



Styrelsehandling 13c  
2024-05-08  
Bilaga 1

# Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) 2023

Klicka eller tryck här för att ange datum.

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2023	Poseidon	Gunilla Eriksson	2024-03-20	2 av 9
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
Rapport	HR	VD		

## 1 Bakgrund

Poseidons arbetsmiljöarbete utgår från Göteborgs Stads policy och riktlinjer för arbetsmiljö, medarbetar- och chefskap (KF 2020-01-23) och Framtidenkoncernens regel för att främja ett hållbart arbetsliv (2021-04-12). Andra styrande och vägledande dokument är Samverkansavtalet 2019-09-01 (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 Poseidons styrelsemöte. Distriktsråd sammanträder fyra gånger per år i samband med skyddsronde och HK-råd två 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. Vecka 22 och 44 tillkommer också kemikaliehantering. På HK görs skyddsronde två gånger per år (maj och november), samt vid behov. Åtgärder görs omgående och följs upp på distriktsråd/HK-råd och kommande skyddsronde. Under 2023 har bolaget återgått till fysiska skyddsronder.

I skyddsrondsprotokollet ska noteras grad av risk samt ansvar och datum för åtgärd (handlingsplan). Skyddsrondsprotokoll finns att tillgå i IA-appen.

Vid större förändringar ska en riskbedömning göras i samverkan med skyddsombud och fackliga företrädare.

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2023	Poseidon	Gunilla Eriksson	2024-03-20	3 av 9
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
Rapport	HR	VD		

### 3 Personal, hälsa och sjukfall

2023-12-31 hade Poseidon 395 tillsvidareanställda medarbetare, varav 173 kvinnor och 222 män. (377 medarbetare 2022). Ökning beror bl.a. på att vi har bemannat kundservice som är en ny verksamhet för Poseidon, trygghetschef i Backa, utökat trygghetsvårdsgruppen i Väster och anställt ytterligare en verksamhetsutvecklare mobilitet.

60 medarbetare har slutat hos oss (inkl. pensionsavgångar). Framtidens Bredband (3 medarbetare) har gått över till Familjebostäder och trygghetsgruppen på Hisingen och övergått till Bostadsbolaget (7 personer).

Medelåldern är oförändrad från 2022, 45 år.

Sjukfrånvaron 2023 5,3%. (2022 5,04% och 4,6% 2021). Vid 6 eller fler frånvarotillfällen under ett år ska chefer ha ett samtal med sin medarbetare och vid behov inleda en rehab-utredning. Underlag skickas ut från HR-avdelningen.

Alla medarbetare har tillgång till företagshälsovård när det gäller arbetsrelaterad ohälsa, ergonomi etc. beställning görs via HR-avdelningen. Poseidon har haft fler ärenden hos företagshälsovården 2023 än 2022, vilket delvis beror på en riktad insats till miljövårdsgruppen. 6 medarbetare har fått samtal med psykolog/beteendevetare, 3 har varit hos fysioterapeut (miljövårdar med problem med axlar och rygg).

Alla miljövårdar har erbjudits TBE-vaccination.

Under hösten gjordes en riktad insats för miljövårdar genom företagshälsovården avseende bullermätning och vibrationer vid användning av maskiner. Alla miljövårdar genomgick hörseltest. Hörseltest görs om efter ett år för de som har någon påverkan på hörseln, annars vart tredje år.

Sedan 2018 har Framtiden koncernen ett personalvårdsprogram/medarbetarstöd, såsom övriga staden. Medarbetare kontaktar själv Falck Health Care och bokar tid hos den expert som man behöver hjälp av. Man kan få max fem kostnadsfria konsultationer. Den återkoppling som arbetsgivaren får är statistik på hur många som sökt för arbetsrelaterade problem eller privata problem.

Antalet medarbetare som kontaktat medarbetarstöd de sista fyra åren är:

2020:	Arbetsrelaterat: 5	Privat: 7	Summa: 12
2021:	Arbetsrelaterat: 2	Privat: 0	Summa: 2
2022:	Arbetsrelaterat: 5	Privat: 7	Summa: 12
2023:	Arbetsrelaterat: 5	Privat: 6	Summa: 11

Personalförmåner som berör hälsa och friskvård är friskvårdsbidrag (1 500:-/år), cykelförmån, massage och kiropraktor. 2023 använde 185 medarbetare friskvårdsbidraget.

