

AB Visit Trelleborg

Granskning av det systematiska
arbetsmiljöarbetet



Building a better
working world

Innehåll

Sammanfattning	2
1. Inledning	3
1.1. Bakgrund.....	3
1.2. Syfte och revisionsfrågor	3
1.3. Genomförande och avgränsning	3
1.4. Revisionskriterier.....	4
2. Granskningsresultat	6
2.1. Organisering och ansvarsfördelning	6
2.2. Kunskap om arbetsmiljöarbete	7
2.3. Uppföljning	8
2.4. Tillbud, arbetsskador och åtgärder	9
3. Bedömningar och rekommendationer	11
3.1. Svar på revisionsfrågor.....	11
3.2. Rekommendationer.....	13
Källförteckning	14

Sammanfattning

EY har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Trelleborgs kommun granskat om Visit Trelleborg bedriver ett tillfredsställande och tillräckligt arbetsmiljöarbete utifrån lagstiftning samt egna mål och riktlinjer.

Vår sammanfattande bedömning är att Visit Trelleborg inte fullt ut bedriver ett tillfredsställande och tillräckligt arbetsmiljöarbete utifrån lagstiftning. Bedömningen grundar sig på att det saknas tillräckliga strukturer för arbetsmiljöarbetet i form av rutiner för hur och när aktiviteter inom arbetsmiljöarbetet ska genomföras. Vi ser därför positivt på att det pågår ett arbete i bolaget med att upprätta sådana strukturer för det framtida arbetsmiljöarbetet.

Bedömningen grundas bland annat på följande iakttagelser:

- ▶ Det saknas tillräckliga rutiner för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i praktiken, där det framgår när, hur och av vem det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras.
- ▶ Det pågår dock ett arbete i verksamheten med att upprätta strukturer för arbetsmiljöarbetet, där rutiner för vissa delar har tagits fram.
- ▶ Ansvar och uppgifter avseende arbetsmiljön återfinns i kommunens arbetsmiljöpolicy och rutiner som bolaget följer.
- ▶ Utifrån det underlag vi haft att tillgå under granskningen är vår bedömning att medarbetarna inte har tillräcklig kunskap om arbetsmiljöarbetet, då medarbetarna senast fick en utbildning som berörde arbetsmiljö för några år sedan. I samband med faktagranskning inkom dock uppgifter om att medarbetarna fått genomgång av det nya IT-system för rapportering av tillbud och arbetsolyckor.
- ▶ Det sker en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och sjukfrånvaro samt en uppföljning av medarbetarnas arbetsmiljö vid arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal.
- ▶ Det saknas en dokumenterad riskbedömning av bolagets mest väsentliga risker kopplade till arbetsmiljön.
- ▶ Medarbetare upplever att det vidtas tillräckliga åtgärder för att förbättra arbetsmiljön.

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi styrelsen att:

- ▶ Säkerställ att det finns rutiner för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas, där det framgår när, hur och av vem uppgifter inom det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras.
- ▶ Säkerställ att medarbetarna har tillräcklig kunskap om arbetsmiljöarbetet. Häri ingår särskilt att säkerställa att medarbetarna vet när, hur och var de ska rapportera tillbud.
- ▶ Säkerställ att det genomförs en fullständig och dokumenterad riskbedömning utifrån bolagets mest väsentliga arbetsmiljörisker.
- ▶ Tillse att styrelsen får tillräcklig uppföljning om arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljön, det vill säga en löpande uppföljning efter fastställd plan.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och ska omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Detta framgår av Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1).

I arbetsmiljölagen fastställs de skyldigheter som arbetsgivaren har för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet.

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren har dock särskilt ansvar för att arbetet utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. I det ansvaret ingår även att se till att arbetstagaren har god kännedom om vilka risker som är kopplade till arbetet och har tillräcklig utbildning och instruktioner för att undgå dem. Arbetsgivaren har även ansvar för att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö, vilket innebär att undersöka risker i verksamheten och vidta åtgärder utifrån det.

Inom de kommunala bolagen kan det finnas olika arbetsmiljörisker, såväl fysiska som sociala och organisatoriska. Mot bakgrund av ovanstående har de förtroendevalda revisorerna därför beslutat att genomföra en granskning av de kommunala bolagens insatser för att skapa en tillfredsställande arbetsmiljö.

