

# Revisionsrapport

## *Lekmannarevision 2017* *Arbetsmiljö*

Sandviken Stadshus AB

*Lina Olsson, Cert.*  
*kommunal revisor*

*Erika Brolin*

*Januari 2018*

# Innehåll

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>2</b>
1.1. Inledning .....	2
1.2. Bedömning .....	2
1.3. Rekommendationer.....	2
<b>2. Inledning</b> .....	<b>4</b>
2.1. Bakgrund .....	4
2.2. Kontrollmål .....	4
2.3. Metod.....	4
<b>3. Granskningsresultat</b> .....	<b>5</b>
3.1.1. Iakttagelser .....	5
3.1.2. Bedömning.....	6

# 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

Kontrollmål	Bedömning
<p><b>På vilket sätt erhåller moderbolaget resultat av dotterbolagens arbetsmiljöarbete? Rapportering och dialog.</b></p>	<p>Styrelsen har informerats om resultatet av medarbetarenkät 2016 för kommunkoncernen. I övrigt har inte uppföljning av arbetsmiljöarbetet skett.</p> <p>Det har under granskningen uppgivits att styrelsen följer upp dotterbolagens verksamhet via den ordinarie uppföljningen i form av årsredovisning, delårsrapport samt respektive bolags intern kontrollplan ink. resultat och genom ägardialoger.</p>
<p><b>Vilken status anser moderbolaget att detta arbete har hos dotterbolagen?</b></p>	<p>Det har under granskningen uppgivits att det systematiska arbetsmiljöarbetet förefaller fungera bra i dotterbolagen, då en problematik inte har framkommit inom ramen för den ordinarie uppföljningen eller utifrån de ägardialoger som sker. Därför har det, enligt uppgift, inte funnits anledning att specifikt följa upp arbetsmiljöarbetet i dotterbolagen.</p> <p>Ett personalpolitiskt program (där arbetsmiljö och hälsa är en del) beslutades av fullmäktige år 2012 och en uppföljning av dess tillämpning i bolagen har inte skett. Vi anser att Sandviken Stadshus AB på en övergripande nivå bör ta fram rutiner för hur det personalpolitiska programmet ska följas upp inom bolagskoncernen samt tillse att uppföljning sker av programmet.</p>

## 1.3. Rekommendationer

Vi rekommenderar Sandvikens Stadshus AB att:

- På en övergripande nivå ta fram rutiner för hur det personalpolitiska programmet ska följas upp i dotterbolagen.

- 
- Följa upp dotterbolagens arbetsmiljöarbete utifrån det personalpolitiska program som fullmäktige beslutat om, där vägledande riktlinjer avseende arbetsmiljö och hälsa framgår.

## **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 ska 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 ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

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. Kontrollmål**

- På vilket sätt erhåller moderbolaget resultat av dotterbolagens arbetsmiljöarbete? Rapportering och dialog.
- Vilken status anser moderbolaget att detta arbete har hos dotterbolagen?

### **2.3. Metod**

Granskningen har skett dokumentgranskning samt intervju med VD för Sandviken Stadshus AB.

## 3. Granskningsresultat

### 3.1.1. Iakttagelser

Fullmäktige har 2012-03-26 beslutat om ett personalpolitiskt program för Sandvikens kommun och de kommunala bolagen. I beslutet uppmanas styrelserna i de kommunala bolagen att anta det personalpolitiska programmet. Det anges även i beslutet att kommunfullmäktige uppmanar bolagen att utarbeta rutinbeskrivningar och praktiska anvisningar för de olika områdena i programmet samt att hålla dessa rutinbeskrivningar/anvisningar aktuella.

Det personalpolitiska programmet är ett strategiskt, övergripande politiskt styrdokument. I det personalpolitiska programmet framgår vad kommunen och dess bolag vill åstadkomma inom ett antal områden avseende personalfrågor. Det personalpolitiska programmet är ett stöd till förtroendevalda, chefer/ledare och medarbetare. En del i programmet avser arbetsmiljö och hälsa, där följande framgår.

*”Vår arbetsmiljö är vårt gemensamma ansvar. Tillsammans arbetar vi för ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Vi mår bra till kropp och själ. Vi upplever god livskvalitet och hälsa.*

*Vägledande riktlinjer för arbetsmiljö och hälsa*

- *Alla verksamheter har ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete för att förebygga ohälsa och olycksfall och för att uppnå en säker och tillfredställande arbetsmiljö.*
- *Arbetsgivare och medarbetare samverkar gemensamt för att skapa ett positivt arbetsklimat och en god hälsa.*
- *Alla arbetsplatser är drogfria.*
- *Du som medarbetare känner dig trygg på din arbetsplats.*
- *Du som medarbetare erbjuds friskvårdsaktiviteter som kan förläggas inom den ordinarie arbetstiden om verksamheten tillåter.*
- *Du som medarbetare erbjuds information och utbildning om en hälsofrämjande livsstil.*
- *Du som medarbetare har möjlighet att påverka din sysselsättningsgrad om verksamheten tillåter det.”*

En uppföljning har inte skett av moderbolaget avseende i vilken utsträckning som det personalpolitiska programmet tillämpas i dotterbolagen.

Den uppföljning som skett till styrelsen inom området avser information om medarbetarenkäten 2016 för kommunkoncernen. I protokollet från 2017-02-15 anges att VD presen-

terat en sammanställning av medarbetarenkäten 2016 för samtliga dotterbolag samt informerats om att handlingsplaner arbetas fram.

Det har under granskningen uppgivits att styrelsen följer upp dotterbolagens verksamhet via den ordinarie uppföljningen i form av årsredovisning, delårsrapport och respektive bolags intern kontrollplan samt dess resultat. I övrigt sker ägardialoger genom:

- Ordförandeträffar 1 gång per månad,
- Att VD medverkar i kommunens ledningsgrupp vid fyra tillfällen per år,
- VD-luncher som sker fyra gånger per år,
- Chefsdagar som sker fyra gånger per år.

Det har under granskningen uppgivits att det systematiska arbetsmiljöarbetet förefaller fungera bra i dotterbolagen, då en problematik inte har framkommit inom ramen för den ordinarie uppföljningen eller utifrån de ägardialoger som sker. Därför har det, enligt uppgift, inte funnits anledning att specifikt följa upp arbetsmiljöarbetet i dotterbolagen.

### *3.1.2. Bedömning*

Styrelsen har informerats om resultatet av medarbetarenkäten inom kommunkoncernen. I övrigt har inte uppföljning av arbetsmiljöarbetet skett. Vi anser att Sandviken Stadshus AB på en övergripande nivå bör ta fram rutiner för hur dotterbolagens arbete utifrån det personalpolitiska programmet ska följas upp. Vi rekommenderar även att bolaget följer upp dotterbolagens arbetsmiljöarbete utifrån det personalpolitiska program som fullmäktige beslutat om, där vägledande riktlinjer avseende arbetsmiljö och hälsa framgår.

2018-01-26

---

*Pär Månsson*  
*Uppdragsledare*

---

*Lina Olsson*  
*Projektledare*