

Revisionsrapport

Lekmannarevision 2017 **Systematiskt arbetsmiljöarbete**

Sandviken Energi AB

*Lina Olsson, Cert.
kommunal revisor*

Erika Brolin

Januari 2018

Innehåll

1.	Sammanfattning	2
1.1.	Inledning	2
1.2.	Bedömning	2
1.3.	Rekommendationer.....	3
2.	Inledning	4
2.1.	Bakgrund	4
2.2.	Syfte och Revisionsfråga.....	4
2.3.	Kontrollmål	4
2.4.	Revisionskriterier	5
2.5.	Avgränsning.....	5
2.6.	Metod.....	5
3.	Iakttagelser och bedömningar	6
3.1.	Arbetsmiljöpolicy och det systematiska arbetsmiljöarbetet	7
3.1.1.	Iakttagelser	7
3.1.2.	Bedömning.....	8
3.2.	Dokumenterade rutiner avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet	8
3.2.1.	Iakttagelser	9
3.2.2.	Bedömning.....	10
3.3.	Rapportering av olyckor och tillbud.....	10
3.3.1.	Iakttagelser	10
3.3.2.	Bedömning.....	11
3.4.	Uppföljning och rapportering av det systematiska arbetsmiljöarbetet	12
3.4.1.	Iakttagelser	12
3.4.2.	Bedömning.....	13

1. Sammanfattning

1.1. Inledning

Kommunens lekmannarevisorer har ett ansvar att granska Sandvikens kommuns bolag. Lekmannarevisorerna ska granska om bolagen lever upp till det kommunala ändamålet d.v.s. att bolagen sköts på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt samt att den kontroll som görs inom bolagen är tillräcklig.

Lekmannarevisorerna i Sandvikens kommun ser bolagens systematiska arbetsmiljöarbete som ett riskutsatt område. PwC har fått uppdraget att biträda de valda lekmannarevisorerna i detta uppdrag.

1.2. Bedömning

Vi bedömer att Sandviken Energi ABs system och rutiner för arbetsmiljöarbetet inte helt är ändamålsenliga, utifrån de kontrollområden som ingår i granskningen. Bedömningen utgår från angivna kontrollmål nedan.

Koncernens organisation för arbetsmiljöarbetet framgår i dokumentet ”Systematiskt arbetsmiljöarbete för SEAB-koncernen”. Där finns information om linje- och skyddsorganisation, delegering av arbetsmiljöuppgifter, arbetstagares skyldigheter, skyddsombudets arbetsuppgifter och rättigheter, skyddskommitténs arbetsuppgifter, skyddsområdesindelning och samordningsansvar. Samverkan sker via skyddskommitténs möten som sker fyra gånger per år. Det har under granskningen uppgivits att arbetsmiljöarbetet är en stående punkt på koncernledningsmötena. Vid styrelsens sammanträden medverkar två fackliga företrädare.

Kontrollfråga	Bedömning
Finns en aktuell arbetsmiljöpolicy?	Delvis uppfyllt. En arbetsmiljöpolicy anges i dokumentet avseende systematiskt arbetsmiljöarbete. Vi rekommenderar att styrelsen beslutar om en arbetsmiljöpolicy. Det är viktigt att arbetsmiljöpolicyen beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet ska vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. De risker som finns i verksamheten är en viktig utgångspunkt när arbetsmiljöpolicyen ska formuleras.
Finns dokumenterade rutiner som beskriver det systematiska arbetsmiljöarbetet?	Delvis uppfyllt. Vi anser att riktlinjer och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet bör utvecklas. Två exempel avseende detta avser årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt tydligare riktlinjer avseende handlingsplaner.
Finns upprättade rutiner avseende riskanalyser och hand-	

