



Styrelsehandling 11d
2023-03-23
Bilaga 1

Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) 2022

Klicka eller tryck här för att ange datum.

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2022	Poseidon	Gunilla Eriksson	2023-03-07	2 av 7
Dokumenttyp	Process	Fastställt av	Datum, fastställt	Senast reviderad
Rapport	HR	VD	2023-03-23	

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) och Framtidenkoncernens anvisningar för personsäkerhet (Dnr: FAB2022-0048).

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 under Personalinformation och i Personal- och säkerhetshandboken.

Skriftlig delegering av arbetsmiljöansvaret finns från vd till distriktschef/avdelningschef och från distriktschef/avdelningschef till mellanchefer. Nyanställda mellanchefer som ännu inte gått utbildning 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 en gång per månad förutom under sommaren.

Företagsrådet har sammanträde sex gånger per år i samband med styrelsemöte. Distriktsråd sammanträder fyra gånger per år i samband med skyddsron och HK-råd två gånger per år. Alla möten protokollförs och ev. problem åtgärdas och följs upp. Dagordningen innehåller samverkan, arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling.

Skyddsroner sker fyra gånger per år (vecka 11,22,33 och 44) ute på distrikten. På HK görs skyddsron två gånger per år (maj och november), samt vid behov. Åtgärder görs omgående och följs upp på distriktsråd/HK-råd och kommande skyddsron. Våren 2022 gjordes digital skyddsron, framför allt för tjänstemän, förutom Lönecenter som är en ny verksamhet. Hösten 2022 gjordes en fysisk skyddsron.

I den digitala skyddsronen svarade tjänstemän på frågor på följande frågor:

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

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2022	Poseidon	Gunilla Eriksson	2023-03-07	3 av 7
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
Rapport	HR	VD	2023-03-23	

I skyddsrondsprotokollet 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.

Skyddsrondsprotokoll har förberetts i IA-systemet och kommer att användas från 2023.

Kemikaliehantering kommer att finnas med vid skyddsrund v. 22 och 44 från 2023.

3 Personal, hälsa och sjukfall

2022-12-31 hade Poseidon 377 medarbetare tillsvidareanställda, varav 159 kvinnor och 218 män. (334 medarbetare 2021). Ökning beror bl.a. på att vi bemannat våra utvecklingsområden, anställt en säkerhetssamordnare, förstärkt Lönecenter och utökat lokalvård i distrikt Angered.

60 medarbetare har slutat hos oss (inkl. pensionsavgångar), 103 nyanställningar, vilket avser både ersättningsrekryteringar och nya tjänster. Totalt 43 nya medarbetare.

Medelåldern är 45 år, vilket är en minskning från 2021 med 1 år.

Sjukfrånvaron 2022 var 5,04% mot 4,6% 2021, vilket är en acceptabel nivå.

Alla medarbetare har tillgång till företagshälsovård när det gäller arbetsrelaterad ohälsa, ergonomi etc. Ny företagshälsovård är Previa/Falck. 2022 erbjöd företagshälsovården influensavaccin för de som önskade.

Sedan 2018 har Framtiden koncernen ett personalvårdsprogram 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 2022 har 12 medarbetare kontaktat Falck Health Care. 5 ärenden var arbetsrelaterade och 7 privatrelaterade.

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. Kommunstyrelsen beslutade i februari 2022, att det ekonomiska värdet gällande personalförmåner ska hänskjutas till budgetberedningen inför 2023. När beslut är fattat avseende ekonomiskt värde, ska avveckling ske inom en 3 års period. I budget för 2023 finns inte beslutat värde av personalförmåner med.

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2022	Poseidon	Gunilla Eriksson	2023-03-07	4 av 7
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
Rapport	HR	VD	2023-03-23	

Alla medarbetare har haft utvecklings- och lönesamtal. Under 2022 har nya lönekriterier och mall avseende utvecklingssamtal introducerats. De har en tydlig koppling till mål och värderingar.

4 Medarbetarenkät 2022 och realtidsmätning

Poseidons medarbetare har 2022 deltagit i Göteborgs stads medarbetarenkät. Enkäten genomfördes digitalt i oktober/november och svarsfrekvensen var 66%. Resultat av enkäten redovisas i februari 2023. Framtiden koncernen har beslutat att delta i stadens medarbetarenkät vartannat år.