1.2. Syfte och revisionsfrågor

Granskningens övergripande syfte är att bedöma om Visit Trelleborg bedriver ett tillfredsställande och tillräckligt arbetsmiljöarbete utifrån lagstiftning samt egna mål och riktlinjer.

Följande revisionsfrågor ska besvaras:

- ▶ Är formerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet ändamålsenliga? Inklusivt samverkansarbetet.
- ▶ Är ansvar och uppgifter avseende arbetsmiljöarbetet tydligt fördelade?
- ▶ Finns det tillräcklig kunskap om arbetsmiljöarbetet i verksamheten?
- ▶ Hur sker uppföljning av såväl medarbetarnas arbetsmiljö som det systematiska arbetsmiljöarbetet?
- ▶ Vilka åtgärder vidtas vid tillbud och arbetsskador och hur följs resultatet av åtgärderna upp?

1.3. Genomförande och avgränsning

Granskningen har skett genom dokumentstudier och intervjuer med VD, ett urval av medarbetare samt styrelsens ordförande.

Granskningen är genomförd september - november 2021.

Rapporten är faktagranskad av intervjuad VD.

1.4. Revisionskriterier

1.4.1. Kommunallagen (2017:725)

Av kommunallagens 6 kap. 9§ ska styrelsen i årliga beslut för varje aktiebolag där kommunen direkt eller indirekt innehar samtliga aktier pröva om den verksamhet som bolaget har bedrivit under föregående kalenderår har varit förenlig med det fastställda kommunala ändamålet och utförts inom ramen för de kommunala befogenheterna. Om styrelsen finner att så inte är fallet, ska den lämna förslag till fullmäktige om nödvändiga åtgärder.

1.4.2. Arbetsmiljölagen (1977:1160) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter, (AFS 2001:1)

Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivare i uppgift att på ett systematiskt sätt undersöka och genomföra åtgärder samt följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa.

Av föreskrifterna framgår att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska vara en naturlig del av den dagliga verksamheten och omfatta fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Arbetsgivaren ska ge medarbetare möjlighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet och det ska finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena ska vara för att förebygga ohälsa och olycksfall. Vidare ska det finnas rutiner för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till. Rutinerna ska innehålla information om när, hur och av vem det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras och vilka som ska medverka. I ett litet företag räcker det med att det finns en tydlig framförhållning när det gäller vad som ska göras i arbetsmiljöarbetet. Det är särskilt viktigt att på förhand bestämma när och hur arbetsförhållanden ska undersökas.

Arbetsgivaren ska se till att medarbetare har tillräckliga kunskaper för att utföra sina arbetsuppgifter samt att de har kunskap om regler avseende arbetsmiljön, fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som innebär risk för ohälsa eller olycka, åtgärder för att förebygga ohälsa eller olycka samt arbetsförhållanden som främjar en tillfredställande arbetsmiljö.

Arbetsgivaren ska regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma risker för ohälsa eller olycksfall. Vid ändringar i verksamheten ska arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför ohälsa eller olycksfall som behöver åtgärdas. Riskbedömningar ska dokumenteras och det ska anges vilka risker som finns samt om de är allvariga eller inte. Risker kan undersökas genom exempelvis skyddsronder, arbetsmiljöronder eller dagliga undersökningar. Bedömningen av risker behöver göras mot bakgrund av de allmänna erfarenheter som finns i verksamheten och de rutiner som tillämpas. Det är viktigt att hämta kunskaper från sammanställningar av ohälsa, olycksfall och tillbud och av genomförda arbetsanpassnings- och rehabiliteringsåtgärder. Information kan hämtas från forskning på området och från allmän statistik, till exempel över arbetsskador. Enkäter och intervjuer kan ge en bild av förhållanden som innebär fysiska och psykiska påfrestningar. Medarbetarsamtal är viktiga för att få en tydligare bild av förhållandena.

Vid incident av ohälsa eller olycka i arbetet ska arbetsgivaren utreda orsaker så att risker för detta förebyggs. Utredningen kan omfatta iakttagelser på arbetsplatsen, intervjuer med berörd personal och granskning av uppgiftsfördelning, instruktioner och rutiner.