<p>lingsplaner?</p> <p>Finns rutiner avseende fördelning och tilldelning av arbetsmiljöuppgifter?</p>	<p>Det är även viktigt att tillse att riktlinjer och rutiner tillämpas samt att det finns en kontroll och uppföljning av arbetet.</p> <p>Vi ser positivt på det arbete som påbörjats och ambitionerna för år 2018 och 2019, för att stärka arbetsmiljöarbetet.</p>
<p>Vilka rutiner finns samt vilken rapportering sker avseende olyckor och tillbud?</p>	<p>Uppfyllt</p> <p>Redovisning av olyckor och tillbud sker vid skyddskommitténs sammanträden. Vidare ingår statistik avseende andel åtgärdade tillbud/olyckor i månadsrapportering, som sker till VD.</p> <p>En ny rutin för hantering av anmälan av olyckor och tillbud kommer att upprättas under år 2018. Ett arbete har påbörjats där ett nytt rapporteringssystem kommer att implementeras i början av 2018. Systemet uppges möjliggöra enkel rapportering, statistikunderlag och jämförelse med liknande energibolag.</p>
<p>Vilken uppföljning och rapportering sker av det systematiska arbetsmiljöarbetet? (Inom bolaget och till styrelsen)</p>	<p>Ej uppfyllt.</p> <p>En årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet dokumenteras inte. Bolaget bör tillse riktlinjer och rutiner för dokumentation av detta samt att en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet sker. Vi rekommenderar även att styrelsen på en övergripande nivå informeras om eventuella förbättringsområden utifrån den årliga uppföljningen.</p> <p>Det har under granskningen uppgivits att styrelsen löpande informeras om t.ex. nyckeltal avseende "medarbetare", där information om sjukfrånvaro och medarbetarindex sker, liksom åtgärder inom personalområdet.</p>

1.3. Rekommendationer

Vi rekommenderar Sandviken Energi AB att:

- Arbetsmiljöpolicyn uppdateras och beslutas av styrelsen.
- Riktlinjer och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet utvecklas. Det är även viktigt att tillse att riktlinjer och rutiner tillämpas samt att det finns en kontroll och uppföljning av arbetet.
- Tillse att dokumentation av årlig uppföljning avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet sker. Vi rekommenderar även att styrelsen på en övergripande nivå informeras om eventuella förbättringsområden utifrån den årliga uppföljningen.

2. Inledning

2.1. Bakgrund

Kommunens lekmannarevisorer har ett ansvar att granska Sandvikens kommuns bolag. Lekmannarevisorerna ska granska om bolagen lever upp till det kommunala ändamålet d.v.s. att bolagen sköts på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt samt att den kontroll som görs inom bolagen är tillräcklig.

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön i verksamheten. För att uppfylla ansvaret skall arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Vidare skall arbetsgivaren systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sådant sätt som leder till att krav i lag och föreskrifter uppfylls. Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2001:1) förtydligar vad systematiskt arbetsmiljöarbete innebär. Där anges bl.a. att det systematiska arbetsmiljöarbetet skall ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

Arbetsgivarnas ansvar för arbetsmiljön regleras av arbetsmiljölagen. Lagen kompletteras av arbetsmiljöförordningen samt arbetsmiljöverkets föreskrifter om t.ex. systematiskt arbetsmiljöarbete. Dessutom finns arbetsmiljöverkets allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna. Dessa är emellertid inte tvingande utan syftar till att klargöra föreskrifternas innebörd. Arbetsmiljöverket är tillsynsmyndighet för att arbetsmiljölagen efterlevs. Föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö trädde i kraft i mars 2016. De reglerar kunskapskrav, mål, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling.

Lekmannarevisorerna i Sandvikens kommun ser bolagens systematiska arbetsmiljöarbete som ett riskutsatt område. PwC har fått uppdraget att biträda de valda lekmannarevisorerna i detta uppdrag.

2.2. Syfte och Revisionsfråga

Är Sandviken Energi ABs system och rutiner för arbetsmiljöarbetet ändamålsenligt (utifrån de kontrollområden som ingår i granskningen)?

2.3. Kontrollmål

- Vilken organisation av arbetsmiljöarbetet finns?
- Finns en aktuell arbetsmiljöpolicy?
- Finns dokumenterade rutiner som beskriver det systematiska arbetsmiljöarbetet?
- Finns upprättade rutiner avseende riskanalyser och handlingsplaner?
- Vilka rutiner finns samt vilken rapportering sker avseende olyckor och tillbud?
- Finns rutiner avseende fördelning och tilldelning av arbetsmiljöuppgifter?

