

Styrelsehandling nr 8

Datum: 2022-06-08

Diarienummer: SJ2022-0065

Handläggare: Sofia Gärdfors

Telefon: 031-773 83 84

E-post: sofia.gardsfors@storningsjouren.goteborg.se

Återrapportering av uppdrag från Förvaltnings AB Framtiden 2022 om att förstärka medarbetares säkerhet

Förslag till beslut

Styrelsen för Störningsjouren i Göteborg AB

1. Återrapportering av uppdrag om att ytterligare förstärka medarbetares säkerhet mot våld, hot och olovlig påverkan riktad till Störningsjouren i Göteborg AB i Framtidenkoncernens affärsplan för 2022 godkänns och uppdraget betraktas som fullgjort.
2. Ärendet hemställs till styrelsen för Förvaltnings AB Framtiden för vidare hantering.

Sammanfattning

Ärendet hanterar vilka åtgärder som vidtagits på såväl koncerngemensam nivå som på bolagsnivå för att förstärka medarbetares säkerhet mot våld, hot och olovlig påverkan. Frågan hanteras kontinuerligt genom utbildningsinsatser och aktiviteter och bedömningen är att bolagets medarbetare upplever att frågan hanteras väl och att de upplever en trygg arbetsmiljö.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Bolaget har en utbildningsbudget per år för att säkerställa att personal får kontinuerlig utbildning kring ämnen som bland annat berör området hot, våld och otillåten påverkan.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

Bolagets olika utbildningsinsatser under åren har gett en tydligare bild av de olika utmaningar som medarbetare möter i alla sina olika uppdrag.

Samverkan

Ej varit aktuellt i det enskilda ärendet, men samverkansfrågor kring aktuella frågeställningar hanteras löpande.

Ärendet

Föreliggande ärende innehåller en återrapportering av det uppdrag som Förvaltnings AB Framtiden gett samtliga dotterbolag i Framtidenkoncernen i affärsplan för 2022-2024:

- *Samtliga dotterbolag får i uppdrag att ytterligare förstärka medarbetares säkerhet mot våld, hot och olovlig påverkan. Uppdraget ska återrapporteras skriftligt senast 2022-06-30.*

Beskrivning av ärendet

Förvaltnings AB Framtidens styrelse beslutade på styrelsesammanträdet 2021-10-13, §12 att ge 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 känd och fullt implementerad i hela bolaget. VD ska också föreslå hur bolaget ytterligare kan förstärka medarbetares säkerhet mot våld, hot och olovlig påverkan. Uppdraget ska samverkas med berörda fackliga parter.

Med utgångspunkt i ovan inarbetades nedanstående uppdrag under målområde ”Attraktiv arbetsgivare” i Framtidenkoncernens affärsplan för 2022–2024:

- *Samtliga dotterbolag får i uppdrag att ytterligare förstärka medarbetares säkerhet mot våld, hot och olovlig påverkan. Uppdraget ska återrapporteras skriftligt senast 2022-06-30.*

Bakgrund

2019 beslutade Framtidenkoncernen om en koncerngemensam anvisning för personsäkerhet. Anvisningen var ett resultat av ett kartläggnings- och utvecklingsarbete som gjorts under 2017-2018 i syfte att förstärka förutsättningarna för att medarbetarna ska uppleva en trygg och säker arbetsmiljö.

Framtidenkoncernens anvisning för personsäkerhet syftar bland annat till att förtydliga hur Göteborgs Stads riktlinjer för personsäkerhet och rutin för polisanmälan vid hot och våld i tjänsten ska säkerställas i koncernen.

Utöver anvisningen för personsäkerhet har flertalet åtgärder vidtagits under 2018-2021. Uppföljning och utvärderingar under 2021 visade att mycket finns på plats för att medarbetare ska ha en trygg och säker arbetsmiljö men att kännedom och förankring av befintliga rutiner, stöd och verktyg bland medarbetare och chefer behöver förstärkas bland annat då implementeringen varit svårare under pågående pandemi.

Åtgärder som genomförs under 2022 för att ytterligare förstärka medarbetarnas säkerhet mot våld, hot och olovlig påverkan.