Arbetsgivaren ska omedelbart genomföra åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall. Åtgärder som inte genomförs omedelbart ska dokumenteras i en skriftlig handlingsplan. I planen ska det framgå när åtgärderna ska vara genomförda och vem som ansvarar för åtgärderna. För att förvissa sig om att riskerna åtgärdats bör arbetsgivaren, omedelbart eller

så snart det går rent praktiskt, kontrollera resultatet. Om åtgärderna inte varit tillräckliga kan de behöva kompletteras.

Arbetsgivaren ska genomföra en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Syftet med den årliga uppföljningen är att undersöka om arbetsmiljöarbetet bedrivs enligt föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete. Uppföljningen kan göras genom att innehållet i föreskrifterna och råden jämförs med det arbetsmiljöarbete som faktiskt bedrivs.

Riskbedömning, sammanställningar av skador och tillbud samt åtgärdsplaner skall alltid vara skriftliga, även i små företag (8, 9 och 10 §§). Skriftlig dokumentation av arbetsmiljöpolicy, rutiner, uppgiftsfördelning och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet krävs inte i företag med färre än tio anställda.

1.4.3. Arbetsmiljöverkets föreskrift organisatorisk och social arbetsmiljö, (AFS 2015:4)

För att uppmärksamma det som tidigare benämndes psykosocial arbetsmiljö utgav Arbetsmiljöverket 2016 en föreskrift avseende organisatorisk och social arbetsmiljö. Föreskriften har som syfte att främja god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön.

2. Granskningsresultat

2.1. Organisering och ansvarsfördelning

2.1.1. Styrning

Vid granskningens tidpunkt utgår bolaget från de styrdokument och riktlinjer som finns på kommunövergripande nivå. Bolaget följer kommunens arbetsmiljöpolicy, vilken anger att undersöka, åtgärda och följa upp arbetsmiljön ska utgöra en naturlig del i verksamheten. Kommunens arbetsmiljöpolicy anger att ansvariga chefer ska ha grundläggande kunskaper om den lagstiftning och föreskrifter som gäller för verksamheten och samtliga medarbetare ska känna till risker som finns i verksamheten och hur de ska arbeta för att minska risken för att drabbas av olycka eller ohälsa.

Vidare utgår bolaget utifrån Trelleborgs kommuns rutin avseende våld, hot och trakasserier i arbetsmiljön samt rutin för åtgärder mot sexuella trakasserier eller övrig kränkande särbehandling. I kommunens rutin avseende våld, hot och trakasserier i arbetsmiljön anges att inga former av våld, hot eller trakasserier mot kommunens medarbetare accepteras. För att säkerställa detta krävs det enligt rutinen ett aktivt arbetsmiljöarbete, där risker för hotfulla och/eller våldsamma situationer identifieras och att det vidtas riskreducerande åtgärder och rutiner för stödjande insatser upprättas och efterlevs.

Rutinen kring våld, hot och trakasserier innehåller även ett avsnitt om systematiskt arbetsmiljöarbete, där det framgår att arbetsgivaren ska undersöka, riskbedöma, genomföra åtgärder och kontrollera resultatet. Det anges att en övergripande kartläggning av arbetsmiljön ska genomföras vid varje arbetsplats minst en gång per år och utgå från checklista för systematisk kartläggning av arbetsmiljön. Det uppges att bolaget använder denna checklista för uppföljning som vägledande i arbetsmiljöarbetet (se avsnitt 2.3.1).

Vid intervjuer framkommer att bolaget vid granskningens tidpunkt arbetar med ett omtag av arbetsmiljöarbetet. Nuvarande VD tillträdde i september 2020 och innan dess beskrivs arbetsmiljöarbetet som ofullständigt. Efter tillträdet av den nya VD:n har bolaget upprättat strukturer för medarbetarsamtal, som numera sker två gånger per år, och arbetsplatsträffar, som numera sker var tredje vecka, samt upprättat ett avtal med företagshälsovården. Vidare uppges att det pågår ett arbete med att ta fram en arbetsmiljöpolicy för bolaget. Bolaget ska även ta hjälp av extern aktör för att sätta egna mål för arbetet i verksamhetsplanen. Vid faktagranskning uppges att detta har genomförts den 12 november 2021. Enligt uppgift planerar VD att ha ett mer fullständigt arbetsmiljöarbete på plats efter årsskiftet 2021/2022, där åtgärdsförslag från denna granskning ska beaktas.