- Vilken uppföljning och rapportering sker av det systematiska arbetsmiljöarbetet? (Inom bolaget och till styrelsen)

2.4. Revisionskriterier

- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Arbetsmiljöförordningen (1977:1166) samt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).
- Interna regelverk och policies, såsom policy och riktlinjer som avser det systematiska arbetsmiljöarbetet.

2.5. Avgränsning

Granskningen omfattar inte dotterbolag till Sandviken Energi AB såsom Sandviken Energi Elnät AB, Bångbro Kraft AB eller Sandviken Energi Vatten AB.

2.6. Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och intervjuer. Intervjuer har skett med VD, HR-strateg, miljö- och kvalitetssamordnare samt fackliga företrädare. Fackliga företrädare för koncernen (och inte endast för Sandviken Energi AB) har deltagit vid intervjuerna. Rapporten har faktakontrollerats av VD, HR-strateg, miljö- och kvalitetssamordnare samt i utvalda delar av fackliga företrädare.

3. Iakttagelser och bedömningar

I bolagsordning för Sandviken Energi AB framgår att bolaget ska tillhandahålla infrastruktur i form av fjärrvärme, producera elkraft, bedriva näringsverksamhet för energioverföring och bredbandskommunikation, bedriva verksamhet avseende anläggande och skötsel av gator och vägar, samt annan därmed förenlig verksamhet.

Sandviken Energi AB har dotterbolag såsom Sandviken Energi Elnät AB, Bångbro Kraft AB och Sandviken Energi Vatten AB.

Medelantalet anställda i Sandviken Energi AB är 80 personer samt för koncernen 147 personer.

I granskningen framkommer att Sandviken Energi AB inte har något samverkansavtal. Samverkan framgår i dokumentet ”Systematiskt arbetsmiljöarbete för SEAB-koncernen”. I dokumentet ”Systematiskt arbetsmiljöarbete för SEAB-koncernen” framgår arbetsmiljöorganisationen. Där finns information om linje- och skyddsorganisation, delegering av arbetsmiljöuppgifter, arbetstagares skyldigheter, skyddsombudets arbetsuppgifter och rättigheter, skyddskommitténs arbetsuppgifter, skyddsområdesindelning och samordningsansvar.

I granskningen framkommer att VD har det övergripande ansvaret för bolagets arbetsmiljö. Detta omfattar bland annat att organisera arbetsmiljöarbetet vad gäller planer, ledning och kontroll inom bolaget, tillse att handlingsplaner upprättas och att insatserna dokumenteras samt åtgärda brister i arbetsmiljön inom givna delegationsbestämmelser. Ovanstående stipuleras i det tidigare nämnda dokumentet ”Systematiskt arbetsmiljöarbete för SEAB-koncernen”. Där framgår vidare arbetsmiljöansvaret för affärsområdeschef/IT-chef samt verkmästare/arbetsledare. Exempelvis anges att affärsområdeschef/IT-chef ska tillse att erforderliga skyddsronder genomförs en gång per år samt att anmälan om allvarlig olycka eller tillbud skickas till Arbetsmiljöverket. Vad gäller genomförande av skyddsronder har det under granskningen uppgivits att det diskuteras i skyddskommittén huruvida dessa genomförts.

I dokumentet ”Systematiskt arbetsmiljöarbete för SEAB-koncernen” anges att vid skyddskommitténs sammanträden ska frågor avseende t.ex. rapportering av tillbud och arbetsskador ske liksom rehabiliteringsverksamhet och utbildningsfrågor avseende arbetsmiljö. Det har under granskningen uppgivits att företrädare för arbetsgivaren vid skyddskommitténs sammanträden är affärsområdeschefer, stabschefer samt miljö- och kvalitetssamordnare. Skyddskommittén består i övrigt av skyddsombud och huvudskyddsombud för både Sandviken Energi AB och dess dotterbolag. Möten har uppgivits ske varannan månad, vilket överensstämmer med den skriftliga interna rutinen om att kommittén ska ha ett möte minst fyra gånger per år. Vid styrelsens sammanträden deltar även två fackliga representanter från olika fackförbund.