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2023	Poseidon	Gunilla Eriksson	2024-03-20	4 av 9
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
Rapport	HR	VD		

Alla medarbetare har haft medarbetar- och lönesamtal. Under hösten 2023 har en digital kompetensportal implementerats där både medarbetarsamtal och lönesamtal ska göras. Frågor och kompetenser utgår bl.a. från antagna lönekriterier och värdegrund.

Med kompetensportalen, kan HR-avdelningen se hur många som genomfört samtalen (men inte vad man pratat om) för att säkerställa att samtal gjorts. Systemet ger möjlighet att ta fram kompetensanalyser för kompetensutveckling och kompetensförsörjning.

Avslutningsenkäter har skickats ut till de medarbetare som avslutat sin anställning.

2022 svarade 14 på enkäten och 2023 var det 12 som skickade in svar.

Anledningar till att medarbetare väljer att sluta sin anställning och som inte tidigare varit med är otrivsel, missnöje med chef samt begränsade utvecklingsmöjligheter (dock litet underlag).

Avseende vad som varit bra eller dåligt i det arbete som medarbetaren har haft har snittvärdet ökat från 2022: 3,6 till 2023: 4,3 (5-gradig skala) och när det gäller påståenden om närmaste chef har snitt värdet ökat från 3,6 2022 till 3,8 2023 (5-gradig skala).

Några har kommenterat hög personalomsättning och arbetsbelastning men även att man inte känt sig bekväm med det värderingsarbete som pågått under några år.

## 4 Resultat medarbetarenkät 2022 och realtidsmätning

Göteborgs Stad genomför varje år en medarbetarenkät. Framtidenkoncernen har beslutat att delta vartannat år, och ha enkäten som ett komplement till realtidsmätning.

Poseidons medarbetare deltog 2022 i Göteborgs stads medarbetarenkät. Enkäten genomfördes digitalt i oktober/november och svarsfrekvensen var 66%. Resultat av enkäten redovisades i februari 2023. Nedan redovisas resultat för Poseidon.

Medarbetarenkät 2022	Poseidon	Poseidon
	2022	2020
HME	78	77
Kommunikationsindex	71	69
NMI	62	63
Styrning	81	77
Lön	60	52
Bemötande	84	84
Inflytande	62	62
Stöd	79	78
Kommunikationsklimat	72	69
Ledarskap	73	73
Tillit	69	70
Motivation	77	77
Utveckling	74	72

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2023	Poseidon	Gunilla Eriksson	2024-03-20	5 av 9
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
Rapport	HR	VD		

<b>Attraktiv arbetsgivare</b>	69	71
-------------------------------	----	----

Göteborgs Stad har handlat upp en ny leverantör av medarbetarenkät inför 2024.

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

Frågorna berör alla arbetsmiljöns områden och det finns fyra olika svarsalternativ. Högsta värde är 10, förutom HME. Varje vecka får cheferna en positiv eller negativ ”insikt” och får på det sättet en indikation om det finns områden att fokusera på. Samtal om resultat och insikter tas upp på APT eller vid speciellt bokade möten.

Arbetsituationen utifrån stress har blivit något bättre, men är fortfarande ett prioriterat område. Medarbetare anser att det är svårt att hinna med att slutföra arbetsuppgifter och prioritera vid arbetstoppar. Det framkommer också att stressen påverkar eget arbete, men man upplever också att kollegor är stressade.

Winningtemp	2021	2022	2023
Poseidon totalt	7,3	7,3	7,5
HME hållbart medarb engagemang	79	81	82
Arbetsituation	6,7	6,7	7
Teamkänsla	8,2	8,2	8,3
Ledarskap	7,6	7,6	7,7
Inkluderande arbetsplats	8,3	8,4	8,3
Trygg säker arbetsplats	8,3	8,3	8,4

Koncernen följer gemensamt upp Trygg säker arbetsmiljö, inkluderande arbetsplats och HME samt medarbetarnas förståelse och engagemang för arbetet med strategin i utvecklingsområden två gånger per år.