2.1.2. Organisation och roller

Visit Trelleborg består av en VD och sju medarbetare, varav fyra av medarbetarna arbetar heltid. Bolaget arbetar med destinationsutveckling, besökarservice, platsattraktion och evenemang. Utöver VD finns en controller, en administrativt ansvarig funktion, tre destinationsutvecklare, en marknadskommunikatör och en utvecklingsstrateg. Det finns inga skyddsombud på bolaget vid granskningens tidpunkt.

Vid intervju uppges att VD ansvarar för arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet, i enlighet med Trelleborgs kommuns arbetsmiljöpolicy. Vi har inte mottagit något ytterligare dokument som innehåller ansvars- eller uppgiftsfördelning för arbetsmiljöarbetet. Vidare har VD tillgång till HR-funktion via kommunens HR-avdelning. Det uppges dock att bolaget har behov av ett

kontinuerlig HR-stöd som kan arbeta proaktivt med arbetsmiljöarbetet i bolaget. VD bereder frågan om hur ytterligare HR-stöd kan utformas i dialog med kommunens HR-chef.

Intervjuade uppger att VD och medarbetare har veckovisa möten samt arbetsplatsträffar var tredje till vad fjärde vecka där medarbetare kan lyfta problem i arbetsmiljön vid behov. Utöver det finns det ingen ytterligare samverkan inom bolaget där arbetsmiljöfrågor lyfts.

2.1.3. Bedömning

Vi bedömer att formerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet inte är fullt ut ändamålsenliga. Bedömningen grundar sig på att det vid granskningens tidpunkt det saknas tillräckliga strukturer för arbetsmiljöarbetet i form av rutiner för hur och när aktiviteter inom arbetsmiljöarbetet ska genomföras. Vi noterar dock att det pågår ett arbete för att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi ser positivt på att verksamheten ska upprätta mål för arbetsmiljöarbetet och en egen arbetsmiljöpolicy.

Då bolaget har färre än tio anställda krävs inte enligt lag en skriftlig dokumentation av arbetsmiljöpolicy, rutiner och uppgiftsfördelning avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet. Bolaget ska dock ha en tydlig framförhållning avseende vad som ska göras i arbetsmiljöarbetet, särskilt vad gäller när och hur arbetsförhållandena ska undersökas. Vi rekommenderar därav att det bör upprättas rutiner för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i praktiken, där det framgår när, hur och av vem det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras. Därtill rekommenderar vi att bolaget bör se över om rutinerna ska vara skriftliga. Vår bedömning är att det kan finnas en fördel med skriftliga rutiner för att inte missa att genomföra aktiviteterna samt att undvika personbundenhet.

2.2. Kunskap om arbetsmiljöarbete

2.2.1. Utbildning

Enligt uppgift har VD genomgått en utbildning i december år 2019 hos sin tidigare arbetsgivare, som berörde arbetsmiljölagen och arbetsmiljöarbete. Tillsvidareanställda medarbetare fick enligt uppgift utbildning i hur de ska fylla i blankett för tillbudsansökan för några år sedan. Utöver det har medarbetarna inte tagit del av utbildning som avser arbetsmiljöarbetet. Intervjuade lyfter att det finns ett behov av ytterligare utbildning och stöd i hur de exempelvis ska hantera tillbud, det vill säga när, hur och var de ska anmäla tillbud.¹ Vid intervjuer uppges att sommarpersonalen får utbildning av kommunens säkerhetsavdelning avseende hot och våld.

2.2.2. Bedömning

Utifrån det underlag vi haft att tillgå under granskningen är vår bedömning att medarbetarna inte har tillräcklig kunskap om arbetsmiljöarbetet. Bedömningen grundar sig på att medarbetarna senast fick en utbildning som berörde arbetsmiljö för några år sedan. Vid intervjuer framkommer även osäkerhet kring hur medarbetare ska hantera tillbud, vilket tyder på behov av utbildning avseende tillbudsrapportering. Vi noterar dock att det inkommit synpunkter under faktagranskning om att detta har åtgärdats, vilket vi ser positivt på.

¹ Vid faktagranskning framkommer att medarbetare har fått en genomgång den 9 november 2021 av IA-systemet där tillbud och arbetsskador ska rapporteras, vilket bolaget nyligen anslutits till.