Vi noterar i mall för agenda till koncernledningsmötena att arbetsmiljö finns med som en stående punkt. Vid intervjuer har det uppgivits att området arbetsmiljö avhandlas vid

varje sådant möte. Vid koncernledningsmötena deltar stabschefer samt affärsområdeschefer. Möten sker var sjätte vecka.

Från fackliga företrädare har det under granskningen uppgivits att det finns en organisation för arbetsmiljöarbetet utifrån styrdokumentet avseende systematiskt arbetsmiljöarbete. Fackliga företrädare hade gärna sett att även VD deltog vid skyddskommitténs sammanträden, för att få ett större genomslag samt mandat i de frågor som berörs.

3.1. Arbetsmiljöpolicy och det systematiska arbetsmiljöarbetet

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete 5 § AFS 2001:1 ska det finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet skall vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Det skall finnas rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet skall gå till. Arbetsmiljöpolicy och rutinerna skall dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

I Arbetsmiljöverkets allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete framgår att de risker som finns i verksamheten är en viktig utgångspunkt när arbetsmiljöpolicy skall formuleras. Det är viktigt att policy är så konkret att den kan följas upp. Den kan till exempel vara inriktad på konkreta åtgärder för att förebygga olycksfall och för att öka variationen i arbetet.

3.1.1. Iakttagelser

Arbetsmiljöpolicy återfinns i dokumentet ”Systematiskt arbetsmiljöarbete för SEAB-koncernen”, som bl.a. innehåller arbetsmiljömål, ansvarsfördelning samt rutiner avseende skyddsronder, riskanalyser, handlingsplaner och rehabilitering.

I dokumentet ”Systematiskt arbetsmiljöarbete för SEAB-koncernen”, daterad 2017-01-17, framgår arbetsmiljöpolicy för koncernen Sandviken Energi AB enligt följande:

SEAB-koncernen skall erbjuda en säker och god arbetsmiljö för våra medarbetare.

Det ligger i SEAB-koncernens intresse att i samverkan med medarbetarna söka upprätthålla en högre standard än minimikraven för god arbetsmiljö.

Till dessa finns arbetsmiljömål utformade avseende:

”Inom SEAB-koncernen skall vi styra och utveckla arbetsmiljön så att:

Medarbetarens erfarenheter och synpunkter på arbetet, dess resultat och arbetsmiljö tas tillvara och på så sätt bidrar till en positiv utveckling för hela verksamheten. Detta sker genom regelbundna arbetsplatsträffar samt årliga utvecklingssamtal med samtliga medarbetare.

God arbetslivskvalitet (fysiskt, psykiskt och socialt) skall skapas för medarbetarna. Detta följs upp med mätningar med olika slags formulär/checklistor. Arbetsmiljön skall ständigt förbättras och minst uppfylla lagens krav med avseende på jämställdhet.

Ingen medarbetare skall behöva råka ut för ohälsa eller skadas på grund av sitt arbete inom SEAB-koncernen. Detta följs upp genom redovisning för företagsledningen av företagets förebyggande arbetsmiljöarbete 1 gång per år. (Skyddskommittén)

Medarbetare vars arbetsförmåga blivit nedsatt får stöd att, om möjligt, uppnå full arbetsförmåga. Detta följs upp genom redovisning för företagsledningen av resultat från företagets rehabiliteringsarbete.”

Ett av arbetsmiljömålen avser att ”Ingen medarbetare skall behöva råka ut för ohälsa eller skadas på grund av sitt arbete inom SEAB-koncernen. Detta följs upp genom redovisning för företagsledningen av företagets förebyggande arbetsmiljöarbete 1 gång per år. (Skyddskommittén)”. Inom ramen för granskningen har vi inte kunnat ta del av protokoll där företagsledningen har följt upp företagets förebyggande arbetsmiljöarbete. Det har under granskningen uppgivits att uppföljning i praktiken sker i skyddskommittén, som sammanträder fyra gånger per år. I skyddskommittén sker en löpande rapportering avseende arbetsmiljöarbetet.

