

Trelleborgs hamn AB

Granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet



Building a better
working world

Innehåll

Sammanfattning	2
1. Inledning	4
1.1. Bakgrund.....	4
1.2. Syfte och revisionsfrågor	4
1.3. Genomförande och avgränsning	4
1.4. Revisionskriterier.....	5
2. Granskningsresultat	6
2.1. Organisering och ansvarsfördelning	6
2.2. Kunskap om arbetsmiljöarbete	10
2.3. Uppföljning	11
2.4. Arbetsskador, tillbud och åtgärder	14
3. Bedömningar och rekommendationer	17
3.1. Svar på revisionsfrågor.....	17
3.2. Rekommendationer.....	19
Källförteckning	21

Sammanfattning

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

Vår sammanfattande bedömning är att det till viss del bedrivs ett tillfredsställande och tillräckligt arbetsmiljöarbete utifrån lagstiftning samt bolagets egna mål och riktlinjer. Bedömningen grundar sig på att chefer upplever en avsaknad av tydliga strukturer för hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Vi noterar därtill att det råder utmaningar i chefers förutsättningar för att bedriva ett arbetsmiljöarbete relaterat till ökad arbetsbelastning och resursbrist. Vad gäller uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet utgörs den främst en uppföljning av sjukfrånvaro, tillbud och olyckor. Vi noterar att det genomförs uppföljning av den fysiska arbetsmiljön i form av riskanalyser och skyddsronder. Enligt intervjuade genomförs dessa dock inte i tillräcklig utsträckning. Vi ser dock positivt på att bolaget framöver kommer genomföra en årlig medarbetarundersökning. Vidare vill vi betona vikten att medarbetare involveras i analysen av resultatet och framtagande av aktiviteter utifrån undersökningen. Slutligen ser vi ett behov av att utveckla uppföljningen till styrelsen till en kontinuerlig uppföljning.

Bedömningen grundas på bland annat följande iakttagelser:

- ▶ Det finns en styrning av arbetsmiljöarbetet samt ett årshjul som tydliggör strukturerna för undersökning av den psykosociala arbetsmiljön. Vi ser att det finns en vinst i att ha motsvarande dokumenterade planering för uppföljning av den fysiska arbetsmiljön.
- ▶ Utifrån intervjuerna ser vi en risk att det vid granskningens tidpunkt saknas tillräcklig styrning i form av tydliga strukturer för hur chefer ska bedriva arbetsmiljöarbetet. Ytterligare ett hinder i chefers förutsättningar är den ökade arbetsbelastningen och resursbrist.
- ▶ Utifrån intervjuer ser vi ett behov av att utveckla skyddsverksamheten. Vid granskningens tidpunkt saknar två av skyddsombuden utbildning i arbetsmiljöarbete och det råder utmaning med närvaro vid skyddsmötena, vilket innebär att de inte alltid kan fatta beslut i frågor.
- ▶ Det finns utbildningar för chefer, skyddsombud och medarbetare som omfattar arbetsmiljö. Dock framkom det vid intervjuer att det anses saknas tillräcklig kunskap om arbetsmiljöarbetet samt förståelse för vikten av det. Detta så medarbetare inte alltid följer säkerhetsanvisningar.
- ▶ Av uppföljning av den systematiska arbetsmiljön framgår inte fullt ut hur arbetsmiljöarbetet bedrivs. Utifrån vad som uppgavs vid intervjuer ser vi även en risk för att utredning och uppföljning av den fysiska arbetsmiljön inte är tillräcklig, då intervjuade uppger att riskanalyser och skyddsronder inte sker i tillräcklig utsträckning.
- ▶ Det identifieras åtgärder utifrån riskbedömning och skyddsronder, dock saknas i vissa fall tidplan för åtgärderna.
- ▶ Styrelsen tar endast del av uppföljning av arbetsmiljön vid allvarliga händelser och årsbokslut.

- ▶ Vi ser en risk för att samtliga tillbud inte anmäls då rapporterade tillbud har minskat kraftigt över åren samt att arbetsolyckor har ökat något.

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi styrelsen att:

- ▶ Säkerställa tillräcklig styrning av arbetsmiljöarbetet i form av tydlig struktur för hur det ska bedrivas.
- ▶ Tillse att chefer har tillräckliga förutsättningar för att bedriva ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete samt att såväl chefer som skyddsombud och medarbetare har tillräckliga kunskaper om arbetsmiljöarbetet.
- ▶ Tillse att utredning och uppföljning av den fysiska arbetsmiljön är tillräcklig samt att övriga verksamheten så som team och medarbetare även är delaktiga i förbättringsarbetet av den psykosociala arbetsmiljön.
- ▶ Säkerställa att samtliga tillbud rapporteras, genom att tydliggöra var och hur dessa ska rapporteras och säkerställa att samtliga medarbetare förstår vikten av att rapportera.
- ▶ 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 Trelleborgs hamn 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 arbetsskador och tillbud och hur följs resultatet av åtgärderna upp?

1.3. Genomförande och avgränsning

Granskningen har skett genom dokumentstudier och intervjuer med ansvariga chefer, HR-funktion, skyddsombud samt ett urval av medarbetare.

Intervjuer med medarbetare och deras närmaste chef genomfördes efter urval baserat på statistik över arbetsskador och tillbud. Detta på grund av att det var det enda inkomna underlag där vi kunde se statistik mellan olika arbetsteam.

Granskningen är genomförd juni - oktober 2021.

Rapporten är faktagranskad av samtliga intervjuade chefer samt bolagets styrelse.

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.

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

Arbetsmiljöarbetet utgår från bolagets arbetsmiljöpolicy. Policyn anger följande:

- ▶ Verksamheten ska ledas på ett sådant sätt att företaget uppfyller alla tillämpliga lagar, föreskrifter och krav inom arbetsmiljöområdet.
- ▶ Bolaget verkar för att erbjuda en säker arbetsmiljö och förebygga skador och ohälsa. Fokus läggs på alla delar av arbetsmiljö, d.v.s. de fysiska, psykiska och sociala.
- ▶ Det skall råda en trivsamt miljö. Mobbing, trakasserier och andra former av kränkande särbehandling motverkas. Diskriminering av individer eller grupper får inte förekomma.
- ▶ Mål för arbetsmiljöarbetet skall fastställas, följas upp och kommuniceras kontinuerligt.
- ▶ Alla anställda har i uppgift att ta ett personligt ansvar för sin egen arbetsmiljö och hälsa i det dagliga arbetet. Varje medarbetare ska även agera god förebild gentemot varandra och vår omgivning då attityd och beteende har stor påverkan på arbetsmiljön.
- ▶ Alla medarbetare ska följa instruktioner och föreskrifter samt aktivt medverka till att risker, osäkra arbetsmetoder och andra ohälsosamma förhållanden rapporteras till arbetsledningen.
- ▶ Varje ansvarig chef har i uppgift att, i enlighet med skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter, identifiera, bedöma och vidta åtgärder i alla situationer som riskerar att medföra fysisk och psykisk ohälsa eller olycksfall.