2.3. Uppföljning

2.3.1. Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet sker enligt Trelleborgs kommuns blankett för detta. Vi har tagit del av bolagets årliga uppföljning som genomfördes i januari 2021. Av uppföljningen framgår att en slutlig bedömning av arbetsmiljöarbetet ska genomföras i november 2021. Det dokumenterade resultatet innehåller ja- och nej svar på ett antal frågeställningar avseende bland annat:

- ▶ Om arbetsmiljöarbetet är en naturlig del av verksamheten
- ▶ Om arbetsmiljöpolicy är dokumenterad och känd
- ▶ Om det finns dokumenterade rutiner för aktiviteter inom arbetsmiljöarbetet
- ▶ Om det finns en dokumenterad och tydlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter
- ▶ Om chefer, skyddsombud och medarbetare har tillräckliga kunskaper
- ▶ Om arbetsmiljön har undersökts regelbundet
- ▶ Om åtgärder har vidtagits för att minska risker

Uppföljningen från januari 2021 saknar svar på frågan om det finns dokumenterade och fungerande rutiner för aktiviteter i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det saknas även svar på om bolaget har undersökt arbetsmiljön regelbundet genom bland annat skyddsronder och medarbetarsamtal. Det framgår dock av kommentar till frågeställningen i blanketten att bolaget planerar att genomföra skyddsronder och medarbetarsamtal under år 2021. I övrigt har bolaget svarat ja på frågorna. Vid faktagranskning uppges att detta är ett pågående arbete som planeras att vara på plats efter årsskiftet 2021/2022 (se avsnitt 2.1.1).

2.3.2. Uppföljning av den fysiska arbetsmiljön

Enligt uppgift gör personalen en riskbedömning avseende bemötande från kunder. Riskbedömningen är dock inte dokumenterad. Intervjuade uppger att det är sällan det uppstår hot- och våldssituationer. Endast vid enstaka tillfällen under en tidperiod på flertal år har personalen behövt tillkalla polis, som avvisat personer. I övrigt har bolaget inte genomfört någon riskbedömning avseende arbetsmiljön.

2.3.3. Uppföljning av den psykosociala arbetsmiljön

VD följer upp total sjukfrånvaro, långtidssjukfrånvaro samt sjukfrånvaro utifrån ålder. Vi har tagit del av statistik som visar att den totala sjukfrånvaron ökade år 2021 jämfört med år 2020 från totalt tre procent sjukfrånvaro under år 2020 till fem procent sjukfrånvaro vid delår 2021. Enligt uppgift beror ökning på två längre sjukskrivningar på grund av covid-19.

Vid granskningens tidpunkt pågår ett arbete med att ta fram ytterligare former för Uppföljning av den psykosociala arbetsmiljön. I dagsläget följer VD enligt uppgift upp medarbetarnas arbetsmiljö vid arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal. Vi har tagit del av bolagets mall för medarbetarsamtal som innehåller frågor avseende arbetsmiljön. Även intervjuade uppger att de får frågor kring deras arbetsmiljö vid medarbetarsamtal. Det saknas ett digitalt system för arbetsmiljöfrågor, där VD exempelvis kan logga medarbetaruppgifter och medarbetarsamtal. Enligt uppgift pågår det en dialog med extern part kring detta.

Vid intervjuer uppges att bolaget har en bra psykosocial arbetsmiljö då det är en liten arbetsgrupp och de trivs bra med varandra. Vissa av medarbetarna har dock upplevt en ökad arbetsbelastning och utmaning i samband med omställningen som pågår i bolaget, då de har bytt roller och ska byta lokaler. Intervjuade uppger dock att det finns en god och transparent kommunikation mellan VD och medarbetare kring arbetsmiljö.

2.3.4. Styrelsens uppföljning

Styrelsen sammanträder mellan 6–10 gånger per år beroende på händelser under året. Vid samtliga styrelsemöten tar styrelsen del av VD:s muntliga återrapportering om verksamheten, vilket enligt uppgift även innefattar arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet. Det går dock inte att se innehållet i rapporteringen i styrelsens protokoll. Vid intervju uppges att styrelseordförande träffar medarbetarna en gång i veckan när ordförande hälsar på i verksamheten. Utöver det tar styrelsen inte del av någon ytterligare rapportering avseende arbetsmiljön eller arbetsmiljöarbetet.

