

---

Revisionsrapport

# Det systematiska arbetsmiljöarbetet inom kommunens bolag

*Gällivare kommun  
Lekmannarevision*

Erik Palmgren,  
revisionskonsult

Februari 2012



# *Innehållsförteckning*

1	Sammanfattning och revisionell bedömning	1
2	Inledning	2
2.1	Bakgrund	2
2.2	Revisionskriterier	2
2.3	Metod och avgränsningar	2
3	Regelverk för arbetsmiljöarbete	3
3.1	Lagstiftning mm	3
4	Granskningsresultat	3
4.1	Kommunens styrdokument och stödfunktioner	3
4.1.1	Bedömning	4
4.2	Policies, handlingsplaner och riktlinjer	4
4.2.1	Bedömning	4
4.3	Tillämpning av policies, handlingsplaner och riktlinjer	5
4.3.1	Bedömning	6
4.4	Ansvarsfördelning	6
4.4.1	Bedömning	7
4.5	Riskanalyser	8
4.5.1	Bedömning	8
4.6	Tillbuds- och skaderapportering	8
4.6.1	Bedömning	9
4.7	Rapportering till bolagsstyrelse och ägare	9
4.7.1	Bedömning	9

# 1 *Sammanfattning och revisionell bedömning*

På uppdrag av lekmannarevisorn för kommunens tre bolag; Gällivare Energi AB, Matlaget i Gällivare AB och TOP bostäder AB har PwC genomfört en granskning av bolagens systematiska arbetsmiljöarbete. Följande revisionsfråga har varit aktuell:

- Bedriver bolagen ett ändamålsenligt och systematiskt arbetsmiljöarbete?

Vår bedömning utifrån genomförd granskning är att bolagen i allt väsentligt bedriver ett ändamålsenligt och systematiskt arbetsmiljöarbete.

## **Bedömningen baseras på följande:**

- Arbetet styrs och vägleds utifrån bolagens styrande dokument. Det framkommer att styrdokumenterna är kända och att arbetet med arbetsmiljön är en viktig fråga som uppmärksammas och utgör en integrerad del av verksamheten.
- Det framkommer att bolagen har varit lyhörda för sina anställdas åsikter och flera arbetsmiljöförbättrade åtgärder har vidtagits.
- Bolagen har i huvudsak organiserat det systematiska arbetsmiljöarbetet med en tydlig ansvarsfördelning.
- Bolagen är väl medvetna om vilka risker som är förknippade med deras verksamheter och att riskanalyser sker på ett systematiskt sätt.
- Tillbuds- och skaderapportering samt rapportering om incidenter sker på ett systematiskt sätt inom bolagen.
- Vikten av medarbetarnas delaktighet och i arbetsmiljöarbetet betonas i bolagen att och miljöfrågor diskuteras i olika samtalsforum.

## **För att vidareutveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet rekommenderar vi följande:**

- Avseende ansvarsfördelning kring arbetsmiljöarbetet föreslår vi att TOP bostäder kompletterar sin ansvarsfördelning med ansvar kring det systematiska arbetsmiljöarbete, alternativt upprättar en separat arbetsmiljödelegation.
- Att rutinbeskrivningar utvecklas för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet praktiskt ska genomföras i Matbolaget i Gällivare AB och i TOP bostäder AB.
- Vi noterar att skyddsombud inte finns i två av bolagen. Här föreslår vi att bolagen fortsätter och arbeta för att hitta nya skyddsombud i bolagen.
- Den årliga rapporteringen kring genomfört arbetsmiljöarbete kan stärkas upp inom samtliga bolag. Detta genom att bolagen dokumenterar och analyserar resultaten av genomförda aktiviteter.
- Att bolagen vid årets sista styrelsemöte inför en stående punkt för rapportering av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Att bolagen initierar en gemensam träff för utbyte av kunskap och erfarenheter inom detta område.