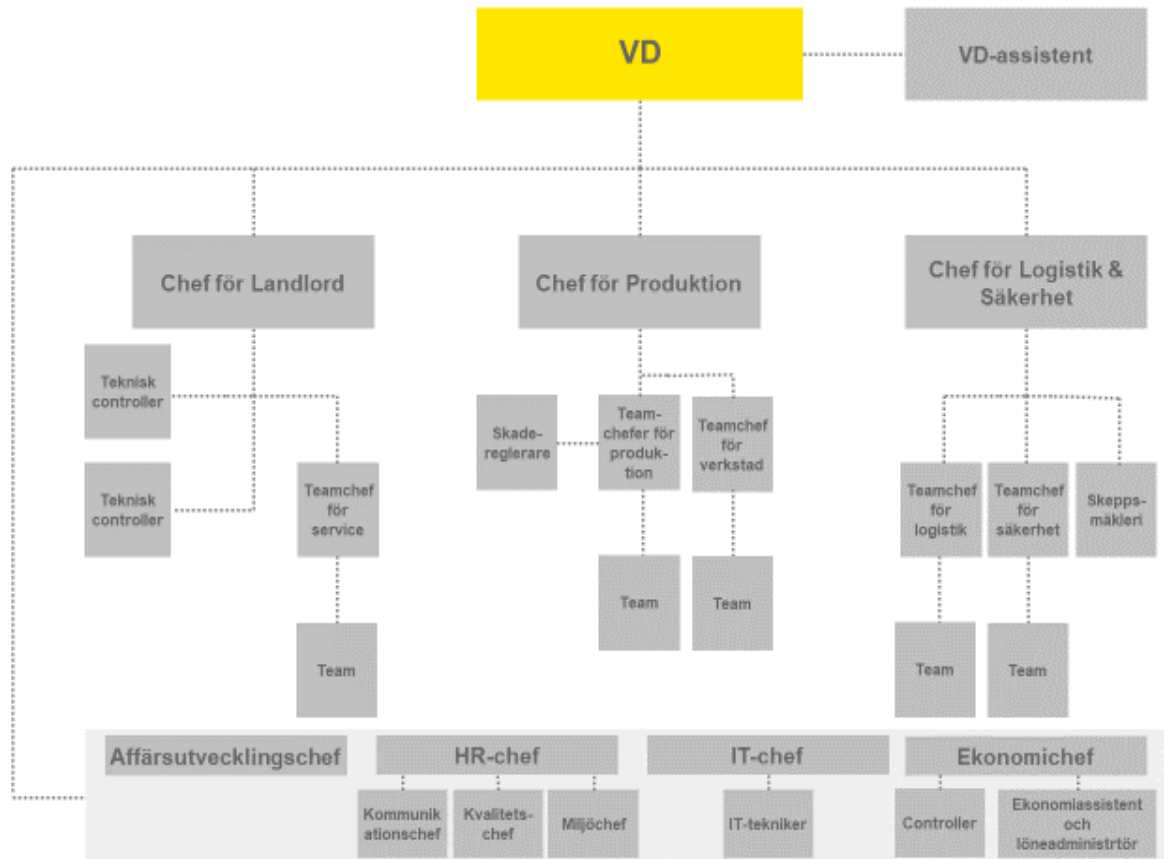
Vidare utgår arbetsmiljöarbetet i bolaget från dess årshjul. Vi har tagit del av årshjulet, i vilket det framgår när medarbetarsamtal, skyddskommittémöten och medarbetarenkät ska genomföras. Det framgår dock inte när uppföljning av den fysiska arbetsmiljön ska ske, så som skyddsronder exempelvis.

Enligt uppgift har bolaget ett mål om nollvision för olyckor och att de inte ska överstiga rikssnittet med total sjukfrånvaro på 3,8 procent. Det är dock inte ett dokumenterat eller uttalat mål i hela bolaget.

2.1.2. Organisation och roller

Trelleborgs hamn AB har totalt 141 anställda. Bolaget är uppdelat i tre avdelningar med varsin avdelningschef. Varje avdelningschef är ansvarig för ett antal team som leds av teamchefer. Det finns även stödfunktioner i bolaget, där HR-chef utgör stöd i arbetsmiljöarbetet. Nedan illustreras organisationen:

Illustration 1. Organisationsschema över Trelleborgs hamn AB.



Arbetsmiljöuppgifter och ansvar återfinns i dokumenterade delegationer till respektive chef, där det framgår vad de har för arbetsmiljöuppgifter. Teamchefer utgör närmaste chef till medarbetarna och har personalansvar för medarbetarna i teamen. Teamchefernas arbetsmiljöuppgifter är i huvudsak att tillse att medarbetare följer rutiner och riktlinjer för arbetet och att undersöka arbetsmiljön. Intervjuade upplever ansvarsfördelningen som tydlig.

Vid intervju uppges dock chefers förutsättningar för att ansvara för uppgifter inom arbetsmiljöarbetet inte är fullt ut tillräckliga. Vissa intervjuade uppges att chefer upplever en tidsbrist i att hinna med alla delar, särskilt sedan år 2020 då volymerna av leveranser har ökat. Vi har tagit del av bolagets personalsammanställning, där det framgår att antalet medarbetare för respektive chef varierar mellan 1-43. Av sammanställningen framgår att två av cheferna har direkt personalansvar för 41 respektive 43 medarbetare medan övriga chefer inte har direkt personalansvar för fler än tio medarbetare. Vid sakgranskning uppges att det endast är hälften av antalet medarbetare som är i tjänst varje dag eftersom medarbetarna arbetar varannan vecka.

Enligt uppgift har bolaget beslutat om en organisationsförändring från och med den 1 oktober år 2021, utifrån resultat på medarbetarenkät och genomlysning av produktionsorganisationen. Vi har tagit del av nytt organisationsschema, där det framgår att produktionsenheten ska delas upp i två avdelningar. Vi har efterfrågat beslut om omorganisationen och underlag avseende genomlysning av produktionsorganisationen men har inte fått ta del av detta. Vid sakgranskning uppges att omorganisationen ska ge bättre förutsättningar för de två teamchefer som har störst antal underställda, där mycket administration lyfts från teamcheferna i produktionen.

HR-chefens roll i arbetsmiljöarbetet är att arbeta strategiskt och operativt med arbetsmiljöfrågor. HR-chefen ingår i ledningsgruppen tillsammans med VD, avdelningschefer och chefer för övriga stöдавdelningar. I ledningsgruppen sker det strategiska arbetet och där ansvarar HR-chefen för att bolaget har ett medarbetarperspektiv och arbetsrättsligt perspektiv vid beslut. Vidare genomför HR-chefen en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och identifierar förbättringsområden, vilket beskrivs ytterligare i rapportens avsnitt 2.4. HR-chefen arbetar operativt med arbetsmiljöarbetet genom att exempelvis delta vid rehabiliteringssamtal.