Det har under granskningen uppgivits att ett nytt förslag till arbetsmiljömål har upprättats, som kommer beröras av koncernledningen under början av år 2018. Dessa nya arbetsmiljömål avser att skapa tydliga måttal samt tydliggöra bolagets systematiska arbetsmiljöarbete.

3.1.2. Bedömning

En arbetsmiljöpolicy ingår i dokumentet avseende systematiskt arbetsmiljöarbete och har inte beslutats av styrelsen. Vi rekommenderar att styrelsen beslutar om en arbetsmiljöpolicy. Det är viktigt att arbetsmiljöpolicyen beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet ska vara för att ohälsa och olycksfall i arbetet skall förebyggas och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. De risker som finns i verksamheten är en viktig utgångspunkt när arbetsmiljöpolicyen ska formuleras. Det är viktigt att policyen är så konkret att den kan följas upp. Den kan till exempel vara inriktad på konkreta åtgärder för att förebygga olycksfall och för att öka variationen i arbetet. Det har under granskningen uppgivits att ett arbete pågår för att ta fram nya arbetsmiljömål som kommer att beröras av koncernledningen under början av år 2018.

3.2. Dokumenterade rutiner avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete 5 § AFS 2001:1 ska det finnas rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet skall gå till.

I Arbetsmiljöverkets allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete framgår att rutiner, det vill säga i förväg bestämda tillvägagångssätt, syftar till att få systematik i arbetsmiljöarbetet. Detta kan förhindra felaktiga beslut. Rutinerna bör ge besked om när, hur och av vem det systematiska arbetsmiljöarbetet skall genomföras samt vilka som skall medverka. Rutinerna behöver inte vara omfattande. I ett litet företag kan det räcka med att det finns en tydlig framförhållning när det gäller vad som skall göras i arbetsmiljöarbetet. Det är särskilt viktigt att på förhand bestämma när och hur undersökning av arbetsförhållandena skall göras.

Arbetsgivaren skall enligt 8 § AFS 2001:1 regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. När ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Riskbedömningen skall dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen skall anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte.

Risk innebär att det finns en sannolikhet för att ohälsa eller olycksfall i arbetet kan uppstå. Hur allvarlig risken är måste avgöras från fall till fall. Bedömningen av risken görs i första hand utifrån de erfarenheter som finns i verksamheten och skyddsronderna. Bedömningen görs av chefen/arbetsledare tillsammans med arbetstagarna och skyddsombudet.

Arbetsgivaren skall omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt genomföra åtgärder med anledning av det som framkommer vid riskbedömningen. De åtgärder som inte vidtas omedelbart, dvs, samma dag eller någon av de närmaste dagarna, skall föras in i en skriftlig handlingsplan enligt 10 § AFS 2001:1. I planen anges när åtgärderna skall vara genomförda och vem som har ansvar att åtgärderna genomförs. Genomförda åtgärder skall följas upp. Detta kan göras på arbetsplatsträffar, skyddsronder eller liknande.

I 6 § AFS 2001:1 stipuleras att arbetsgivaren skall fördela uppgifterna i verksamheten på ett sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetsgivaren skall se till att de som får dessa uppgifter är tillräckligt många, och har de befogenheter och resurser samt den kompetens som behövs.

3.2.1. Iakttagelser

Som nämnts under punkt 3.2.1 har koncernen ett dokument kallat "Systematiskt arbetsmiljöarbete", vilken bl.a. innehåller arbetsmiljömål, arbetsmiljöorganisation, information om riksinventering, handlingsplaner samt övriga rutiner. Information om årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet saknas i dokumentet.

I riktlinjerna anges att skyddsronder ska genomföras minst en gång per år och initieras av affärsområdeschef eller verkmästare/arbetsledare/skyddsombud. Det framgår även att eventuella åtgärder som måste skjutas framåt i tiden läggs in i handlingsplaner. Protokoll från skyddsrondsprotokoll ska justeras av facklig representant och delges deltagarna, affärsområdeschef, arbetsmiljösamordnare samt anslås på arbetsplatsen. På intranätet finns checklistor för skyddsronder. Det finns även en mall för riskbedömning samt handlingsplan. Vad gäller genomförande av skyddsronder har det under granskningen uppgivits att det diskuteras i skyddskommittén huruvida dessa genomförs.

