

Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) 2021

Gunilla Eriksson

2022-03-02

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2021	Poseidon	Gunilla Eriksson	2022-03-02	2 av 7
Dokumenttyp	Process	Fastställt av	Datum, fastställt	Senast reviderad
Rapport	HR	VD		

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. Fastighetsförvaltare avslutade sin utbildning i juni 2021 och har nu delegerats arbetsmiljöansvaret. Även miljövårdssamordnare har fått utbildning och har delegerats arbetsmiljöansvaret. Nyanställda mellanchefer som ännu inte gått utbildning (p.g.a pandemi), har inte arbetsmiljöansvar.

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 minst fyra gånger per år. Möten har skett via teams under 2021.

Företagsrådet har sammanträdde 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. Åtgärder görs omgående och följs upp på distriktsråd/HK-råd och kommande skydds rond. Under 2021 har skyddsronder skett digitalt, framför allt för tjänstemän, förutom Lönecenter som är en ny verksamhet och lokal.

Tjänstemän har svarat på frågor på följande frågor:

- Min fysiska arbetsmiljö
- Psykosocial arbetsmiljö
- Kommentarer kring hemarbete
- Personsäkerhet, trygg säker arbetsplats

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2021	Poseidon	Gunilla Eriksson	2022-03-02	3 av 7
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
Rapport	HR	VD		

- Övriga kommentarer

I skyddsroundsprotokollet 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

2021-12-31 hade Poseidon 334 (294 medarbetare 2020) medarbetare tillsvidareanställda. Medelåldern är 46 år, vilket är oförändrat från 2020.

Trots pandemi Covid-19 var sjukfrånvaron låg, 4,6%. Frisknärvaron är 75% (Frisknärvaro = max 4 sjukdagar/år).

Alla medarbetare har tillgång till företagshälsovård när det gäller arbetsrelaterad ohälsa, ergonomi etc. Utifrån Skatteverkets regler om förmånsbeskattning när det gäller generella hälsoundersökningar kommer företaget efter pandemin besluta om vilka hälsofrämjande åtgärder som företaget ska erbjuda anställda, utifrån de regler som Göteborgs Stad beslutar om när det gäller personalförmåner.

2021 erbjöd inte företagshälsovården influensavaccin som tidigare år, dels p.g.a. pandemin, dels då avtalet med Avonova löpte ut 2021-12-31 och de inte tog emot fler kunder.

Alla medarbetare har möjlighet att på arbetstid vaccinera sig mot covid 19.

Sedan 2018 har Framtiden koncernen ett personavårdsprogram 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 2021 har endast 2 medarbetare kontaktat Falck Health Care. Ärendena var arbetsrelaterade.

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

Göteborgs stad har gjort 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 2021. Beslut tas i januari 2022.

Alla medarbetare har haft medarbetar- och lönesamtal. Under 2022 kommer nya lönekriterier och mall avseende medarbetarsamtal att tas fram med tydlig koppling till mål och värderingar.

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2021	Poseidon	Gunilla Eriksson	2022-03-02	4 av 7
Dokumenttyp	Process	Fastställt av	Datum, fastställt	Senast reviderad
Rapport	HR	VD		

4 Medarbetarenkät 2021 och realtidsmätning

Poseidons medarbetare har 2021 inte deltagit i Göteborgs stads medarbetarenkät. Framtiden koncernen har beslutat att delta i stadens medarbetarenkät vartannat år.

Realtidsmätningen Winningtemp är implementerad och alla medarbetare får 4 frågor varje vecka att besvara via app eller e-post. Under 2022 kommer det att ställas 6 frågor per vecka för att få en större bredd.

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) eller ett speciellt avsatt möte. Till sin hjälp har chefer en ”verktygslåda” med metoder att använda vid samtalen.

Det finns även hjälp att få i systemet Winningtemp. I september fick alla chefer en introduktion och uppdatering av verktyget, tips om hur de kan använda resultatet i uppföljning med medarbetare. Realtidsmätning uppfattas som ett bra verktyg för att följa arbetsmiljön.

Under 2021 kan avläsas att arbetssituationen generellt har varit ansträngd. Ett exempel på åtgärder för hög arbetsbelastning och stress är att husvärdarna på distrikt Backa ska under 6 månader testa blockindeldad arbetsdag. De startade 1 september.

Dagen är tydligt indelad i telefontid och administrativ tid, rondderingar och reparationer.

Uppföljning sker i februari 2022, med förhoppning om att minska stressen och få en ökad struktur på arbetsdagen.

HME (Hållbart medarbetarengagemang) mäts 2 gånger per år. Det berör frågor om ledarskap, motivation och styrning. HME var 82 2021 (78 2020).

Speciellt för Framtiden koncernen mäts Inkluderande arbetsplats och Trygg och säker arbetsmiljö. Poseidons medarbetare tycker generellt att vi är en inkluderande arbetsplats, 8,6 (8,4 2020) och att de har en säker och trygg arbetsmiljö, 8,4 (8,2 2020).

Ett nytt frågeområde som infördes för koncernen 2021 är frågor riktade till personal i våra utvecklingsområden utifrån strategin för utvecklingsområden.

5 Kompetensutveckling inom arbetsmiljö.

Den webbaserade utbildning om Trygg och säker arbetsplats som tagits fram gemensamt inom koncernen och introducerades 2020, har fortsatt under 2021. Alla nyanställda ska gå utbildningen.

Alla bolag inom staden har möjlighet att delta i de grundläggande arbetsmiljöutbildningar som Göteborgs Stad arrangerar.