Framtidenkoncernen har haft Winningtemp sedan 2018, då fanns inte ramavtal avseende realtidsmätning i staden utan Framtiden gjorde en egen upphandling. Beslut har nu tagits att avtal med Winningtemp sägs upp under 2024 då det nu finns ramavtal i staden.

## 5 Kompetensutveckling inom arbetsmiljö.

Den webbaserade utbildning om Trygg och säker arbetsplats som tagits fram gemensamt inom koncernen och introducerades 2020, har fortsatt under 2023. Alla nyanställda ska gå utbildningen som finns med i Poseidons digitala introduktion som lanserades våren 2023. Det finns även en chefsintroduktion.

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2023	Poseidon	Gunilla Eriksson	2024-03-20	6 av 9
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
Rapport	HR	VD		

Under 2023 har nyanställda chefer gått internutbildning, där ett block handlar om arbetsmiljö. Göteborgs Stad erbjuder arbetsmiljöutbildningar för chefer och beslut är fattat att alla nya chefer i stadens bolag och förvaltningar ska gå GAM (Grundläggande arbetsmiljöutbildning).

På Ledarforum 4 oktober genomfördes en arbetsmiljöutbildning med fokus på den sociala och organisatoriska arbetsmiljön.

27 november hade huvudskyddsombud och HR-chef en genomgång på Ledarforum om skyddsombudensroll, skyddsronder och samverkan.

Alla chefer och skyddsombud har också fått möjlighet till en halvdagsutbildning om Alkohol och droger i arbetslivet. Föreläsare var Aleforsstiftelsen.

Under hösten har alla medarbetare fått en HLR-utbildning.

SBA (Systematiskt Brandskydds Arbete) och brandutbildning är genomförd på alla distrikt.

Skyddskommittén träffas två gånger per år. I mars hade de en gemensam grundkurs i arbetsmiljö och i november fick de en genomgång av IA-appen och incidentrapportering.

Koncernens gemensamma satsning ”Allt vi kan” (om personsäkerhet, otillåten påverkan och noll tolerans mot kriminella handlingar), har fortsatt med modul 2 som alla genomfört. Inför modul 2 har chefer bjudits in till ett förberedande möte och har även fått möjlighet att delta i ett uppföljningssamtal efter att ha genomfört modul 2 med sin arbetsgrupp.

## 6 Likabehandlingsplan och diskriminering

Frågor om likabehandling, diskriminering och kränkningar ingår i de frågor som ställs i Vinnertemp 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.

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2023	Poseidon	Gunilla Eriksson	2024-03-20	7 av 9
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
Rapport	HR	VD		

Vid Fackligt samråd den 27 mars 2024 följdes handlingsplanen för 2023 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.

Lönekartläggning genomförs varje år inför lönerrevision. Där har det inte framkommit osakliga löneskillnader.

Det har varit en anmälan från en medarbetare om kränkande särbehandling från chefen.

Utredning har gjorts genom samtal med berörd medarbetare och chef samt konsultation från Fastigo. Utredning avslutades då kränkning härrörde lönesättning och lönepåslag 2023.

## 7 Händelser 2023

Rutin för flexibel arbetsplats beslutades 2023-04-27. Den utgår från Framtidenkoncernens anvisningar om flexibelarbetsplats. Om verksamheten tillåter finns möjlighet att arbeta på annan plats/hemma 2 dagar per vecka. Överenskommelse görs med närmaste chef. Detta gäller tjänstemän. Medarbetare uppskattar att det finns en möjlighet att arbeta hemma.

2023 har digital introduktion för nyanställda samt kompetensportal lanserats.

Ledarforum har haft fokus på ledarutbildning ”Värderingsstyrt ledarskap” och tillit. Utbildningen avslutades under hösten. Ledarforum fortsätter under 2024 med 4 halvdagar. Innehåll beslutas av ledningen.