Fackliga företrädare har under granskningen uppgivit att det finns variationer inom koncernens olika avdelningar avseende om, hur och med vilken frekvens skyddsronder genomförs. Detsamma gäller för huruvida riskbedömningar samt handlingsplaner upprättas. Därigenom har det under granskningen uppgivits att det varierar mycket mellan olika delar av koncernen huruvida det finns ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Bilden från fackliga företrädare är att inom vissa avdelningar tillämpas riktlinjerna för koncernens arbetsmiljöarbete och det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar på ett bra sätt. Inom andra affärsområden eller enskilda enheter upplever fackliga företrädare att rutinerna för

arbetsmiljöarbetet inte efterlevs och att det inte bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Enligt fackliga företrädare skiljer sig arbetet åt utifrån respektive chef. Därför anser fackliga företrädare inte att riktlinjer samt rutiner avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet är implementerade i organisationen. Fackliga företrädare ser därför även behov av mer information och/eller utbildning avseende arbetsmiljö för chefer.

Bolaget har under år 2017 startat ett projekt avseende säkerhetskultur (mer om detta i nästa avsnitt). Fackliga företrädare anser att ett förbättringsarbete har påbörjats av det systematiska arbetsmiljöarbetet genom projektet (som avser bl.a. rapportering av olyckor och tillbud) samt de utbildningsinsatser som skett inom ramen för projektet. Fackliga företrädare har under granskningen uppgivit att man ser positivt på det arbete som utförts samt de förbättringar som kommer ske av arbetsmiljöarbetet genom projektet.

Inom ramen för granskningen har vi genomfört ett stickprov. Vi har då tagit del av en avdelnings skyddsrondsprotokoll, riskbedömning och handlingsplan. Avdelningen har valts slumpmässigt utifrån koncernens organisationsskiss. Ett skyddsrondsprotokoll från våren 2017 fanns för avdelningen. Utifrån den skyddsronde som genomförts fanns inte en handlingsplan upprättad enligt bolagets mall, vidare framgår det inte vilka åtgärder som ska vidtas samt när dessa ska vara klara i de noteringar som gjorts.

Inom ramen för granskningen har ett stickprov avseende en tilldelning av arbetsmiljöuppgifter även genomförts. Vi noterar att tilldelningen inte skett enligt den mall som vi delgetts. Dock var tilldelningen som stickprovet avsåg från år 2013.

3.2.2. Bedömning

Vi anser att riktlinjer och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet bör utvecklas. Två exempel avseende detta avser riktlinjer för årliga uppföljningar av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt tydligare riktlinjer avseende handlingsplaner.

Riktlinjer eller information om exempelvis årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet saknas. Vidare framgår det inte tydliga riktlinjer avseende handlingsplaner utifrån arbetsmiljöverkets föreskrifter avseende systematiskt arbetsmiljöarbete. Där bör det förtydligas att åtgärder utifrån riskbedömningen som inte vidtas omedelbart, dvs, samma dag eller någon av de närmaste dagarna, ska föras in i en skriftlig handlingsplan enligt 10 § AFS 2001:1. I planen ska det anges när åtgärderna ska vara genomförda och vem som har ansvar för att åtgärderna genomförs. Det bör i riktlinjerna även framgå att genomförda åtgärder ska följas upp vilket kan ske på arbetsplatsträffar, skyddsronder eller liknande.

Det är även viktigt att tillse att riktlinjer och rutiner tillämpas samt att det finns en kontroll och uppföljning av arbetet.

3.3. Rapportering av olyckor och tillbud

3.3.1. Iakttagelser

Vi har inom ramen för kontrollmålet sett närmare på om det i riktlinjer anges hur olyckor och tillbud ska rapporteras, samt om information om olyckor och tillbud skett i skyddskommittén.