## **2 Inledning**

### **2.1 Bakgrund**

Varje arbetsgivare är skyldig att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete i syfte att förhindra risker, men även för att utveckla och stärka arbetsmiljön i samverkan med verksamhetspersonalen. För att undvika att arbetstagare utsätts för ohälsa eller olycksfall skall utgångspunkten för arbetsgivaren vara att:

- Allt som kan leda till ohälsa eller olycksfall skall ändras eller ersättas för att undanröja risken att ohälsa eller olycksfall uppstår
- Systematiskt planera, leda och kontrollera så att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö

Arbetsgivare ska dessutom utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka risker och vid behov vidta åtgärder samt upprätta tidsplanerade handlingsplaner.

### **2.2 Revisionskriterier**

**Följande revisionsfråga har varit aktuell:**

- Bedriver bolagen ett ändamålsenligt och systematiskt arbetsmiljöarbete?

**Granskningen har avgränsats till följande kontrollfrågor:**

- Kommunen som ägare har policydokument och andra stödfunktioner för bolagens systematiska arbetsmiljöarbete?
- Bolagen har policies, handlingsplaner och riktlinjer för det systematiska arbetsmiljöarbetet?
- Bolagen tillämpar policies, handlingsplaner och riktlinjer för det systematiska arbetsmiljöarbetet på ett ändamålsenligt sätt?
- Bolagen har organiserat det systematiska arbetsmiljöarbetet med en tydlig ansvarsfördelning?
- Bolagen genomför riskanalyser på ett systematiskt sätt?
- Tillbuds- och skaderapportering samt rapportering om incidenter sker på ett systematiskt sätt inom bolagen?
- Kommunen som ägare får regelbunden information/rapportering från bolagen avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet?

### **2.3 Metod och avgränsningar**

Granskningen är utförd via dokumentstudie av befintlig dokumentation inom kommunen och bolagen. Intervjuer har skett VD och skyddsombud inom Gällivare Energi AB, VD, kostchef och samordnare inom Matlaget i Gällivare AB samt VD och fastighetsförvaltningschef inom TOP bostäder AB.

## **3 Regelverk för arbetsmiljöarbete**

### **3.1 Lagstiftning mm**

Arbetsmiljöarbetet styrs i första hand av arbetsmiljölagen AML (1977:1160) och arbetsmiljöförordningen (1977:1166).

Arbetsmiljölagens syfte är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Förutom lagens ändamål och tillämpningsområde framgår arbetsgivarens skyldigheter och arbetstagarnas medverkan i arbetsmiljöarbetet. I lagen preciseras också Arbetsmiljöverkets roll i arbetsmiljöarbetet inklusive tillsynsuppgifter, minderåriga som arbetstagare samt samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsmiljölagen innehåller även bestämmelser om påföljder och överklagande av Arbetsmiljöverkets beslut.

Arbetsmiljöförordningen innehåller bestämmelser om anmälan av arbetsskada och förvaring av handlingar inom arbetsmiljöområdet. Förordningen innehåller också regler för samordning av skyddsåtgärder vid gemensamt arbetsställe, lokal skyddsverksamhet (skyddsombud, skyddsron, skyddskommitté m.m.), rutiner kring tillsyn samt bemyndigande för Arbetsmiljöverket att utfärda olika föreskrifter beträffande arbetsmiljöarbetet. Ett exempel på det senare är Arbetsmiljöverkets författningssamling AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete, som bland annat innehåller bestämmelser om arbetsmiljöpolicy, rutiner, uppgiftsfördelning och kunskaper, riskbedömning, åtgärder och uppföljning samt företagshälsovård.

## **4 Granskningsresultat**

### **4.1 Kommunens styrdokument och stödfunktioner**

Gällivare kommun har som ett led i att kommunen ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare tagit fram ett strategiskt personalprogram under 2011. Det strategiska personalprogrammet omfattar alla anställda i Gällivare kommun samt de kommunala bolagen. Beslut om att fastställa programmet väntas ske under våren av kommunfullmäktige.