2.3.5. Bedömning

Vi bedömer uppföljningen av arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljön som delvis ändamålsenlig. Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet sker genom kommunens mall för uppföljning, vilket vi ser positivt på. Medarbetarnas arbetsmiljö följs vidare upp vid medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar. Vi noterar dock att det saknas förutbestämda tillvägagångssätt och tidplan för när arbetsmiljön ska undersökas, vilket bör upprättas. Ett förutbestämt tillvägagångssätt för undersökning underlättar uppföljningen av den systematiska arbetsmiljön. Vi ser positivt på att det uppges att det pågår ett arbete med att åtgärda detta.

Vi ser positivt på att bolaget genomför en riskbedömning avseende bemötande från kunder. Vi bedömer dock att riskbedömningen inte är fullt ut tillräcklig, då det saknas en fullständig dokumenterad riskbedömning av bolagets mest väsentliga risker. Enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter bör bolaget upprätta en dokumenterad riskbedömning utifrån erfarenheter i verksamheten, statistik avseende sjuktal, tillbud, olycksfall och ohälsa (se revisionskriterier i avsnitt 1.4.2). Vidare bedömer vi att bolaget framöver bör göra riskanalyser vid förändringar i verksamheten i syfte att kunna arbeta förebyggande kring exempelvis den stress som kan uppstå hos medarbetare vid omställning i verksamheten. Vi ser positivt på att det uppges att det pågår ett arbete med en sådan riskanalys inför flytt av verksamheten till nya lokaler.

Vi bedömer att uppföljningen till styrelsen bör utvecklas till en kontinuerlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet enligt fastställd tidplan, då styrelsen vid granskningens tidpunkt endast får en muntlig rapportering av VD.

2.4. Tillbud, arbetsskador och åtgärder

Vi har inte fått ta del av statistik avseende tillbud och arbetsolyckor. I samband med faktagranskning har det dock inkommit uppgift om det inte finns några anmälda tillbud eller arbetsskador de senaste fem åren. Vid intervjuer framkommer att bolaget nyligen anslutit sig till det digitala IA-systemet för rapportering av tillbud och arbetsskador. Det framkommer även vid intervjuer, att medarbetare upplever det som otydligt när och hur de ska anmäla tillbud. Vid granskningens tidpunkt gör medarbetarna själva en bedömning av vilka händelser som ska anmälas. I faktagranskning inkommer uppgift om att utbildning har avhållits (se avsnitt 2.2.1).

Det ska tilläggas att medarbetare upplever att det vidtas åtgärder för att förbättra arbetsmiljön. Exempelvis har den fysiska arbetsmiljön förbättrats genom höj- och sänkbara skrivbord och andra redskap som gör kontorsarbetet mindre stillasittande. Vid faktagranskning uppges att det även har erbjudits anpassningar för hemkontoret under pandemirelaterat hemarbete.

2.4.1. Bedömning

Vi bedömer arbetet med tillbud och arbetsskador som delvis tillräckligt. Vi noterar att det inkommit uppgifter i samband med faktagranskning om att det inte förekommit tillbud och arbetsskador de senaste fem åren, samt att medarbetare nu fått utbildning kring detta. Det är dock svårt att bedöma om det funnits ett mörkertal, då det tidigare inkommit information som tyder på att medarbetare inte fullt ut haft kunskap om hur anmälan ska ske. Utifrån det ser vi positivt på att bolaget nu har anslutit sig till ett digitalt system för rapportering samt enligt uppgift genomfört utbildning. Vi ser även positivt på att medarbetare upplever att det vidtas tillräckliga åtgärder för att förbättra arbetsmiljön.

3. Bedömningar och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning är att Visit Trelleborg inte fullt ut bedriver ett tillfredställande och tillräckligt arbetsmiljöarbete utifrån lagstiftning. Bedömningen grundar sig på att det saknas tillräckliga strukturer för arbetsmiljöarbetet i form av rutiner för hur och när aktiviteter inom arbetsmiljöarbetet ska genomföras. Vi ser därför positivt på att det pågår ett arbete i bolaget med att upprätta strukturer för det framtida arbetsmiljöarbetet.