Rutiner för utredning av arbetsskada och tillbud återfinns i koncernens dokument "Systematiskt arbetsmiljöarbete". Där anges att så fort en arbetsskada inträffat skall det följas upp som en utredning och en arbetsskadeanmälan till Försäkringskassan. Är skadan av svårare art eller har drabbat flera ska anmälan ske till Arbetsmiljöinspektionen.

Hänvisning på intranätet för att göra en anmälan går till den externa hemsidan för att anmäla arbetsskada, som upprättats genom ett samarbete mellan Arbetsmiljöverket samt Försäkringskassan. På intranätet framgår att anmälan som sker i det externa systemet ska skrivas ut och lämnas till chef samt till övergripande ansvarig för arbetsmiljöarbetet. Vi noterar att det saknas information avseende anmälan av tillbud i det övergripande styrdokumentet avseende systematiskt arbetsmiljöarbete inom bolaget. Information om anmälan av tillbud finns dock på intranätet där det framgår att alla händelser avseende tillbud och olyckor ska rapporteras via den externa hemsidan, inte endast de allvarigare händelserna. En ny rutin för hantering av anmälan av olyckor och tillbud kommer att införas under år 2018.

Ett arbete påbörjades år 2017 för att skapa en bättre systematik avseende bl.a. rapportering av tillbud och olyckor. I granskningen framkommer att ett arbete med beteendeförändring och företagskultur pågår inom bolaget. Ett projekt med syfte att stärka säkerhetskulturen inom bolaget har startat under hösten 2017. En enkät, säkerhetsutbildning för chefer samt workshop har genomförts under 2017, som ett led i detta arbete. Projektet innefattar bland annat att skapa ett medvetet säkerhetstänk i vardagen och att göra tillbudsrapportering till en naturlig del i arbetet, inte enbart när något allvarigare inträffar utan även vid mindre händelser eller när risk för händelse föreligger. Detta regleras även under punkten arbetstagarens skyldigheter i det interna dokumentet "Systematiskt arbetsmiljöarbete för SEAB-koncernen" Vid intervjuer framkommer att ett nytt rapporteringssystem kommer att implementeras i början av 2018. Systemet uppges möjliggöra enkel rapportering, statistikunderlag och jämförelse med liknande energibolag.

Den framtida ambitionen utifrån projektet framgår i bolagets prioriterade fokusområden. Där framgår det att en förstudie och projektbeställning i ett gemensamt, hållbart arbetsätt för en säker arbetsmiljö ska ske under 2017. För 2018 ska en ny hållbar arbetsmiljö introduceras. År 2019 ska bolaget, enligt planen, arbeta efter ett hållbart, gemensamt systematiskt arbetsätt för arbetsmiljö och säkerhet.

Enligt de intervjuade rapporteras koncernens totala antal tillbudsrapporteringar samt vilka åtgärder som vidtagits vid varje koncernledningsmöte var sjätte vecka. Uppföljning avseende kontroll av att åtgärder vidtagits i samtliga ärenden uppges ske månatligen. Andel åtgärdade tillbud/olyckor är även ett nyckeltal som ingår i den månadsrapportering som sker till VD från miljö- och kvalitetsenheten. Enligt protokoll från möte med skyddskommittén för koncern från 2017-10-30, har rapportering av tillbud och arbetsskador skett.

3.3.2. Bedömning

En ny rutin för hantering av anmälan av olyckor och tillbud kommer att upprättas under år 2018. Ett arbete har påbörjats där ett nytt rapporteringssystem kommer att implementeras i början av 2018. Systemet uppges möjliggöra enkel rapportering, statistikunderlag och jämförelse med liknande energibolag.

Redovisning av olyckor och tillbud sker vid skyddskommitténs sammanträden. Vidare ingår statistik avseende andel åtgärdade tillbud/olyckor i månadsrapportering, som sker till VD. Vi ser positivt på det arbete som påbörjats och ambitionerna för år 2018 och 2019, för att stärka arbetsmiljöarbetet.

3.4. Uppföljning och rapportering av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Arbetsgivaren skall enligt 11 § AFS 2001:1 varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Om det inte fungerat bra skall det förbättras. Uppföljningen skall dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten.