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2021	Poseidon	Gunilla Eriksson	2022-03-02	5 av 7
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
Rapport	HR	VD		

Iknow är en webbaserad utbildning för chefer som är upphandlat av Göteborgs Stad. Utbildningen innehåller filmer/föreläsningar med ämnen som är kopplat till ledarskap. Exempel är: Att leda i stress och förändring, Medarbetar- och lönesamtal. Drygt 80 % av Poseidons ledare har gått de utbildningar som erbjuds via Iknow. Poseidon har tillgång till Iknow under 2022.

Skyddskommittén träffas vanligtvis två gånger per år men har under 2021 inte haft gemensamma samlingar. Vid behov har möten skett digitalt.

6 Likabehandlingsplan och diskriminering

Frågor om likabehandling, diskriminering och kränkningar ingår i de frågor som ställs i Vinningstemp och följs löpande, (Inkluderande arbetsplats).

Störningsjouren ansvarar för utbildning avseende Våld i Nära Relationer. Uppföljning sker en gång per år för de medarbetare som är nyanställda eller inte gått utbildning tidigare. Den sker digitalt.

Varje år i november genomförs kampanjen mot våld i nära relationer ”Våga bry dig” (Orange day). Information publiceras 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 januari 2022 följdes handlingsplanen för 2021 upp: fortsätta utveckla hur vi rekryterar, bl.a. genom Kompetensbaserad rekrytering i Visma och annonsering intern och externt.

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 2021

Covid-19 och pandemin har fortsatt satt sin prägel på 2021. Koncernen har gemensamt arbetat med riktlinjer och rekommendationer utifrån Folkhälsomyndighetens beslut. ”Gula rutan”, på intranätet har uppdaterats löpande så att det ska vara enkelt för medarbetare att hitta information,

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2021	Poseidon	Gunilla Eriksson	2022-03-02	6 av 7
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
Rapport	HR	VD		

råd och förhållningssätt. Både koncernen och Poseidon har haft löpande lägesmöten varje vecka. Särskild riktad information har gått ut till chefer.

Bolaget har fortsatt att följa upp de medarbetare som till stor del har arbetat hemma. Det har generellt fungerat bra att arbeta hemma. Alla har haft möjlighet att låna hem skärm och stol. Att inte ha den sociala kontakten med kollegor och medarbetare är det som har påverkat mest. De av tjänstemännen som av olika skäl inte kan arbeta hemma, har möjlighet att vara på kontoren.

Bolaget har fortsatt med den schemaläggning som gjordes 2020 avseende närvaro på distriktskontor/HK. Det har alltid funnits medarbetare med arbetsledande funktion på plats enligt schema. Inom distrikten ska inte medarbetare träffas mellan husvärdskontor, miljövärdskontor och distriktskontor. Möten sker digitalt eller utomhus med avstånd.

Skyddsutrustning finns 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.

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

Poseidon har tillsammans med systerbolag tagit emot ferieungdomar i utemiljön via Göteborgs Stad. Till vår hjälp anställdes handledare finansierade av Göteborg stad. Poseidon har även haft hyresgästers barn/ungdomar anställda som vanligt på sommaren. Allt har planerats utifrån ett så smittsäkert sätt som möjligt.

Utvecklingsarbetet ”Att slipa en diamant” har fortsatt under 2021. Roller ute på distrikten är klara, samt även gränsdragning mellan distrikt och HK har klargjorts.

I juni introducerades Poseidons värderingar: Schyssta, Handlingskraftiga, Lyssnande, Ett lag. Under hösten påbörjades implementeringen av värderingen ”Ett Lag”. Vi har även tagit fram ett arbetsgivarlöfte ”Vi bygger plats för dig”. Som stöd finns även en medarbetar- och ledarskapsguide som lanserades på julavslutning i december 2021.

Poseidon ansvarar sedan 1 september för Framtidens Lönecenter. Lönecenter hanterar Framtidens koncernens löner (förutom Familjebostäder och Bostadsbolaget). Lönecenter flyttade 1 september till egna lokaler på Angereds Torg (fd. distriktskontoret i Angered).

Poseidons krisledningsgrupp har aktiverats vid fyra tillfällen under 2021:

- Oroligheter i Lövgärdet i februari/mars.

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2021	Poseidon	Gunilla Eriksson	2022-03-02	7 av 7
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
Rapport	HR	VD		

- Skjutning och oroligheter i Hjällbo i maj.
- Skjutning i Biskopsgården i juni (ej i Poseidons område, stöd till Bostadsbolaget)
- Bränder i Kortedala november till januari.

Krisledningen har schemalagt och mobiliserat personal, företrädesvis i Kortedala, då behov av närvaro var under en längre period. Fokus har varit på ökad närvaro och tillgänglighet i området för att öka trygghet för boende och medarbetare.

Under hösten 2021 kom en rapport avseende tystnadskultur i Göteborg Stad. VD fick i uppdrag att genomföra en frivillig och anonym enkätundersökning, vilket gjordes i realtidsmätningen Winningtemp. VD skulle även säkerställa att stadens riktlinjer för personsäkerhet, rutiner för polisanmälan och lokala riktlinjer är fullt implementerad och känd i hela bolaget. Bolaget ska också stärka medarbetares säkerhet mot hot, våld och otillåten påverkan och hur säkerheten ytterligare kan stärkas. Styrelsen fick en rapport i oktober 2021.

På APT i november fick alla medarbetare en genomgång avseende Riktlinjer för personsäkerhet. Ett årshjul avseende personsäkerhet kommer att införas, där ingår stående punkt på APT en gång per år, kompetensutveckling, frågan ska lyftas på medarbetarsamtal samt att den ingår i den årliga riskanalysen i oktober.