten påverkan.	6,8	25