

Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete 2024

1 Bakgrund

Arbetsmiljöarbetet vid Bostads AB Poseidon utgår 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).

Information om Poseidons arbetsmiljöarbete finns att tillgå på intranätet och i säkerhetshandboken.

2 Organisation för systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöarbetet sker lokalt vid varje distrikt och avdelning och ansvaret för det systematiska arbetsmiljöarbetet fördelas genom en skriftlig uppgiftsfördelning från VD till distriktschef/avdelningschef. Arbetsmiljöarbetet följs upp i samverkan mellan arbetsgivare och fackliga företrädare utifrån det lokala samverkansavtalet vid Poseidon. Samverkansarbetet är organiserat i företagsråd och distriktsråd där företagsrådet träffas sex gånger per år i samband med styrelsemötena vid bolaget och distriktsråd träffas två gånger per år i samband med skyddsronder.

En central del i det systematiska arbetsmiljöarbetet är att undersöka och bedöma risker i arbetsmiljön och vid Poseidon genomförs fysiska skyddsronder vid alla distrikt och avdelningar under vecka 22 och 44. Risker och brister i arbetsmiljön samt åtgärder för dessa dokumenteras då utifrån digital checklista och följs upp vid det fackliga samrådet. Vid den fysiska skyddsronden genomförs också uppföljning av hantering av kemikalier. Den fysiska skyddsronden v 22 fyller också en viktig roll i att introducera de medarbetare som arbetar i bolaget under sommarsäsongen kring risker och rutiner i arbetet. Inför förändringar i verksamheten ska riskbedömning av arbetsmiljökonsekvenser genomföras i samband med skyddsombud och fackliga företrädare.

3 Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete enligt AFS 2023:1

Som en del av uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet för 2024 har en årlig uppföljning utförts tillsammans med huvudskyddsombuden vid bolaget med syfte att undersöka om arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1). Uppföljningen genomfördes av huvudskyddsombud och HR-chef i april 2025 utifrån en checklista för årlig uppföljning och slutsatsen är att parterna ser att arbetsmiljöarbetet sker i enlighet med föreskriften. Parterna identifierade dock ett antal åtgärder för att stärka arbetsmiljöarbetet ytterligare:

- Öka kännedomen om stadens arbetsmiljöpolicy
- Öka kännedomen om vikten av rapportering av tillbud och arbetsskador

- Utveckla riskbedömningar av arbetsmiljön inför förändringar i verksamheten

4 Medarbetare/sjukfrånvaro/hälsofrämjande insatser

Per 2024-12-31 var 405 medarbetare tillsvidareanställda vid bolaget varav 174 kvinnor och 231 män. Det är en liten ökning jämfört mot föregående år då antalet uppgick till 395 tillsvidareanställda medarbetare. Personalomsättningen för året uppgick till 9,1% vilket är en minskning från 2023 då den var 14,3%.

Sjukfrånvaron för 2024 uppgick till 5,1 % vid bolaget vilket är något lägre än föregående år (5,3%)

Företaget har tillgång till företagshälsovård genom det stadsgemensamma avtalet med Falck som kan nyttjas för arbetsrelaterade ärenden med åtgärder som exempelvis ergonomi, läkarbesök, stödsamtal. Nyttjandet av företagshälsovården var lägre under 2024 än under föregående år.

Sedan flera år har medarbetarna vid Poseidon tillgång till ett medarbetarstöd via Falck Health-care, stödet kan nyttjas helt fritt av medarbetarna till både arbetsrelaterade och privata ärenden och via tjänsten kan medarbetare exempelvis få stöd av jurist eller psykolog. Under 2024 var det 10 medarbetare som nyttjade tjänsten vilket är i ungefär samma omfattning som föregående år (11).

5 Medarbetarenkät 2024

Under oktober 2024 genomfördes medarbetarenkäten vilken är en viktig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Resultatet visade på höga betyg för mätområdena ledarskap, motivation och kommunikationsklimat. HME, som är ett sammanvägt index för motivation, ledarskap och styrning, visade ett resultat på 80, att jämföra med 78 i föregående mätning. Resultatet visar även på områden som behöver prioriteras för att öka engagemanget, där ledningens arbete, stöd till chefer samt uppföljning av mål är tre av de områden som behöver utvecklas. Svarsfrekvensen i årets medarbetarenkät var 84 procent. Under året genomfördes en koncerngemensam upphandling av ett nytt verktyg för regelbundna pulsmätningar, som kommer att komplettera medarbetarenkäten under 2025.

6 Likabehandling

Alla arbetsgivare behöver årligen genomföra en lönekartläggning för att säkerställa att lönerna på arbetsplatsen är jämställda. Lönekartläggningen ska bedöma om löneskillnader som finns mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete har ett samband med kön. Bolaget genomförde en lönekartläggning för året i samband med lönerevisionen och kartläggningen visade att det inte finns några osakliga löneskillnader.

7 Särskilda händelser under 2024

I början av året lämnade Göteborgs stads visselblåsarfunktion en rapport om missförhållanden vid Poseidon där en del avsåg arbetsmiljö och ledarskap. En rad olika åtgärder har vidtagits under året med anledning av rapporten där genomförande av nulägesbedömning avseende personalomsättning vid två distrikt samt rekrytering av ny VD och HR-chef var några av åtgärderna. VD och HR-chef började under hösten och har under slutet av året arbetat aktivt med utveckling av ledarskapet tillsammans med bolagsledning och övriga chefer i bolaget.

I stadsrevisionens granskningsrapport för 2024 granskades personsäkerheten för trygghetsvårdar vid bolaget. Stadsrevisionens granskning visade att rutiner och arbetssätt finns vid bolaget för att säkerställa personsäkerheten för trygghetsvårdar men lämnade också rekommendationer till bolaget att säkerställa arbetet med riskanalyser avseende trygghetsvårdarnas arbetssituation samt säkerställa att trygghetsvårdarna får behovsanpassad utbildning. Arbetet med att åtgärda rekommendationerna kommer påbörjas under 2025.