I det strategiska personalprogrammet beskrivs den politiska viljeinriktningen med övergripande långsiktiga strategier inom följande fem områden:

- Medarbetare
- Arbetsmiljö, hälsa och samverkan
- Kompetensförsörjning
- Lönestrategi
- Lika rättigheter och möjligheter

Inom varje område ska stöddokument finnas som beskriver hur arbetet ska organiseras, genomföras och följas upp i verksamheterna. Stöddokumenterna utarbetas och beslutas i kommunens samverkansorganisation. De kommunala bolagen ska utarbeta egna stöddokument.

Inom kommunen finns även en alkohol och drogpolicy fastställd av kommunfullmäktige 2008-05-26.

I intervjuerna med bolagen framkom att någon tydlig styrning från ägarens sida inte har funnits avseende hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Ansvaret har legat på bolagen själva utifrån lagrum och egna styrande dokument.

#### *4.1.1 Bedömning*

Vi konstaterar att kommunen inte har haft några styrande dokument avseende bolagens systematiska arbetsmiljöarbete. Positivt är kommunens nu framtagna strategiska personalprogram med riktlinjer gällande hela kommunkoncernen.

## **4.2 Policies, handlingsplaner och riktlinjer**

### **Gällivare Energi AB**

Inom Gällivare Energi finns för det systematiska arbetsmiljöarbetet en fastställd:

- Arbetsmiljöpolicy
- Rutinbeskrivning
- Arbetsmiljödelegation
- Handlings- och tidplan

I övrigt finns inom bolaget även en jämställdhetsplan, alkohol- och drogpolicy samt riktlinjer för friskvård.

### **Matlaget i Gällivare AB**

Inom Matlaget finns en antagen arbetsmiljöpolicy från 2000 med syfte och mål. Policyn har reviderats 2006. I policyn finns även riktlinjer över hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas med ansvariga, metod och åtgärd.

### **TOP bostäder AB**

I TOP bostäder finns en antagen arbetsmiljöpolicy reviderad 2010-11-23 med mål och riktlinjer för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Enligt Vd finns ingen rutinbeskrivning för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet praktiskt skall genomföras i bolaget.

Inom bolagen finns även en ansvarsfördelning för TOP Bostäders organisation innehållandes ansvarsnivåer, befattningar och ansvarsbeskrivning. Enligt VD är ansvaret för arbetsmiljöarbetet ej angivet i dokumentet men ansvaret ingår som en naturlig del för chefer/arbetsledare med personalansvar.

#### *4.2.1 Bedömning*

Vår bedömning är att bolagens styrande dokument är tydliga och ändamålsenliga. Vi föreslår dock att rutinbeskrivningar utvecklas för hur det systematiska

arbetsmiljöarbetet praktiskt ska genomföras i Matbolaget i Gällivare AB och i TOP bostäder AB.

### **4.3 Tillämpning av policier, handlingsplaner och riktlinjer**

#### **Gällivare Energi AB**

I bolaget har VD under 2011 infört en arbetsmiljögrupp som sammanträder varje kvartal. Med i gruppen är bolagets VD, skyddsombud och samtliga chefer. Detta forum har enligt de intervjuade tagits emot jättepositivt bland personalen. Via miljögruppens arbete får bolaget enligt VD en bra kontroll på det arbetsmiljöarbete som bedrivs och utser ur gruppen ansvariga för olika beslutade arbetsmiljöåtgärder. Arbetsmiljöfrågor diskuteras även vid personalmöten och finns som stående punkt vid medarbetarsamtalen.

De intervjuade uppger att de styrande dokumenten är kända bland medarbetarna. Bolagets skyddsombud har informerat om dokumenten på personalmöten och personalen har även varit delaktig i utformningen. Alla har tillgång till dokumenten via bolagets dokumenthanteringssystem, SharePoint. Med systemet har bolaget frångott att varje anställd har en egen pärm med styrande dokument.