Då verksamheter ska ha en tydlig framförhållning vad gäller när och hur arbetsförhållandena ska undersökas, bedömer vi att det bör upprättas rutiner för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas i praktiken, där det framgår när, hur och av vem det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras. Vår bedömning är att det kan finnas en fördel med skriftliga rutiner för att inte missa att genomföra aktiviteterna samt att undvika personbundenhet. Detta underlättar även för uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vad gäller uppföljningen av arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljön bedömer vi den som delvis ändamålsenlig. Vi noterar att det sker en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och sjukfrånvaro samt att det sker en uppföljning av medarbetarnas arbetsmiljö vid arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal. Dock saknas en dokumenterad riskbedömning av bolagets mest väsentliga risker kopplade till arbetsmiljön. Enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter bör bolaget upprätta en dokumenterad riskbedömning utifrån erfarenheter i verksamheten, statistik avseende sjuktal, tillbud, olycksfall och ohälsa (se revisionskriterier i avsnitt 1.4.2).

Vi bedömer vidare att uppföljningen till styrelsen bör utvecklas till en kontinuerlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet enligt fastställd tidplan, då styrelsen vid tidpunkten för granskningens genomförande endast får en muntlig rapportering av VD.

Slutligen bedömer vi arbetet med tillbud och arbetsskador som delvis tillräckligt. Vi noterar att det inkommit uppgifter i samband med faktagranskning om att det inte förekommit tillbud och arbetsskador de senaste fem åren, samt att medarbetare nu fått utbildning kring detta. Det är dock svårt att bedöma om det funnits ett mörkertal, då det tidigare inkommit information som tyder på att medarbetare inte fullt ut haft kunskap om hur anmälan ska ske. Utifrån det ser vi positivt på att bolaget nu har anslutit sig till ett digitalt system för rapportering samt enligt uppgift genomfört utbildning. Därtill vill vi påtala vikten av att säkerställa att det framöver finns ett arbetssätt för utredning och uppföljning av allvarigare tillbud och åtgärder för att minska riskerna. Vi ser positivt på att medarbetare upplever att det vidtas tillräckliga åtgärder för att förbättra arbetsmiljön.

3.1. Svar på revisionsfrågor

Revisionsfråga	Svar
Är formerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet ändamålsenliga? Inklusive samverkansarbetet.	<p>Inte fullt ut. Bedömningen grundar sig på att det vid granskningens tidpunkt saknas tillräckliga strukturer för arbetsmiljöarbetet i form av rutiner för hur och när aktiviteter inom arbetsmiljöarbetet ska genomföras. Vi ser positivt på att det pågår ett arbete i verksamheten för att upprätta strukturer för arbetsmiljöarbetet, där strukturer för vissa delar i det har tagits fram.</p> <p>Vi ser även positivt på att VD och medarbetare diskuterar arbetsmiljöfrågor vid arbetsplatsträffar.</p>

<p>Är ansvar och uppgifter avseende arbetsmiljöarbetet tydligt fördelade?</p>	<p>Ja. Det är endast VD som har ansvar och uppgifter för arbetsmiljöarbetet i bolaget. Ansvar och uppgifter återfinns i kommunens arbetsmiljöpolicy och rutiner som bolaget följer.</p>
<p>Finns det tillräcklig kunskap om arbetsmiljöarbetet i verksamheten?</p>	<p>Inte fullt ut. Utifrån det underlag vi haft att tillgå under granskningen är vår bedömning att medarbetarna inte har tillräcklig kunskap om arbetsmiljöarbetet. Bedömningen grundar sig på att medarbetarna senast fick en utbildning som berörde arbetsmiljö för några år sedan. Vid intervjuer framkommer även osäkerhet kring hur medarbetare ska hantera tillbud, vilket tyder på behov av utbildning avseende tillbudsrapportering. Vi noterar dock att det inkommit synpunkter under faktagranskning om att detta har åtgärdats, vilket vi ser positivt på.</p>
<p>Hur sker uppföljning av såväl medarbetarnas arbetsmiljö som det systematiska arbetsmiljöarbetet?</p>	<p>Vi bedömer att uppföljning av arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljön är delvis ändamålsenlig.</p> <p>Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet sker genom kommunens mall för uppföljning, vilket vi ser positivt på. Vidare noterar vi att det saknas förutbestämda tillvägagångssätt och tidplan för när arbetsmiljön ska undersökas, vilket bör upprättas enligt vår bedömning. Ett förutbestämt tillvägagångssätt för undersökning av arbetsmiljön underlättar uppföljningen av den systematiska arbetsmiljön.</p> <p>Vi noterar att det saknas en fullständig riskbedömning av bolagets samtliga risker. Enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter bör bolaget upprätta en dokumenterad riskbedömning utifrån erfarenheter i verksamheten, statistik avseende sjuktal, tillbud, olycksfall och ohälsa (se revisionskriterier i avsnitt 1.4.2). Vidare bedömer vi att bolaget framöver bör göra riskanalyser vid förändringar i verksamheten i syfte att kunna arbeta förebyggande kring exempelvis den stress som kan uppstå hos medarbetare vid omställning i verksamheten. Vi ser positivt på att det uppges att det pågår ett arbete med en sådan riskanalys inför flytt av verksamheten till nya lokaler. Det ska tilläggas att vi ser positivt på att medarbetarnas arbetsmiljö undersöks vid medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar.</p> <p>Vi bedömer att uppföljningen till styrelsen bör utvecklas då de vid granskningens tidpunkt endast får en muntlig rapportering av VD.</p>
<p>Vilka åtgärder vidtas vid tillbud och arbetsskador och hur följs resultatet av åtgärderna upp?</p>	<p>Vi bedömer arbetet med tillbud och arbetsskador som delvis tillräckligt. Vi noterar att det inkommit uppgifter i samband med faktagranskning om att det inte förekommit tillbud och arbetsskador de senaste fem åren, samt att medarbetare nu fått utbildning kring detta. Det är dock svårt att bedöma om det funnits ett mörkertal, då det tidigare inkommit information som tyder på att medarbetare inte fullt ut haft kunskap om hur anmälan ska ske. Utifrån det ser vi positivt på att bolaget nu har anslutit sig till ett digitalt system för rapportering samt enligt uppgift genomfört utbildning. Vi ser även positivt på att medarbetare upplever</p>