Medarbetare har i uppgift att följa rutiner och riktlinjer på arbetsplatsen. Vid intervjuer uppges dock att det förekommer att medarbetare inte följer anvisningar, exempelvis då vissa inte använder skyddsutrustning. Intervjuade medarbetare har olika uppfattning kring i vilken omfattning de anser det vara tydligt vilka rutiner och riktlinjer som ska efterlevas på arbetsplatsen för att undvika risker.

Vid intervjuer framkommer vidare att arbetsmiljön inte upplevs som fullt tillfredsställande vid granskningens tidpunkt. Enligt intervjuade beror det på att det råder personalbrist i teamen, vilket medför att många medarbetare upplever en hög arbetsbelastning och stress. Utifrån att det är ett tungt fysiskt arbete ökar riskerna för fysiska arbetsskador vid hög stress, enligt intervjuade. Personalbristen beror enligt intervjuade delvis på att få personer har den kompetens som bolaget efterfrågar.

Intervjuade uppger även att cheferna saknar tillräckliga strukturer för arbetsmiljöarbetet och att det inte finns någon instruktion för undersökning av arbetsmiljön att utgå från. Enligt intervjuade föranleder det att riskanalyser och skyddsronder inte genomförs i tillräcklig utsträckning.

2.1.3. Skyddsverksamhet

Bolaget har sammanlagt fyra skyddsombud och ett huvudskyddsombud som deltar i arbetsmiljöarbetet. Vi har tagit del av förteckning över bolagets skyddsombud, där det framgår att avdelningen för administration har ett skyddsombud samt att samtliga team utom ett inom avdelningen för produktion har vars ett skyddsombud. Det saknas skyddsombud för resterande tre avdelningar. Enligt uppgift är skyddsombudet på administration ombud för cirka 25 medarbetare medan övriga skyddsombud är ombud för runt 18 medarbetare.

Av intervjuer med medarbetare framgår från några upplevelsen av att det är för få skyddsombud och att det finns en utmaning i samverkan mellan skyddsombuden då de arbetar på olika tider. Intervjuade uppger att två skyddsombud även saknar tillräcklig kunskap om arbetsmiljöarbetet och sin roll som skyddsombud då de ännu inte har fått utbildning. Detta uppges bero på att alla utbildningar har pausats på grund av covid-19. Vid granskningens tidpunkt är det endast två av skyddsombuden som har gått en arbetsmiljöutbildning.

Intervjuade chefer upplever ett gott samarbete med skyddsombuden. Dock uppges att det finns ett behov av att strukturera skyddsarbetet ytterligare, då undersökning av arbetsmiljön inte är fullt fungerande. Exempelvis genomförs inte skyddsronder i tillräcklig utsträckning och det råder risk för mörkertal i rapportering av tillbud. Av den anledningen arbetar ett av huvudskyddsombuden heltid under måndag till torsdag med skyddsverksamheten. Syftet är att huvudskyddsombudet ska öka engagemanget hos övriga skyddsombud att delta i arbetsmiljöarbetet och ställa högre krav på chefernas arbetsmiljöarbete.

Det sker en samverkan kring arbetsmiljöfrågor i skyddskommitténs möten varannan månad, där VD, HR-chef, avdelningschefer, teamchefer, skyddsombud och huvudskyddsombud

deltar. Av kommitténs protokoll under 2021 kan vi bland annat utläsa att uppföljning skett av följande:

- ▶ Statistik och status avseende tillbud och olyckor
- ▶ Planerade och genomförda förändringar i verksamheten
- ▶ Utbildningsbehov och utbildningsplan
- ▶ Kommande och genomförda skyddsronder
- ▶ Statistik avseende sjukfrånvaro

Det framgår inga beslut av protokollen. Vi kan utläsa att skyddskommittén har konstaterat att antalet tillbud och olyckor är fortsatt lågt och bör uppmärksammas.

Vissa intervjuade upplever att samverkan i skyddskommittén har utvecklats de senaste åren, från diskussion om individärenden till en strukturerad agenda där de diskuterar övergripande arbetsmiljöfrågor. Andra intervjuade anser att skyddskommittén är mindre fungerande då det sällan tas beslut i kommittén och att det upplevs mer som ett diskussionsforum. Intervjuade uppger även att det råder en utmaning i att närvaron är låg i skyddskommittén, vilket leder till att de inte alltid kan fatta beslut.

2.1.4. Övrig samverkan

Det framkommer vid intervjuer att medarbetarna är delaktiga i arbetsmiljöarbetet i låg utsträckning. Samtliga team har team-möte en gång i veckan, där arbetsmiljö är en stående punkt. Enligt intervjuade lyfter medarbetare arbetsmiljöfrågor vid behov med teamchef eller skyddsombud i det dagliga arbetet eller vid team-möte.

Kommunikationen mellan ledningen och medarbetarna är enligt uppgift ett förbättringsområde. Intervjuade medarbetare upplever att de får information för sent och att det uppstår situationer på arbetsplatsen som försvårar deras arbete medan chefer upplever att de har svårt att nå ut med informationen. Exempel på en sådan situation är att medarbetare inte fått information om reparation eller annat byggprojekt som ska pågå på arbetsplatsen.

2.1.5. Bedömning

Vi bedömer att formerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet är till viss del ändamålsenliga. Vi bedömer att ansvar och uppgifter avseende arbetsmiljöarbetet är tydligt fördelade. Detta då vi ser att det finns en tydlig delegerad uppgiftsfördelning. Vidare finns en styrning för arbetsmiljöarbetet i arbetsmiljöpolicy och interna mål.. Vidare ser vi positivt på att det finns ett årshjul som tydliggör struktur för undersökning av den psykosociala arbetsmiljön. Vi menar dock att det finns en vinst i att ha motsvarande dokumenterade planering för uppföljning av den fysiska arbetsmiljön.

Det framkom vid intervju att vissa chefer saknar en tydlig struktur för hur de ska bedriva arbetsmiljöarbetet, vilket vi bedömer utgör ett hinder för chefers förutsättningar i arbetsmiljöarbetet. Ytterligare hinder för chefers förutsättningar att bedriva ett gott arbetsmiljöarbete är ökad arbetsbelastning och resursbrist. Därtill noterar vi att vissa chefer har personalansvar för 43 medarbetare. Vi ser därför positivt på den omorganisering som är planerad, där mycket administrativa uppgifter, enligt uppgift, kommer lyftas bort från teamchefer.