Enligt VD ligger ett stort fokus i arbetsmiljöarbetet på att det ska råda en god ordning och reda ute på arbetsplatserna, under 2011 skedde bl.a. en stor uppstädning i området kring kraftvärmeverket. Arbetsmiljöarbetet utgår även från gjorda noteringar i skyddsrondsprotokollen och rapporterade tillbud. Enligt VD är det viktigt att alla arbetsrutiner i verksamheten fungerar bra och att alla medarbetare är delaktiga och känner sitt ansvar.

#### **Matlaget i Gällivare AB**

Enligt de intervjuade är bolagets arbetsmiljöpolicy och handlingsplan alltid utgångspunkten i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Styrdokumenten uppges vara kända av all personal. De intervjuade har vid ett flertal tillfällen informerat om dessa vid personalmöten och de ingår som en naturlig del vid introduktion av nyanställda.

De intervjuade framhöll att arbetsmiljöarbetet tas på stort allvar och arbetsmiljöfrågor diskuteras ofta spontant vid fikaraster och vid arbetsplatsträffar. En mer fördjupad diskussion om arbetsmiljö och trivsel förs alltid vid medarbetarsamtalen. Personalen har även ibland korta tiominutersmöten i särskilda frågor då representanter från arbetslagen plockas ut för lämnande av synpunkter. De intervjuade anser att bolaget varit lyhörda för de anställdas åsikter och lämnade förbättringsförslag. Framkomna behov har alltid försökt lösas på bästa sätt, ofta med egna kreativa lösningar som ex.vis avhjälpande skenor i taket och bättre lyftar.

De senaste åren har ett flertal arbetsmiljöåtgärder genomförts bland annat: ett vilorum för personalen, lagat ett vinkligt skärbord, borttagna sprättknivar ommöblering i kök och inköp av fler höj- och sänkbara arbetsbänkar till köket.

## **TOP bostäder AB**

Enligt VD försöker bolaget följa sin arbetsmiljöpolicy och handlingsplaner på bästa sätt. Arbetsmiljöfrågor diskuteras vid arbetsplatsträffar och utvecklingssamtal där arbetsmiljö och trivsel är en stående punkt. Bolaget ser arbetsmiljö och trivsel som en väldigt viktig konkurrenskomponent då bolaget inte kan konkurrera med gruvindustrins höga lönenivåer. VD anser att bolaget varit lyhörda för de anställdas åsikter kring arbetsmiljö och hälsa. Exempel på arbetsmiljöförbättrande åtgärder som genomförts de senaste åren har varit: monterade larmknappar till larmbolag, upptagning av dörr mellan hyresadministratörernas kontor, förbättrad belysning, installerade höj- och sänkbara skrivbord, nya skrivbordsstolar, ergonomisk datorutrustning samt inköp av andningsmasker, säkerhetsseklar för takskottning och andra behövliga skyddsutrustningar.

### **4.3.1 Bedömning**

Vår bedömning är att bolagen tillämpar policies, handlingsplaner och riktlinjer för det systematiska arbetsmiljöarbetet på ett ändamålsenligt sätt. Det framkommer att styrdokumenterna är kända och att arbetet med arbetsmiljön är en viktig fråga som uppmärksammas och utgör en integrerad del av verksamheten. Enligt lämnade uppgifter har bolagen varit lyhörda för sina anställdas åsikter och flera arbetsmiljöförbättrade åtgärder har vidagits.

## **4.4 Ansvarsfördelning**

### **Gällivare Energi AB**

Enligt VD ligger det inom hans befattningsansvar en skyldighet att tillse att arbetsmiljön för medarbetarna är god och att arbetstidsregler uppfylls. Arbetsmiljöansvar ligger delegerat på flera personer i bolaget utifrån ansvarsområde och kompetens. För varje persons arbetsmiljöansvar finns ett delegationsdokument upprättat.

VD anser att kommunikationen och ansvarsfördelningen fungerar bra kring arbetsmiljöfrågorna. Bolagets har ett skyddsombud som enligt VD arbetar med stort ansvar och engagemang. Skyddsombudet genomför varannan månad skyddsronder utifrån upprättade checklistor och mallar. Noteringar från ronderna registreras i SharePoint. Skydds ronderna genomförs enligt VD vanligtvis i samverkan med expertis inom det aktuella området som exempelvis brand, ergonomi, besiktningspliktiga objekt eller kemikalier etc.

