

# Inspektion Arbetsmiljöverket

ARBETSMILJÖ FÖRSTA LINJENS CHEFER  
22-09-07



## Bostads AB Poseidon

- Kommunägt bostadsbolag, del av Framtidenkoncernen
- Drygt 28 000 lägenheter i Göteborg
- 368 anställda
- Företagsledning 13 personer inkl. VD
- Första linjens chefer 40 personer,  
3 – 15 underställda per chef



## Ny organisation 1 april 2020

- 1 april 2020 infördes ny organisation med fastighetsförvaltare samt miljövårdssamordnare med personalansvar
- Riskanalys genomförd
- Samtliga chefer har fått utbildning i SAM (AFS 2015:4 §6) och ledarskap.
- Fastighetsförvaltare har fått yrkeshögskoleutbildning
- Uppföljning av ny organisation stående punkt på ledningsmöten

# Att slipa en diamant

- Start hösten 2019
- Skapa en tydlig och effektiv organisation
  1. Mål och inriktning
  2. Organisation, roller och ansvar (AFS 2015:4 §10)
  3. Processer och arbetssätt
  4. Värderingar och arbetsgivarlöfte,  
Medarbetar- och ledarskapsguide

## Systematiskt arbetsmiljöarbete

- Utgår från Göteborgs Stads arbetsmiljöpolicy
- Poseidon har samverkansavtal med fackliga organisationer (AFS 2015:4 §5,7,8)
- Arbetsmiljöarbetet följs genom:
  - företagsråd 6 gånger/år
  - distriktsråd/HK-råd 4 gånger/år
  - skyddsronder 4 gånger/år (fastighet), 2 gånger/år (tjm) (AFS 2015:4 §5)
- Arbetsmiljö stående punkt på APT

## Systematiskt arbetsmiljöarbete (forts.)

- SAM rapporteras årligen till styrelsen i mars/april
- Under pandemin – ”Gula rutan” – koncerngemensam information
- Hemarbete har följts upp via realtidsmätning, enkäter och löpande dialog
- Incidentrapporteringsystem IA (Prevent) (AFS 2015:4 §5)
- Skyddsombudsträffar 2 gånger/år samt gemensamma utbildningar
- Information om kränkande särbehandling på Intranätet
- Kränkande särbehandling följs genom realtidsmätningar (AFS 2015:4 §6, 13)

## Systematiskt arbetsmiljöarbete (forts.)

- Polycys, anvisningar och rutiner för Göteborgs Stad, koncernen och Poseidon finns tillgängliga för samtliga medarbetare på intranätet
- Personal- och säkerhetshandbok finns på intranätet
- Personsäkerhetsprocess sedan 2019- årlig och situationsanpassad riskanalys, samt åtgärdsprogram vid händelse
- Fokus på personsäkerhet och tystnadskultur hösten 2021, har rapporterats 2 ggr till styrelsen, stående punkt på APT
- Arbetsmiljöansvar delegeras till första linjens chefer efter utbildning (AFS 2015:4 §6)

## Vad gör arbetsgivaren för att förebygga ohälsa?

- Chefer har avstämningsmöten varje månad och oftare vid behov (AFS 2015:4 §9,10,11,12,13)
- Följer resultat i realtidsmätningar och för utifrån det samtal kring organisatorisk och social arbetsmiljö (ledarskap, delaktighet, arbetssituation, personlig utveckling, teamkänsla, kränkande särbehandling m fl)
- Medarbetarsamtal
- Individuellt stöd och samtal vid behov



## Vad gör arbetsgivaren för att förebygga ohälsa? (forts.)

- Ny anvisning om Flexibelt arbetssätt efter pandemin, följs löpande i medarbetarsamtal
- Företagshälsovård, medarbetarstöd genom Falk Health Care, krisstöd genom Help 24, utbildningsinsatser enskilt och i grupp exempelvis stresshantering
- Koncerngemensam utbildning arbetsmiljö för skyddsombud hösten -22
- Följer sjukfrånvaron som är att härleda till arbetet – låga sjuktal
- Stöd för återgång i arbete via företagshälsovård

## Vad gör arbetsgivaren för att förebygga ohälsa? (forts.)

- Digital introduktion på gång
- Ledarforum för alla chefer, föreläsning om arbetsmiljö maj -22
- Utbildningsinsats för alla chefer – ”Den värdefulla resan” – om värderingsstyrt ledarskap. 6 heldagar hösten -22/våren-23 i syfte att stärka ledarskapet.
- Koncerngemensam utbildningsmodul ”Allt vi kan” för alla medarbetare, bred förståelse och förankring av strategi för utvecklingsområden och nolltolerans mot otillåten påverkan, hot och våld