I Arbetsmiljöverkets allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete framgår att syftet med den årliga uppföljningen är att undersöka om arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Det kan behövas tätare uppföljning än en gång om året, till exempel efter en omorganisation samt efter olycksfall och allvarliga tillbud. Uppföljningen kan göras genom att innehållet i föreskrifterna och råden jämförs med det arbetsmiljöarbete som faktiskt bedrivs.

3.4.1. Iakttagelser

Vi har inte funnit att en årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet dokumenterats. Det har under granskningen uppgivits att det finns en stående punkt på skyddskommittémöten, där frågan om revidering av det systematiska arbetsmiljöarbetet diskuteras och följs upp. I riktlinjen avseende systematiskt arbetsmiljöarbete anges även att revision av det systematiska arbetsmiljöarbetet ska utföras en gång per år och presenteras på skyddskommittémöte. Vi har tolkat detta som att ändringar i texten för styrdokumentet sker men inte att en dokumenterad årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet sker.

I riktlinjen avseende systematiskt arbetsmiljöarbete för SEAB-koncernen anges att handlingsplaner årligen ska upprättas för arbetsmiljöarbetet. I handlingsplanen ska de arbetsmiljöinsatser av större omfattning som planeras att genomföras i syfte att uppnå uppsatta mål och övergripande policy i arbetsmiljöarbetet anges. Handlingsplanen ska presenteras i skyddskommittén och vara en grund för budgetarbetet för kommande år. En aktivitetsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete har berörts i skyddskommittén bl.a. 2017-10-30. I protokollet anges att planen bör följas upp för respektive affärsområde.

Medarbetarundersökning

Medarbetarundersökningar genomförs vartannat år. Hela koncernen använder sig av samma enkät. Den senaste medarbetarundersökningen genomfördes år 2016. Medarbetarundersökningen har brutits ner till respektive affärsområde (och i vissa fall även till enheter), för vidare arbete utifrån resultatet. Därefter uppges övergripande åtgärder ha vidtagits utifrån medarbetarundersökningens resultat. Vissa åtgärder uppges ha förts in i den koncernövergripande affärsplanen. Som en del i affärsplanen för 2018 ska t.ex. ett ledarskapsprogram utvecklas, samtliga handlingsplaner från medarbetarundersökningen vara genomförda (per respektive affärsområde) samt att 25 procent av cheferna ska ha slutfört en ledarskapsutbildning. Vidare finns även mål om att medarbetarindex ska höjas.

Det framgår inte i protokoll att styrelsen tagit del av medarbetarundersökningens resultat. Via nyckeltal för verksamheten, där medarbetarindex är en del, uppges styrelsen ha informerats om medarbetarenkätens resultat.

Styrelsens uppföljning

Enligt protokoll från styrelsens sammanträde 2017-08-16 har VD presenterat personalstatistik. Det framgår dock inte i protokoll vad denna personalstatistik avser. Ett av bolagets nyckeltal för år 2017 avser "Medarbetare", där uppföljning sker av sjukfrånvaro och medarbetarindex. Vi har tagit del av uppföljning av nyckeltalen, där dessa områden anges. Styrelsen uppges även ha informerats om sjukfrånvaron vid två sammanträden under år 2017. Det framgår dock inte i protokoll att styrelsen informerats om nyckeltalen. Orsaken till detta har under granskningen uppgivits vara att information sker muntligt vid VDs informationspunkt i protokollet.

3.4.2. Bedömning

En årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet dokumenteras inte. Bolaget bör tillse riktlinjer och rutiner för dokumentation av detta samt att en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet sker. Vi rekommenderar även att styrelsen på en övergripande nivå informeras om eventuella förbättringsområden utifrån den årliga uppföljningen.

Det har under granskningen uppgivits att styrelsen löpande informeras om t.ex. nyckeltal avseende "medarbetare", där information om sjukfrånvaro och medarbetarindex sker, liksom åtgärder inom personalområdet.

2018-01-26

Pär Månsson
Uppdragsledare

Lina Olsson
Projektledare