Inom bolaget finns möjlighet till friskvårdspeng och friskvårdstimme.

### **Matlaget i Gällivare AB**

De intervjuade uppgav att VD tillsammans med kostchef och samordnaren har det största ansvaret kring arbetsmiljöarbetet inom bolaget. I arbetet ligger fokus på att personalen trivs och har det bra, samt att de känner sig delaktiga. Viktigt är även att personalen tar hand om varandra och även ser till sitt eget ansvar i arbetsmiljöarbetet.

Enligt VD fungerar kommunikationen och ansvarsfördelningen bra kring arbetsmiljöfrågorna, organisation är liten och har korta beslutsvägar. Bolaget har



för närvarande inget skyddsombud då ansvarig avsagt sig uppdraget och ingen annan bland personalen varit intresserad. Vid årets genomförda skyddsronde var därför samordaren med istället. Utöver skyddsronden sker även en runde i lokalerna med fastighetsägaren varje år.

Utöver arbetsmiljöarbetet präglas verksamheten av hårda kvalitetskontroller i köket. Enligt de intervjuade har bolaget utvecklat ett väl utvecklat egenkontrollprogram för detta arbete. Egenkontroller utförs två gånger i månaden och i programmet ingår avstämning enligt checklista för storhushåll med kontroller på både mat och utrustning.

En arbetsmiljöinspektör kommer från kommunen tio gånger per år för inspektion av köken. Vid inspektionerna skriver inspektören besiktningssprotokoll kring: förvaring av livsmedel, nedkyllning, bakterier, skadedjur och matkontroller. Återbesök sker vid tre anmärkningar.

Enligt VD finns inom bolaget en möjlighet till friskvårdspeng. Bolaget har även bedrivit hälsoaktiviteter vissa år då ekonomiskt utrymme har funnits. VD framhävde att resurser för friskvård och utbildning torde vara lika inom bolagen.

#### **TOP bostäder AB**

För bolagets arbetsmiljöarbete uppgav VD att arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för planering, ledning och uppföljning av verksamheten för att säkerställa att kraven i arbetsmiljölagen uppfylls.

Enligt VD har chefer och arbetsledare ansvaret för att diskutera och följa upp arbetsmiljöfrågor vid sina arbetsplatsträffar och vidare rapportera de åsikter som kommer fram. Bolaget har även erbjudit sin personal olika utbildningar inom området, ex.vis har alla arbetsledare under 2010 varit på en tredagars utbildning om systematiskt arbetsmiljöarbete. Fastighetsskötarna har genomgått säkerhetskurs för arbete på stegar över två meter och heldagskur om grundläggande elinstallationer.

Bolaget har under flera år haft skyddsombud och arbetar förebyggande genom skyddsronder på arbetsplatserna. Några skyddsronder hann dock ej utföras under 2011 då skyddsombudet slutade under året. VD uppgav att frågan om att utse nytt skyddsombud kommer lyftas vid kommande personalmöte.

Ansvariga för följsamhet av givna säkerhetsföreskrifter är enligt VD bolagets arbetsledare. De intervjuade uppgav att personalen är duktiga på att följa bolagets säkerhetsföreskrifter samt att påminna varandra om detta.

Inom bolaget finns möjlighet för personalen att utnyttja flera olika friskvårdsalternativ varje år.

#### **4.4.1 Bedömning**

Vår bedömning är att bolagen i huvudsak har organiserat det systematiska arbetsmiljöarbetet med en tydlig ansvarsfördelning. Vi föreslår dock att TOP Bostäder kompletterar sin ansvarsfördelning kring det systematiska

arbetsmiljöarbete, alternativt upprättar en separat arbetsmiljödelegation. Vi noterar att skyddsombud inte finns i två av bolagen. Här föreslår vi att bolagen fortsätter och arbetar för att hitta nya skyddsombud i bolagen.