Vidare bedömer vi att det finns ett behov av att utveckla skyddsverksamheten. I dagsläget saknar två av skyddsombuden utbildning i arbetsmiljöarbete, vilket försvårar deras möjlighet att aktivt delta i arbetsmiljöarbetet och samverka med övriga skyddsombud. Vi noterar även att det finns en utmaning med närvaro i skyddskommittén, vilket medför att beslut inte kan

fattas då vissa chefer inte är närvarande. Vi ser därför positivt på att huvudskyddsombudet nu arbetar heltid med skyddsfrågor i syfte att öka engagemanget för skyddsarbetet.

2.2. Kunskap om arbetsmiljöarbete

2.2.1. Utbildning

Samtliga nyanställda medarbetare genomgår en introduktionsutbildning på två till tre veckor där säkerhet på arbetsplatsen ingår. Samtliga chefer och skyddsombud går en gemensam utbildning i arbetsmiljö. Vi har tagit del av dokumenterad kursinformation, där det framgår att utbildningen pågår i sammanlagt sex dagar och bland annat behandlar följande:

- ▶ Regelverk kring systematiskt arbetsmiljöarbete, ansvar, rollfördelning och befogenheter.
- ▶ Lokalt arbetsmiljöarbete och hur brister i arbetsmiljön kan hanteras.

Tre år efter genomförd utbildning får samtliga en repetitionsutbildning.

Bolaget startade år 2019 en utbildning, som kallas Trelleborgs hamn Academy, vilken HR-chefen ansvarar för. Vid granskningens tillfälle är det två grupper medarbetare på totalt 24 personer som genomgår utbildningen. Utbildningen sträcker sig över två år och äger rum två dagar i månaden. Syftet är att medarbetare ska få utbildning i hur bolaget fungerar, känna större gemenskap och få förståelse för sin roll i bolaget. Utbildningen innehåller även aktiviteter för team-building. Delar av utbildningen handlar om personlig hållbarhet. Vi har tagit del av en presentation av utbildningen, där det framgår att utbildningen ska öppna upp för ökade karriärmöjligheter för medarbetarna. Genom utbildningen får medarbetare kunskap om organisation, ledarskap, miljö och hållbarhet, intern logistik och infrastruktur, volymer, teknik och IT. Utbildningen är frivillig och medarbetare kan lämna intresseanmälan varje år.

2.2.2. Uppföljning av kunskap

Uppföljning av kunskap sker i Trelleborgs hamns IT-system, vid namn Sympa, där chefer fyller i mallar för medarbetarsamtal. I systemet finns en kompetensmatris som tydliggör vad medarbetaren har för kompetens och behov av kompetensutveckling. I Sympa finns även behörighetsregister, där bolaget kan följa att medarbetare har behörighet för att genomföra arbetsuppgifter som kräver licens. HR-chefen följer kontinuerligt upp att samtliga har gått de utbildningar som krävs genom Sympa. I uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet för år 2020 framgår att samtliga personer med delegerade arbetsmiljöuppgifter har tillräckliga kunskaper, resurser och befogenheter för ansvaret.

Enligt intervjuade finns det dock behov av ytterligare kunskap hos såväl chefer som medarbetare kring arbetsmiljö. Vissa chefer har enligt uppgift inte tillräcklig förståelse för ledarskapsansvaret kopplat till arbetsmiljö. Utifrån att medarbetare inte anmäler riskobservationer eller tillbud i tillräcklig utsträckning ser intervjuade ett behov av ytterligare förståelse för vikten av att rapportera. Det uppges även att timanställda inte har tillräcklig kunskap om arbetet, vilket utgör en stress för övriga medarbetare.

Av skyddskommitténs protokoll från mars år 2021 framgår att samtliga utbildningar är pausade på grund av pandemin.

2.2.3. Bedömning

Vi bedömer att det finns en risk för att det inte finns tillräcklig kunskap om arbetsmiljöarbetet i verksamheten. Det finns förvisso utbildningar för chefer, skyddsombud och medarbetare som

avser och/eller innefattar arbetsmiljö. Dock framkom det vid intervjuer att det anses saknas tillräcklig kunskap om arbetsmiljöarbetet samt förståelse för vikten av det. Därtill framkom det vid intervjuer att medarbetare inte alltid följer säkerhetsanvisningar. Vi ser dock positivt på att HR följer upp att chefer har tillräcklig kunskap för att ta ansvar för arbetsmiljöuppgifter i uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt att chefer följer upp medarbetarnas kunskaper vid medarbetarsamtal.

2.3. Uppföljning

Det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp av HR. Vi har tagit del av sammanställning av uppföljningen för år 2020. Uppföljningsdokumentet innehåller främst uppföljning av olyckor och tillbud samt sjukfrånvaro. Nedan redovisas ytterligare uppföljningen som vi har tagit del av.

2.3.1. Riskbedömning och skyddsronder

Riskbedömningar ska, enligt bolagets styrdokument avseende uppföljning av arbetsmiljöarbetet, genomföras i det dagliga arbetet, under skyddsronder samt inför förändringar i verksamheten. Vi har tagit del av exempel på en riskbedömning och åtgärdsplan för en avdelning, i vilken det framgår att de har bedömt sju risker. För samtliga risker har det upprättats åtgärder, som exempelvis:

- ▶ Använda skyddsutrustning samt trafikavstängningar och vid behov få information om risker vid arbete i trafik.
- ▶ Ha kontakt med kollega eller platschef vid ensamarbete.
- ▶ Informera medarbetare om instruktioner för hur de ska agera vid hot och våld vid nyanställning.

Vidare framgår att närmaste chef är ansvarig för åtgärderna samt när åtgärderna ska vidtas. Vissa åtgärder ska enligt planen vidtas löpande och vissa ska vidtas innan arbetspass eller vid nyrekrytering. Uppföljning av åtgärderna ska även ske löpande.

Av bolagets styrdokument avseende uppföljningen framgår även att skyddsronder ska genomföras årligen på alla områden och avdelningar, enligt årsplanering. Vi har tagit del av exempel på protokoll från tre avdelningars skyddsronder år 2021. Av protokollen framgår att avdelningarna har kontrollerat ett antal olika arbetsplatser och arbetsmoment. Protokollen innehåller även åtgärder som ska vidtas. I två av protokollen framgår det vem som ansvarar för att vidta åtgärder, men det saknas i ett av protokollen. För en del åtgärder saknas även datum för när åtgärden ska vara genomförd. I vissa fall saknas datum för uppföljning eller information om åtgärden har följts upp.