14 november invigdes Kundservice i ombyggda lokaler vid Olskrokstorget (fd. Poseidons + lokaler). Nu har uthyrning och kundservice gemensamma lokaler. Huvudskyddsombud har varit delaktig i ombyggnationen och extra arbetsmiljöronde är gjord efter att lokalerna färdigställts. Ergonom är bokad för att gå igenom kontorsarbetsplatserna. Uthyrare och kundservice sitter i kontorslandskap med egna arbetsplatser. Det är en utmaning att få en bra arbetsmiljö utifrån ljud, ventilation och ljus, vilket arbetsgivaren kontinuerligt arbetar med.

Under 2023 har en genomlysning gjorts av ekonomernas arbetssituation tillsammans med fackliga parter. Ekonomer på distrikten har upplevt att de har en stressig arbetssituation och under året har det varit en hög omsättning av ekonomer. För att stötta ekonomer finns nu ekonomiassistenter ute på distrikt 2-3 dagar per vecka. Under hösten har ekonomiavdelningen påbörjar ett utvecklingsarbete vad gäller ekonomernas arbete. Arbetsgrupper med ekonomer har tillsatts där man ska arbeta med att utveckla processer och systemanvändning. Ekonomer på distrikt ska även arbeta tillsammans på HK 2 dagar per vecka. Syftet är att öka gemenskap, bättre kunskapsöverföring och kompetensutveckling.

Utvecklingsarbetet förväntas pågå under 2024. Facklig samverkan har skett 2023-11-26.

Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2023	Poseidon	Gunilla Eriksson	2024-03-20	8 av 9
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
Rapport	HR	VD		

Beredskapsavtal för beredskapsledare införs 11 januari 2024. Beslut har tagits av koncernen att det ska vara "en väg in" till bolagen. Detta underlättar för fastighetsjour och stadens TIB-funktion. Säkerhetschef ansvarar för schemaläggning, utbildning och uppföljning. Beredskap gäller fastighetsförvaltare som kommer att ha beredskap torsdag till torsdag. Förhoppningsvis blir det även en bättre arbetsmiljö för fastighetsförvaltare. Med beredskap som är schemalagd behöver de inte vara tillgängliga jämt. (Bostadsbolaget och Familjebostäder har beredskapsavtal med samma konstruktion som Poseidon).

Facklig förhandling och samverkan har skett 2023-10-26.

Hösten 2023 inledde Göteborgs Stads Visselblåsarfunktion en utredning efter att de fått in ett flertal visselblåsaranklaganden. Utifrån ett arbetsmiljöperspektiv har visselblåsarfunktionen granskats:

- Fastighetsförvaltarens arbetssituation då det varit en hög omsättning av fastighetsförvaltare sedan starten april 2020. Detta gäller stress, hög arbetsbelastning och att alltid vara tillgänglig. Översyn av antalet fastighetsförvaltare per distrikt behöver göras.

- I två distrikt (Öster och Centrum) har Visselblåsarfunktionen lyft dålig arbetsmiljö och tystnadskultur.

- Trygghetsgruppernas arbetsmiljö när det gäller trygghet och säkerhet samt hur uppdraget är utformat.

- Hantering av omorganisation och rockad av distriktschefer 2020.

(Övrigt som lyfts i rapporten är rekryteringsprocessen, jäv, upphandling av konsulter och trygghetsbesiktningar, löneprocessen).

Rapporten delgavs Bostads AB Poseidon 2024-01-04. Vid extra styrelsemöte 8 januari 2024 beslutade styrelsen att vd lämnar sitt uppdrag och ny tf vd tillsattes.

I februari ska tf. vd redovisa för styrelsen vilka åtgärder som kommer att vidtas utifrån Visselblåsarrapportens kritik.

I februari ska tf. vd redovisa för styrelsen vilka åtgärder som kommer att vidtas utifrån Visselblåsarrapportens kritik.

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



Dokumentnamn	Gäller för	Dokumentansvarig	Datum, upprättad	Sida
Uppföljning av SAM 2023	Poseidon	Gunilla Eriksson	2024-03-20	9 av 9
Dokumenttyp	Process	Fastställd av	Datum, fastställd	Senast reviderad
Rapport	HR	VD		