Realtidsmätningen Winningtemp är implementerad och alla medarbetare får 6 frågor varje vecka att besvara via app eller e-post.

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 (API) 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. Realtidsmätning uppfattas som ett bra verktyg för att följa arbetsmiljön.

Under 2022 kan avläsas att arbetssituationen generellt har varit fortsatt ansträngd, hög arbetsbelastning och stress både för tjänstemän och kollektivanställda. Ett exempel på åtgärd för att minska stress, är att husvärdarna på distrikt Backa under 6 månader prövade blockindelad arbetsdag. Dagen är tydligt indelad i telefontid och administrativ tid, ronderingar och reparationer. De startade

1 september 2021 och resultatet var positivt. De upplevde en lugnare vardag och en bättre och tydligare planering av arbetsuppgifter. Blockindelad arbetsdag infördes för alla husvärdar i maj 2022.

HME (Hållbart medarbetarengagemang) mäts 2 gånger per år. Det berör frågor om ledarskap, motivation och styrning. HME var 81 2022 (2021: 82 och 2020: 78).

Speciellt för Framtiden koncernen mäts Inkluderande arbetsplats och Trygg och säker arbetsmiljö. Poseidons medarbetare tycker generellt att vi är en inkluderande arbetsplats, 8,4 (8,6 2021) och att de har en säker och trygg arbetsmiljö, 8,4 (8,4 2021).

För att följa medarbetarnas förståelse och engagemang för arbetet med strategin i utvecklingsområden ställs frågor två gånger per år till alla medarbetare i våra utvecklingsområden.

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2022	Poseidon	Gunilla Eriksson	2023-03-07	5 av 7
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
Rapport	HR	VD	2023-03-23	

5 Kompetensutveckling inom arbetsmiljö.

Den webbaserade utbildning om Trygg och säker arbetsplats som tagits fram gemensamt inom koncernen och introducerades 2020, har fortsatt under 2022. Alla nyanställda ska gå utbildningen. Den kommer även att finnas med i Poseidons digitala introduktion som lanseras våren 2023.

Alla bolag inom staden har möjlighet att delta i de grundläggande arbetsmiljöutbildningar som Göteborgs Stad arrangerar. Under 2023 kommer nyanställda chefer gå internutbildning, där ett block handlar om arbetsmiljö.

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. 84 % av Poseidons ledare har gått någon eller några av utbildningar som erbjuds via Iknow. Poseidon har tillgång till Iknow fram till maj 2023.

De mest sedda utbildningarna var:

Förändringsledarskap, Korruption, Kränkningar och skitsnack, Visselblåsarlagen samt Stress och ledarskap.

Skyddskommittén träffas vanligtvis två gånger per år men har under 2022 haft ett fysiskt möte efter pandemin. Dock har huvudskyddsombud för fastighetsanställdas förbund varit på alla distrikt och pratat med skyddsombud samt vid behov även deltagit i skyddsronder.

I september 2022 hade koncernens skyddsombud en gemensam arbetsmiljöutbildning.

Under hösten har husvärdar och fastighetsförvaltare fått utbildning och genomgång av el och vad ”elansvar” innebär. Detta fortsätter även våren 2023.

6 Likabehandlingsplan och diskriminering

Frågor om likabehandling, diskriminering och kränkningar ingår i de frågor som ställs i Winningtemp 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:

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2022	Poseidon	Gunilla Eriksson	2023-03-07	6 av 7
Dokumenttyp	Process	Fastställt av	Datum, fastställt	Senast reviderad
Rapport	HR	VD	2023-03-23	

- Arbetsförhållanden
- Löner och anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och kompetensutveckling
- Föräldraskap och arbete.

I januari 2023 följdes handlingsplanen för 2022 upp tillsammans med fackliga parter.

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 2022

Under årets första 4 månader fortsatte Poseidon att arbeta utifrån ”covid-riktlinjer” som vi arbetat efter under hela pandemin. I maj återgick verksamheten till ett normalläge, bl.a. öppnade vi för besök av hyresgäster. Vi har också haft en testperiod med flexibelarbetsplats. Det finns möjlighet för, företrädesvis tjänstemän, att i samråd med chef och om verksamheten tillåter, arbeta på annan plats 1-2 dagar per vecka. Chefer med personalansvar ska vara på plats i verksamheten. Försöket har fallit väl ut, och vi ser det som en del i att vara en attraktiv arbetsgivare. Rutin för flexibel arbetsplats kommer att beslutas 2023. Framtidenkoncernen har tagit fram en anvisning om flexibelt arbetssätt som Poseidons rutin grundar sig på.