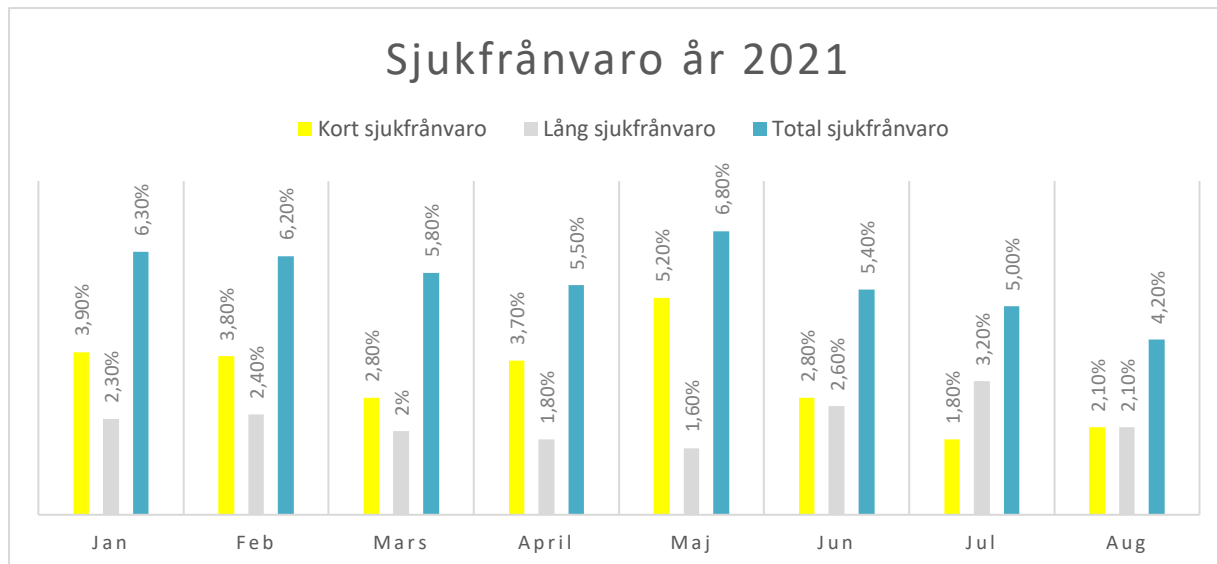
Enligt intervjuade genomförs inte riskbedömningar och skyddsronder i tillräcklig utsträckning. Detta framgår dock inte av 2020 års uppföljning av den systematiska arbetsmiljön. Vidare uppges att skyddsronder ofta inte genomförs i tid. Exempelvis genomfördes en skydds rond inför öppnande av nytt hamnläge strax innan öppnandet. Vid skyddsronden identifierades risker som skulle åtgärdas, som exempelvis räddningsstegar som inte var utmärkta och att det saknades utplacerade räddningsstationer.

2.3.2. Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron följs kontinuerligt upp i skyddskommittén samt i uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Uppföljningen innehåller statistik över sjukfrånvaron mellan år 2018 och år 2020. Den totala sjukfrånvaron år 2020 hade ökat till 5,2 procent sjukfrånvaro i jämförelse med föregående år. I övrigt konstaterades att sjukfrånvaron visar på en jämn

trend över åren. Vi har även tagit del av statistik för sjukfrånvaro under år 2021, som skyddskommittén och HR följer upp:

Diagram 1. Sjukfrånvarostatistik år 2021. Kort sjukfrånvaro är sjukfrånvaro under 14 dagar. Lång sjukfrånvaro är sjukfrånvaro över 15 dagar.



Av diagrammet ovan ser vi att korttidsfrånvaron på under 14 dagar är högre än den långa sjukfrånvaron över 15 dagar. Enligt uppgift är sjukfrånvaron i de flesta fall inte arbetsrelaterad.

2.3.3. Medarbetarenkät och medarbetarsamtal

I bolaget genomförs en medarbetarundersökning vartannat år. Vid sakgranskning uppges dock att bolaget har beslutat att genomföra medarbetarundersökning årligen.

Den senaste medarbetarundersökningen genomfördes våren 2021. Undersökningen bestod av 21 påståenden som skickades ut till samtliga medarbetare, varav 59 procent besvarade enkäten. Påståendena kunde besvaras med stämmer inte alls, stämmer ganska dåligt, varken eller, stämmer ganska bra eller stämmer mycket bra. Resultatet redovisas för hela bolaget och inte uppdelat per avdelning. Vi har tagit del av resultatet av medarbetarundersökningen, och redovisar utvalda iakttagelser nedan redovisas mer negativa iakttagelser:

- ▶ En stor andel svaranden (42 procent) har svarat stämmer inte alls eller stämmer ganska dåligt på påståendet att arbetsbelastningen är rimlig.
- ▶ En del svarande (28 procent) har svarat stämmer inte alls eller stämmer ganska dåligt på påståendet att nya idéer och oliktankande välkomnas och uppskattas på arbetsplatsen.
- ▶ Det råder delade meningar om huruvida svaranden anser att företaget arbetar med arbetsmiljö på ett bra sätt för att förebygga skador och ohälsa. Utav de svarande har 22 procent svarat att det stämmer ganska bra, 21 procent har svarat varken eller och 23 procent har svarat stämmer ganska dåligt eller stämmer inte alls.

- ▶ Utav de svarande har sex procent svarat stämmer ganska bra eller stämmer mycket bra på påståendet att de har varit utsatta för mobbing/trakasserier på arbetsplatsen det senaste året.
- ▶ Det råder delade meningar kring huruvida svaranden anser att de har möjlighet att påverka arbetet via de samverkansformer som finns på företaget, då 24 procent har svarat varken eller, 28 procent har svarat stämmer ganska bra eller mycket bra och 23 procent har svarat stämmer ganska dåligt eller inte alls.
- ▶ På påståendet om kommunikationen mellan företagets ledning och de anställda präglas av öppenhet och dialog har 31 procent svarat stämmer ganska dåligt eller inte alls. Vidare har 19 procent svarat varken eller på påståendet.

Utifrån resultatet framgår att stödåtgärder kan behöva vidtas utifrån iakttagelserna ovan. Av fritextsvar kan vi utläsa att medarbetare upplever att det är hög arbetsbelastning och att kommunikationen med ledning och chefer inte fungerar fullt ut, vilket vi även fått till oss vid intervjuer.

Nedan redovisas mer positiva iakttagelser:

- ▶ 68 procent har svarat stämmer mycket bra eller stämmer ganska på påståendet att de bidrar till att skapa ett bra arbetsklimat i gruppen.
- ▶ 64 procent har svarat stämmer mycket bra eller stämmer ganska bra på påståendet att det finns en stark samarbetsvilja i deras team/avdelning.

Enligt uppgift finns det ett etablerat arbetssätt för resultatet från medarbetarundersökningen. Arbetssättet är att HR-chef inledningsvis analyserar svaren och lyfter resultatet till ledningsgruppen. Ledningsgruppen analyserar utfallet och kommer fram till vilka fokusområden/förbättringsområden bolaget ska arbeta vidare med. Sedan tar avdelningscheferna resultatet vidare till teamchefer, som får i uppdrag att genomlysna utfallet tillsammans med sin personal och skyddsombud för att ta fram aktiviteter. Intervjuade teamchefer och skyddsombud uppger dock att de inte har medverkat vid någon analys eller beslutat om aktiviteter utifrån resultatet. Vi har inte heller mottagit dokumenterat underlag kring fokusområden/förbättringsområden utifrån medarbetarenkäten.