## **4.5 Riskanalyser**

### **Gällivare Energi AB**

Enligt VD finns bolagets riskanalyser dokumenterade i SharePoint via en riskanalysblankett. Vid ej standardiserade arbetsuppgifter har bolaget som rutin att tillfråga fler medarbetare som analyserar uppgiften innan arbetet påbörjas om arbetsåtgärden bedöms som riskfylld.

I det vardagliga arbetet är en del i riskbedömningsarbetet även enligt VD att belysa om vikten att personalen tänker till i 30 sek innan de påbörjar arbetet så att inget onödigt behöver inträffa.

### **Matlaget i Gällivare AB**

Enligt de intervjuade förs diskussioner om riskmoment i arbetet i samband med den årliga skyddsronden och vid arbetsmiljöinspektörens ronder. Bedöms risker föreligga skrivs noteringar och rapportering sker till VD för åtgärd.

### **TOP bostäder AB**

Enligt VD fångas risker i verksamheten upp vid skyddsronderna. Dokumenterade riskbedömningar finns inom de mest riskfyllda delarna av verksamheten, exempelvis för undercentraler och fläktrum. Arbetet med att komplettera med fler riskbedömningar inom fler områden har varit avstannat ett tag p.g.a. sjukskrivning, men planer finns att återuppta arbetet så snart som ansvarig person är tillbaka.

#### **4.5.1 Bedömning**

Vår bedömning är att bolagen är väl medvetna om vilka risker som är förknippade med deras verksamheter och att riskanalyser sker på ett systematiskt sätt.

## **4.6 Tillbuds- och skaderapportering**

### **Gällivare Energi AB**

I bolagets dokumenthanteringssystem, SharePoint finns en egen modul för tillbuds- och avvikelshantering. I systemet är det enkelt att anmäla ett tillbud eller en skada och ett arbetsflöde med ansvariga och rapportering till olika instanser skapas med automatik. När slutlig ansvarig i arbetsflödet följt upp ärendet ändras statusen till slutfört. Enligt VD är omfattningen på anmälda skador och tillbud liten. Vid arbetsmiljögruppens träffar går alltid alla anmälda tillbud igenom.

### **Matlaget i Gällivare AB**

Enligt de intervjuade fungerar skadeanmälan bra i bolaget och omfattningen av skador har varit liten. De skador som uppkommit har oftast varit skärskador. Vid skada har rapport skett till AFA och Försäkringskassan. Dokumentation om händelsen har i vissa fall förekommit.

## **TOP bostäder AB**

Enligt de intervjuade har omfattningen av tillbud och skador varit ytterst liten. De få skador som har inträffat under åren har anmälts till bolagets personaladministratör som registrerat och vidare rapporterat ärendet till AFA och Försäkringskassan. Vid samtliga fall har en utredning gjorts i efterhand.

### *4.6.1 Bedömning*

Vår bedömning är att tillbuds- och skaderapportering samt rapportering om incidenter sker på ett systematiskt sätt inom bolagen.

## **4.7 Rapportering till bolagsstyrelse och ägare**

Inom samtliga bolag framkom att rapportering av genomfört arbetsmiljöarbete till styrelse och ägare inte sker som någon stående punkt vid styrelsemöten utan ofta som en allmän information från bolaget. Detta då informationen inte har efterfrågats.

De intervjuade i bolagen uppgav även att någon dokumenterad uppföljning avseende genomförda arbetsmiljöaktiviteter och resultaten av dessa inte har sammanställts och rapporterats till bolagsstyrelse och ägare.

### *4.7.1 Bedömning*

Vår bedömning är den årliga rapporteringen kring genomfört arbetsmiljöarbete kan stärkas upp inom samtliga bolag. Detta genom att bolagen dokumenterar och analyserar resultaten av genomförda aktiviteter. Vi föreslår även att bolagen vid årets sista styrelsemöte inför en stående punkt för rapportering av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

2012-02-29

*Erik Palmgren*

---

Revisionskonsult