Arbetsmiljöverket (AMV) var på inspektion den 7 september 2022. Inspektionen avsåg arbetsmiljön för första linjens chefer. Vd, HR-chef och huvudskyddsombud deltog i mötet med AMV. Vid mötet presenterade Poseidon arbetsgivarens arbete, insatser och uppföljning av första linjens chefer. Inspektionen ledde inte till något föreläggande utan AMV var nöjda med arbetsgivarens förhållningssätt.

I mars startade Poseidons ledarforum för alla chefer. Ledarforum är en mötesplats för våra ledare en halvdag 4 gånger per år. Innehåll är ex. arbetsmiljö, verksamhetsplan och andra frågor som ledare hos Poseidon önskar.

Under hösten 2022 med avslutning maj 2023 pågår en ledarutbildning, Värderingsstyrt ledarskap.

Sedan trygghetsgrupperna startade 2018, har Poseidon, Bostadsbolaget och Familjebostäder haft ett koncerngemensamt arbetsmiljöansvar. Trygghetscheferna har haft ett rullande schema som ansvariga för trygghetsgrupperna. Detta uppdrag avslutades under året och Poseidon tillsatte trygghetsvärdssamordnare. Trygghetsvärdssamordnare har personal- och arbetsmiljöansvar för trygghetsgrupp, är operativchef och arbetar samma schema som trygghetsgruppen.

Trygghetsvärdssamordnare rapporterar till trygghetschef. trygghetsorganisationen, kan Poseidon Det finns alltid en chef i tjänst som har ansvaret för Poseidons trygghetsgrupper.

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2022	Poseidon	Gunilla Eriksson	2023-03-07	7 av 7
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
Rapport	HR	VD	2023-03-23	

Under hösten 2022 beslutades att trygghetsgruppen, distrikt Hisingen, överflyttas till Bostadsbolaget/Biskopsgården 1 februari 2023. Bostadsbolaget har samordningsansvaret för utvecklingsområde Biskopsgården.

Poseidon har samordningsansvar för utvecklingsområde Frölunda/Tynnered. Under hösten har ytterligare en trygghetsgrupp startat i distrikt Väster som finns för Bostadsbolaget och Familjebostäders bestånd i Tynnered.

2023 kommer Poseidon att införa en kundservice som tillsammans med våra uthyrare kommer att sitta i Olskroken. Under hösten 2022 har beslut tagits, efter att riskanalys har gjorts, att avveckla tillvalsbutiken Poseidon+ och återföra tillvalen till distriktet. Poseidon+ samt uthyrarnas lokal kommer att byggas om till kundservice och uthyrning. Medarbetarna har under hösten varit delaktiga i förändring av lokalen och huvudskyddsombud har godkänt ritningar. Kundservice chef har rekryterats och ansvarar för kundservice och uthyrare. Organisationen tillhör avdelning för Förvaltningsutveckling.

Koncernen har tagit fram ett gemensamt utbildningsprogram ”Allt vi kan”, som lanserades under hösten. Modul 1 handlar om strategin för våra utvecklingsområden. Alla medarbetare har gått igenom modul 1. Modul 2 kommer i mars och handlar om personsäkerhet.

2022 har Poseidons arbete med värderingar fortsatt med lansering av ”spelkort” med frågor och dilemman utifrån våra värderingar: Schyssta, Lyssnande, Handlingskraftiga och Ett lag. Företagsledningen har även tagit fram en vision ”En del av lösningen”, som styrelsen godkände i december. Vi har också tagit fram en ”spelplan” utifrån värderingar, visionen och det ramverk vi har att förhålla oss till som anställd hos Poseidon. Ramverket består av Ägardirektiv, lagar, policy och riktlinjer samt anvisningar och rutiner.

Händelser av personsäkerhetskaraktär, hot och våld – hänvisas till Rapport om personsäkerhet.