Ytterligare uppföljning av medarbetares arbetsmiljö sker i samband med medarbetarsamtal. Medarbetarsamtal sker enligt mall i IT-systemet Sympa, där chefen bland annat säkerställer att medarbetare har arbetsmiljökompetens genom att diskutera kunskaper och utvecklingsaktiviteter. I mallen finns även ett antal frågor som specifikt berör arbetsmiljö, enligt nedan:

- ▶ Upplever du samarbetssvårigheter eller konflikter inom teamet/med andra team?
- ▶ Har du utsatts för mobbing eller kränkningar av dina arbetskamrater eller någon annan inom företaget de senaste 12 månaderna?
- ▶ Hur upplever du den fysiska arbetsmiljön?
- ▶ Hur upplever du informationen från företaget? Vad är bra/vad kan förbättras?
- ▶ Hur upplever du att vårt samarbete fungerar? Kan något bli bättre?

2.3.4. Styrelsens uppföljning

Styrelsens tar del av uppföljning av arbetsmiljöarbetet genom resultat av medarbetarenkät och årsredovisning.

2.3.5. Bedömning

Vi bedömer att uppföljningen av arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet är till viss del är ändamålsenlig. Det systematiska arbetsmiljöarbetet följs upp av HR. Uppföljningen innehåller dock främst information om hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Det vi kan utläsa av uppföljningen är främst statistik avseende olyckor och tillbud samt sjukfrånvaro. Av uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet ser vi att det har genomförts tre skyddsronder under år 2020, men inte om detta var enligt plan.

Vi noterar att det i riskbedömningar för år 2021 står att vissa åtgärder ska vidtas och följas upp löpande. Vi anser att aktiviteter som ska genomföras löpande bör vara en del av det ordinarie arbetsmiljöarbetet och att åtgärder som ska vidtas utifrån risker bör ha en tidplan för uppföljning, i syfte att säkerställa att åtgärder vidtas och ger avsett resultat. Även i protokoll från skyddsronder saknas det i vissa fall ansvarig och tidplan för åtgärder. Av Arbetsmiljöverkets föreskrifter för systematiskt arbetsmiljöarbete framgår att ansvar och tidplan ska dokumenteras för åtgärder som inte genomförs omedelbart. Vid intervjuer framkom att uppföljningen av den fysiska arbetsmiljön i form av riskbedömningar och skyddsronder brister då det inte genomförs i tillräcklig utsträckning. Vi bedömer därav att det finns en risk för att uppföljningen av den fysiska arbetsmiljön inte är tillräcklig.

Vad gäller den psykosociala arbetsmiljön genomförs en medarbetarundersökning vartannat år. Enligt vår bedömning bör medarbetarundersökning ske årligen för att verksamheten ska kunna utgå från aktuella resultat i förbättringsarbetet av arbetsmiljön. Vi ser därför positivt på att det hädanefter ska genomföras medarbetarundersökningar årligen. Vidare noterar vi att intervjuade teamchefer och skyddsombud inte har analyserat enkäten tillsammans med medarbetare och tagit fram aktiviteter utifrån resultatet. Enligt vår bedömning bör respektive team analysera resultaten och identifiera förbättringsområden, i syfte att göra medarbetare och skyddsombud mer delaktiga i arbetet med att förbättra arbetsmiljön. Förbättringsområdena bör också systematiskt följas upp över tid i syfte att få till ett kontinuerligt utvecklingsarbete.

Slutligen bedömer vi att uppföljningen till styrelsen bör utvecklas till en kontinuerlig uppföljning av arbetsmiljön och inte endast vid allvarliga händelser och årsbokslut.

2.4. Arbetsskador, tillbud och åtgärder

Tillbud och arbetsolyckor ska rapporteras i IT-systemet TRIA. Nedan redovisas antal rapporterade olyckor och tillbud mellan år 2018 och delår 2021, vilket följs upp i uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet:

Tabell 1. Statistik över olyckor och tillbud.

Olyckor	2018	2019	2020	Delår 2021
Arbetsolycka	1	1	4	3
Mindre olycka	8	6	5	5
Färdolycka	1	0	2	0
Totalt	10	7	11	8
Tillbud	2018	2019	2020	
Antal tillbud	19	1	2	3

Tabellen visar att det totala antalet olyckor har ökat något mellan år 2018 och år 2020 samt delår 2021, medan antalet tillbud har minskat mellan år 2018 och år 2021. Vi ser att det framförallt är arbetsolyckorna som har ökat år 2020 och år 2021 jämfört med tidigare år. Arbetsolycka definieras som en olycka där personen sökt läkarvård och varit sjukskriven till

följd av händelsen. Av uppföljningen framgår dock att ingen olycka har varit allvarlig sedan år 2010 och att det aldrig har inträffat någon dödsolycka. Företagets säkerhetskultur bedöms därför i uppföljningen som god utifrån jämförelse med andra företag. Vid sakgranskning uppges att förhoppningen är att den nya organisationen ska medföra större möjlighet för teamchefer att arbeta för att medarbetare ska rapportera tillbud samt att den anställd som nu arbetar heltid som huvudskyddsombud ska vara en framgångsfaktor för att öka antalet tillbudsanmälningar.

Vidare har vi tagit del av sammanställning över ärendena i TRIA under år 2020. Av sammanställningen framgår att olyckorna har varit relaterade till påkörning, skada vid lastning, fallolycka eller klämskada. Det framgår inte vilka åtgärder som har vidtagits, men att det har vidtagits åtgärder i fyra av ärendena. Det uppges vid intervju att återkommande tillbud har varit utomstående chaufförer som kommer in stressade till hamnen och inte följer personalens anvisningar. I vissa fall har det då uppstått situationer som hot och våld. Av den anledningen så har bolaget anordnat en föreläsning med polisen avseende lågaffektivt bemötande för att hantera hot.

Vi har även tagit del av statistik för riskobservationer, tillbud och olyckor uppdelat på respektive team år 2020. Av statistiken framgår att två team sticker ut något vad gäller olyckor. Teamen med fler arbetsolyckor har inte rapporterat in några riskobservationer i jämförelse med övriga team som har färre olyckor.

Såväl i uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet som i intervjuer uppges att mörkertalet av antal tillbud bedöms vara stort på grund av den kraftiga minskningen av antal rapporterade tillbud över åren. HR-chef har därför lyft till chefer att de ska uppmana sin personal att rapportera tillbud och arbetsolyckor. Vidare har blanketter för manuell rapportering av arbetsskador och tillbud placerats ut på arbetsplatserna.