att det vidtas tillräckliga åtgärder för att förbättra arbetsmiljön.

3.2. Rekommendationer

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi styrelsen att:

- ▶ Säkerställ att det finns rutiner för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas, där det framgår när, hur och av vem uppgifter inom det systematiska arbetsmiljöarbetet ska genomföras.
- ▶ Säkerställ att medarbetarna har tillräcklig kunskap om arbetsmiljöarbetet. Häri ingår särskilt att säkerställa att medarbetarna vet när, hur och var de ska rapportera tillbud.
- ▶ Säkerställ att det genomförs en fullständig och dokumenterad riskbedömning utifrån bolagets mest väsentliga arbetsmiljörisker.
- ▶ Tillse att styrelsen får tillräcklig uppföljning om arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljön, det vill säga en löpande uppföljning efter fastställd plan.

Trelleborg den 23 november 2021

Sara Shamekhi
EY

Imelda Bengmark
EY

Jakob Smith
EY

Källförteckning

Intervjuade funktioner

- ▶ VD
- ▶ Medarbetare
- ▶ Styrelsens ordförande

Dokument

Vi har vid uppstart av granskningen efterfrågat följande material:

- ▶ Organisationsbild av bolaget
- ▶ Organisationsbild över HR-organisationen och arbetsmiljöorganisationen samt samverkansorganisationen
- ▶ Arbetsmiljöpolicy, styrdokument och rutiner avseende arbetsmiljöarbetet
- ▶ Årshjul för arbetsmiljöarbetet
- ▶ Ansvarsfördelning och rollbeskrivning avseende arbetsmiljöarbetet
- ▶ Personalsammanställning
- ▶ Statistik avseende sjukfrånvaro nedbrutet på avdelningar/enheter (år 2020 och fram till juni år 2021)
- ▶ Statistik avseende arbetsskador/tillbud samt kränkande särbehandling nedbrutet på avdelningar/enheter (år 2020 och fram till juni år 2021)
- ▶ Senast dokumenterad uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- ▶ Resultat av senast genomförda medarbetarenkäten

Under granskningens genomförande har vi efterfrågat ytterligare material utifrån vad som har framkommit under intervjuer.

Nedan framgår samtliga dokument vi har mottagit:

- ▶ Organisationsbild, 2021
- ▶ Arbetsmiljöpolicy för Trelleborgs kommun
- ▶ Rutin för åtgärder mot sexuella trakasserier, övrig kränkande behandling och repressalier för Trelleborgs kommun
- ▶ Rutin avseende våld, hot och trakasserier i arbetsmiljön för Trelleborgs kommun
- ▶ Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet för 2021
- ▶ Sjukfrånvarostatistik 2020 samt delår 2021
- ▶ Mall för medarbetarsamtal