Koncerngemensamma åtgärder:

- Revidering av personsäkerhetsprocessen bland annat avseende situationsanpassade riskbedömningar
- Webbutbildningen i säkerhet och trygghet förlängs till och med 2023
- Förbättringsarbete avseende metod för och tillgång till behovsanpassat krisstöd
- Dialog, förståelse- och kunskapsförsärande metod för att säkerställa införandet av koncerngemensam process i nolltolerans mot kriminell verksamhet där personsäkerhetsprocessen är en viktig del.
- Den årliga uppföljningen av hot och våld kompletteras med frågan om anvisningen för personsäkerhet är känd och fullt implementerad.
- Utveckling av incidenthanteringssystemet både vad gäller kunskap i hur systemet hanteras och utvecklad funktionalitet.
- Bakgrundskontroller genomförs vid rekryteringar och anvisningen för bakgrundskontroller stödjer ett kvalitetssäkrat genomförande

Bolagsspecifika åtgärder:

Utöver ovanstående koncerngemensamma åtgärd har Störningsjouren fokuserat på utbildningsinsatser och aktiviteter i form av:

- Anpassad säkerhetsutbildning - Trygga Telefonen. Utbildningen fokuserar på att praktiskt förbereda personalen och ge en ökad trygghet för personalen samt nöjdare kunder. Medarbetarna får praktiska verktyg för att effektivt bemöta och hantera en otrevlig/ hotfull händelse och att hantera stress. Utbildningen ger en högre säkerhetsmedvetenhet och en ökad förmåga till korrekt uppträdande i hotfulla situationer och därigenom en minimerad fysisk och mental risk för personalen.
- Livspondus för trygghetskonsulenter natt för en djupare förståelse för uppdragets utmaningar och det egna agerandet genom grupprefleksion med extern utbildare. Syftet med Livspondus är att synliggöra och sprida tyst kunnande, dvs erfarenhetsbaserad kompetens, bland medarbetare som arbetar vid störningsjouren. Det tysta kunnandet som är i fokus är bemötande-kompetensen i mötet med hyresgäster. Metoden som används för att synliggöra tyst kunnande kallas för kompetenslaboratorier (komplabb). Komplabb ger en struktur för att tillsammans skapa en lärandemiljö med kollegor genom att reflektera kring bemötandekompetens, bredda perspektiven och sätta ord på arbetet som görs i mötet med hyresgäster.
- Hantera rättshaveristiskt beteende. Kursen beskriver hur ett rättshaveristiskt beteende kan yttra sig. Vad är det som orsakar det hos en individ och hur finner man redskap för att hantera dessa komplicerade möten på ett sätt som lugnar. I kursen jämförs rättshaveristiskt beteende med psykopati, gemensamma och skilda drag samt analys av farlighet, hot och våld. Kursen tar också upp gränssättning samt juridiska och etiska perspektiv.
- Hjärt- och lungräddning samt första hjälpen är inplanerad till hösten.
- Tidigare år har bolagsgemensam utbildning getts kring tex otillåten påverkan och våldsbejakande extremism.

- Information om periodens incidenter ges till all personal på APT samt till styrelsen för att tillsammans ha en hög vaksamhet på frågan samt genomgång av IA tre gånger per år med ledningsgruppen för att analysera och bedöma incidenter och insatser samt se eventuella mönster. Här ingår även analys av de månadsvisa tester på personlarmen som alla medarbetare på Störningsjouren Natt och trygghetskonsulenter på dagen bär med sig på uppdrag.
- Sedan många år tillbaka har bolaget i sin samlade riskbild alltid haft med risken för hot och risken för våld som de mest allvarliga riskerna för såväl personal som bolaget som helhet. Vid våldsincidenter finns även en del i bolagets Samlade riskbild avseende att en kvalitativ uppföljning av hantering av händelsen ska göras i syfte att säkerställa rutiner och personals omhändertagande. Sedan flera år tillbaka sker även vid varje nyrekrytering en individuell genomgång av bolagets rutiner för mutor respektive jäv utifrån att personal kan komma att utsättas för påtryckningar utifrån uppdragens beskaffenhet.

Bolagets bedömning

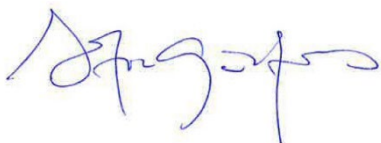
Bolaget gör bedömningen att frågan om medarbetares säkerhet mot våld, hot och olovlig påverkan är och har varit i fokus sedan många år tillbaka och att frågan heller aldrig får hanteras med slentrian för den delen. Bolagets medarbetare visar även i Winningtemp att man känner sig trygg på sin arbetsplats vilket är ytterligare en indikator på att frågan hanteras väl.

Bolaget bedömer att under resterande delen av 2022 kommer utbildningsinsatser, informationsinsatser och analyser av incidenter samt fördjupa krisorganisationen i ledningsgruppen ytterligare.

Datum

2022-06-08

Underskrift



Namnförtydligande

Sofia Gärdfors, VD