Intervjuade uppger att medarbetare ofta ber teamledare och skyddsombud att rapportera tillbud och arbetsskador. Vidare uppges att det finns en risk att tillbud avseende arbetsmiljö hamnar i ett IT-system som heter INCI, där medarbetare rapporterar fel i arbetsmiljön, såsom hål i asfalten. Respektive chef ansvarar för att följa upp det medarbetarna rapporterar in i INCI och ansvarar för att det åtgärdas. Vissa av de intervjuade uppger att de upplever att tillbud inte alltid tas på allvar eller åtgärdas och att de därför inte alltid rapporterar dem.

2.4.1. Övergripande åtgärder

Utifrån den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet beslutar bolaget om ett antal åtgärder. Inför år 2021 beslutades att bolaget ska arbeta med att skapa en företagskultur med bättre vi-känsla, där värdegrunden ska genomsyra hela verksamheten. Det framgår dock inte hur detta ska genomföras. Vidare framgår det av uppföljningen att alla i bolaget ska uppmärksamma tillbud och riskobservationer eftersom antalet rapporteringar är lågt och då det finns ett statistiskt samband mellan färre rapporterade risker och tillbud och fler olyckor. Ytterligare en åtgärd är att medarbetarna kommer få en föreläsning om hur man skapar en bra arbetsmiljö i november år 2021, och verkar för ett framgångsrikt företag samt förstår vikten av varandras yrkesroller.

2.4.2. Bedömning

Vi bedömer att det finns en risk att samtliga tillbud inte rapporteras. Detta utgör i sin tur en risk för arbetsolyckor. Bedömningen grundar sig på att uppföljningen visar att antal rapporterade tillbud kraftigt har minskat mellan åren. Vidare ser vi att antalet arbetsolyckor har ökat. Vi noterar dock att företaget inte har haft någon allvarligare olycka på över tio år, vilket vi ser positivt på. Vi ser även positivt på att tillbud och åtgärder kontinuerligt följs upp

av HR och skyddskommittén samt i uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vidare kan vi inte utläsa av uppföljningen eller sammanställningen vilka åtgärder som har vidtagits vid enskilda händelser, endast att det har vidtagits åtgärder. På övergripande nivå har det vidtagits åtgärder, såsom att tillhandahålla blanketter ute på arbetsplatser för att förenkla för medarbetare att rapportera arbetsskador och tillbud, vilket vi ser positivt på. Vi noterar även att det vidtas ett antal övergripande åtgärder årligen utifrån uppföljning av den systematiska arbetsmiljön för att förbättra arbetsmiljön, vilket vi bedömer som positivt.

3. Bedömningar och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning är att det till viss del bedrivs ett tillfredsställande och tillräckligt arbetsmiljöarbete utifrån lagstiftning samt bolagets egna mål och riktlinjer.

Vi grundar bedömningen på att chefer saknar en tillräcklig styrning i form av tydliga strukturer för hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Vi noterar därtill att det råder utmaningar i chefers förutsättningar för att bedriva ett arbetsmiljöarbete relaterat till ökad arbetsbelastning och resursbrist. Vi ser även ett behov av att utveckla skyddsverksamheten en del av skyddsombuden saknar utbildning i arbetsmiljöarbete samt att vissa chefer inte närvarar vid skyddsmötena som de är kallade till. Vidare råder det risk för att det inte finns tillräcklig kunskap om arbetsmiljöarbetet i hela verksamheten, då intervjuade uppger att vissa chefer och medarbetare inte förstår vikten av arbetsmiljöarbetet.

Vad gäller uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet utgörs den främst en uppföljning av sjukfrånvaro, tillbud och olyckor. Vi noterar att det genomförs uppföljning av den fysiska arbetsmiljön i form av riskanalyser och skyddsronder. Enligt intervjuade genomförs dessa dock inte i tillräcklig utsträckning. I de exempel vi har tagit del av ser vi även att det inte alltid framgår vem som är ansvarig för åtgärderna utifrån riskanalyser och skyddsronder samt tidplan för när de ska genomföras och följas upp.

Den psykosociala arbetsmiljön följs bland annat upp genom medarbetarundersökning vartannat år. Vi bedömer dock att medarbetarundersökningen bör genomföras årligen för att ge ett aktuellt resultat att arbeta utifrån. Vi ser därav positivt på att bolaget beslutat att genomföra medarbetarundersökningen årligen hädanefter. Vidare bedömer vi att medarbetare bör involveras ytterligare i analys av resultatet av medarbetarundersökningen.

Slutligen ser vi en risk i att inte alla tillbud rapporteras då antalet rapporteringar har minskat kraftigt de senaste åren.

3.1. Svar på revisionsfrågor

Revisionsfråga	Svar
Är formerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet ändamålsenliga? Inklusive samverkansarbetet.	<p>Till viss del. Det finns en styrning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i form av fokusområden i årsredovisningen, arbetsmiljöpolicy och bolagets interna mål om nollvision för olyckor och sjukfrånvaro under rikssnittet. Vidare finns ett årshjul som tydliggör strukturerna för undersökning av den psykosociala arbetsmiljön. Vi ser att det finns en vinst i att ha motsvarande dokumenterade planering för uppföljning av den fysiska arbetsmiljön. Utifrån intervjuerna bedömer vi att det finns en risk för att det saknas tillräcklig styrning i form av tydliga strukturer för hur chefer ska bedriva arbetsmiljöarbetet. Ytterligare ett hinder i chefers förutsättningar är den ökade arbetsbelastningen och resursbrist. Det finns risk att detta medför en stress hos både chefer och medarbetare som kan påverka arbetsmiljön. Därtill noterar vi att vissa chefer har personalansvar för 43 medarbetare.</p> <p>Vidare bedömer vi att det finns ett behov av att utveckla skyddsverksamheten. Vid granskningens tidpunkt saknar två av skyddsombuden utbildning i arbetsmiljöarbete, vilket försvårar deras möjlighet att aktivt delta i arbetsmiljöarbetet</p>

	<p>och samverka med övriga skyddsombud. Vi noterar även att det finns en utmaning med närvaro i skyddskommittén då beslut inte kan fattas när vissa chefer inte är närvarande. Vi ser därför positivt på att huvudskyddsombudet nu arbetar heltid med skyddsfrågor i syfte att öka engagemanget för skyddsarbetet. Dock bedömer vi att tydliga strukturer för hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas även hade underlättat för utvecklingen av skyddsverksamheten.</p>
<p>Är ansvar och uppgifter avseende arbetsmiljöarbetet tydligt fördelade?</p>	<p>Ja. Vi bedömer att ansvar och uppgifter avseende arbetsmiljöarbetet är tydligt fördelade. Detta då ansvar för arbetsmiljöuppgifter är tydligt delegerade till chefer som även skriver under på att de har förutsättningar för att ta ansvaret.</p>
<p>Finns det tillräcklig kunskap om arbetsmiljöarbetet i verksamheten?</p>	<p>Till viss del. Det finns förvisso utbildningar för chefer, skyddsombud och medarbetare som avser och/eller innefattar arbetsmiljö. Dock framkom det vid intervjuer att det anses saknas tillräcklig kunskap om arbetsmiljöarbetet samt förståelse för vikten av det. Därtill framkom det vid intervjuer att medarbetare inte alltid följer säkerhetsanvisningar. Vi ser dock positivt på att HR följer upp att chefer har tillräcklig kunskap för att ta ansvar för arbetsmiljöuppgifter i uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt att chefer följer upp medarbetarnas kunskaper vid medarbetarsamtal.</p>
<p>Hur sker uppföljning av såväl medarbetarnas arbetsmiljö som det systematiska arbetsmiljöarbetet?</p>	<p>Vi bedömer att uppföljning av arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet är till viss del ändamålsenligt. Vi noterar att HR följer upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. Dock bedömer vi att uppföljningen främst innehåller information om hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas och att det inte fullt ut framgår hur arbetsmiljöarbetet faktiskt bedrivs. Vi bedömer att det finns en risk för att utredning och uppföljning av den fysiska arbetsmiljön inte är tillräcklig, då intervjuade uppger att riskanalyser och skyddsronder inte sker i tillräcklig utsträckning. Vi noterar att det i riskbedömningar för år 2021 står att vissa åtgärder ska vidtas och följas upp löpande. Vi anser att aktiviteter som ska genomföras löpande bör vara en del av det ordinarie arbetsmiljöarbetet och att åtgärder som ska vidtas utifrån risker bör ha en tidplan för uppföljning, i syfte att säkerställa att åtgärder vidtas och ger avsett resultat. Även i protokoll från skyddsronder saknas det i vissa fall ansvarig och tidplan för åtgärder. Av Arbetsmiljöverkets föreskrifter för systematiskt arbetsmiljöarbete framgår att ansvar och tidplan ska dokumenteras för åtgärder som inte genomförs omedelbart.</p> <p>Vad gäller den psykosociala arbetsmiljön så genomförs en medarbetarundersökning vartannat år vid granskningens tidpunkt. Vi ser positivt på att bolaget nu beslutat att genomföra medarbetarenkäten årligen. Vidare noterar vi att intervjuade teamchefer och skyddsombud inte har analyserat enkäten tillsammans med medarbetare och tagit fram aktiviteter utifrån resultatet. Enligt vår bedömning bör</p>

	<p>respektive team analysera resultaten och identifiera förbättringsområden, i syfte att göra medarbetare och skyddsombud mer delaktiga i arbetet med att förbättra arbetsmiljön. Förbättringsområdena bör också systematiskt följas upp över tid i syfte att få till ett kontinuerligt utvecklingsarbete.</p> <p>Slutligen bedömer vi att uppföljningen till styrelsen bör utvecklas till en kontinuerlig uppföljning av arbetsmiljön och inte endast vid allvarliga händelser och årsbokslut.</p>
<p>Vilka åtgärder vidtas vid arbetsskador och tillbud och hur följs resultatet av åtgärderna upp?</p>	<p>Granskningen visar att arbetsskador, tillbud och åtgärder kontinuerligt följs upp av HR och skyddskommittén samt i uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilket vi ser positivt på. Dock bedömer vi att det finns en risk att samtliga tillbud inte anmäls. Bedömningen grundar sig på att rapporterade tillbud har minskat kraftigt över åren samt att arbetsolyckor har ökat något. Utifrån intervjuer bedömer vi att det även finns en risk för att detta rapporteras i fel system. Vi ser positivt på att det har vidtagits åtgärder så som att tillhandahålla blanketter på arbetsplatserna för rapportering för att underlätta för medarbetarna att rapportera. Utifrån uppföljningen kan vi inte utläsa vilka åtgärder som vidtagits vid enskilda rapporteringar, endast att åtgärder har vidtagits. Därtill noterar vi att vidtas ett antal övergripande åtgärder årligen utifrån uppföljning av den systematiska arbetsmiljön för att förbättra arbetsmiljön, vilket vi bedömer som positivt.</p>

3.2. Rekommendationer

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi styrelsen att:

- ▶ Säkerställa tillräcklig styrning av arbetsmiljöarbetet i form av tydlig struktur för hur det ska bedrivas.
- ▶ Tillse att chefer har tillräckliga förutsättningar för att bedriva ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete samt att såväl chefer som skyddsombud och medarbetare har tillräckliga kunskaper om arbetsmiljöarbetet.
- ▶ Tillse att utredning och uppföljning av den fysiska arbetsmiljön är tillräcklig samt att övriga verksamheten så som team och medarbetare även är delaktiga i förbättringsarbetet av den psykosociala arbetsmiljön.
- ▶ Säkerställa att samtliga tillbud rapporteras, genom att tydliggöra var och hur dessa ska rapporteras och säkerställa att samtliga medarbetare förstår vikten av att rapportera.
- ▶ Tillse att styrelsen får tillräcklig uppföljning om arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljön, det vill säga en löpande uppföljning efter fastställd plan.

Trelleborg den 19 oktober 2021



Sara Shamekhi
EY

Imelda Bengmark
EY

Jakob Smith
EY

Källförteckning

Intervjuade funktioner

- ▶ Styrelsens presidium
- ▶ VD
- ▶ HR-chef
- ▶ Urval av medarbetare
- ▶ Urval av teamchefer
- ▶ Produktionschef
- ▶ Skyddsombud och huvudskyddsombud

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:

- ▶ Organisationsschema 2021
- ▶ Personalsammanställning
- ▶ Skyddskommitténs sammansättning 2021
- ▶ Protokoll från skyddskommitténs sammanträde 2021-01-18
- ▶ Protokoll från skyddskommitténs sammanträde 2021-03-15
- ▶ Presentation av Trelleborgs Hamns Academy
- ▶ Fördelningar av arbetsmiljöuppgifter
- ▶ Arbetsmiljöpolicy
- ▶ Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet 2020
- ▶ Sjukfrånvarostatistik år 2021
- ▶ Sammanställning av olyckor, tillbud och riskobservationer år 2020
- ▶ Statistik över riskobservationer, olyckor och tillbud hos respektive team år 2020

- ▶ Medarbetarundersökning, 2021
- ▶ Exempel på riskbedömning och åtgärdsplan för en avdelning, 2021
- ▶ Förteckning över skyddsombud, 2021
- ▶ Mall för medarbetarsamtal i IT-system Sympa
- ▶ Kursinformation om kurs i praktisk arbetsmiljö, 2021
- ▶ Exempel på protokoll från skyddsronder, 2021
- ▶ Arbetsmiljöåret