

Granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet - Filmpool Nord AB

Region Norrbotten

Mars 2021

Carl-Gustaf Folkeson, certifierad kommunal revisor

Michaela Nyman, revisionskonsult

Erik Jansen, kvalitetssäkrare



Innehållsförteckning



Sammanfattning	2
Inledning	4
Bakgrund	6
Syfte och revisionsfrågor	6
Revisionskriterier	6
Avgränsning	6
Metod	5
Iakttagelser och bedömningar	6
Organisation	6
Styrning av arbetsmiljöarbetet	6
Identifierade problemområden och åtgärder för arbetsmiljön	7
Stödresurser	8
Styrelsens uppföljning och beslut om åtgärder	9
Revisionell bedömning	10
Rekommendationer	10
Bilagor	11

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av lekmannarevisor i Filmpool Nord AB genomfört en granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i bolaget. Syftet med granskningen har varit att granska och pröva om styrelsens arbetsmiljöarbete bedrivs på ett ändamålsenligt sätt samt med tillräcklig intern kontroll.

Vår samlade revisionella bedömning är att styrelsens arbetsmiljöarbete *i allt väsentligt* bedrivs på ett ändamålsenligt vis samt med en tillräcklig intern kontroll.

Vår bedömning baseras på bedömning av de fem revisionsfrågor som framgår nedan. Motivering till de olika bedömningarna framgår under varje avsnitt i den löpande rapporten.

Revisionsfråga	Kommentar	
Finns policys, riktlinjer och praktiska anvisningar för arbetsmiljöarbetet samt efterlevs dessa?	<p>Uppfyllt Det finns policys, riktlinjer samt checklistor för arbetsmiljöarbetet. Inom bolaget finns även ett årshjul upprättat för arbetsmiljöarbetet vilket vi anser utgör ett bra stöd.</p> <p>Utifrån våra iakttagelser bedömer vi att de olika dokumenten efterlevs och används i den löpande verksamheten, exempelvis i samband med introduktion av nyanställda.</p>	
Vilka problemområden kopplat till medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö har identifierats samt vilka eventuella åtgärder har vidtagits utifrån detta?	<p>Uppfyllt Det har identifierats problemområden kopplat till framförallt den fysiska arbetsmiljön. Olika former av åtgärder har vidtagits för detta.</p> <p>Vi noterar att bolaget inte genomfört någon medarbetarundersökning. Vi anser att bolaget bör överväga att regelbundet genomföra undersökningar som en viktig "temperaturmätare" för både den fysiska och psykiska arbetsmiljön.</p>	

<p>Vilka åtgärder har vidtagits under pågående pandemi för att säkerställa en god arbetsmiljö?</p>	<p>Uppfyllt Se kommentar ovan. Avseende åtgärder kopplat till pandemin visar vår granskning att bolaget erbjuder möjligheter till arbete på distans och att medarbetarna har getts möjlighet att skaffa kontorsutrustning för att säkra arbetsmiljön på "hemma-arbetsplatsen".</p>	
<p>Erhåller chefen ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar?</p>	<p>Delvis uppfyllt Vi bedömer att ledningen i nuläget inte har tillgång till ett adekvat stöd och har inte heller efterfrågat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar.</p> <p>Vi noterar särskilt uppgiften om att VD har undersökt möjligheter till stöd från regionens HR-funktion utan att få återkoppling vilket vi anser vara en brist.</p>	
<p>Hur följs medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö upp och vilka eventuella beslut om åtgärder vidtar styrelsen?</p>	<p>Delvis uppfyllt Bedömningen görs mot bakgrund av att styrelsen mottagit information gällande arbetsmiljöarbetet från VD. Dock har vi inte tagit del av några beslut från styrelsens sida kopplat till arbetsmiljöarbetet.</p>	

Rekommendationer

Med utgångspunkt från de iakttagelser och bedömningar vi har gjort önskar vi lämna följande rekommendationer till styrelsen för FilmPool Nord AB:

- att bolaget överväger att införa regelbundna medarbetarundersökningar som är anpassade till bolagets storlek för att bl a få en "temperaturmätare" på arbetsmiljön.
- att styrelsen vid behov fattar beslut om åtgärder kopplat till arbetsmiljön.

Vi önskar även lämna följande rekommendation till ägarkretsen:

- att vidta åtgärder för att säkerställa att det finns en utsedd part som möjliggör att bolaget har tillgång till HR-stöd kopplat till frågor rörande arbetsmiljön.

Inledning

Bakgrund

En viktig förutsättning för att dels kunna behålla, dels attrahera nya medarbetare och chefer är att arbetsgivaren kan erbjuda en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Arbetsmiljön ska utgöra en naturlig del i den dagliga verksamheten och är en kontinuerlig process med återkommande aktiviteter. Centralt i dessa aktiviteter är undersökning av verksamheten, bedömning av de risker som synliggjorts vid undersökningen, åtgärder för att minska riskerna samt kontroll av att åtgärderna bidragit till en bättre arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska säkerställa att chefer har kunskap om ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling. En viktig aspekt för att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska fungera som det är tänkt är att chefer dessutom har adekvata förutsättningar för att hantera sitt arbetsmiljöansvar.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete utgör grunden för att uppnå en god arbetsmiljö och förebygga arbetsmiljörisker.

Av Region Norrbottens beskrivning i styrkortet avseende medarbetare framgår bla följande: *”Region Norrbotten ska vara en attraktiv arbetsgivare som tar tillvara medarbetarnas resurser och låter dem växa och utvecklas tillsammans i arbetet. Samt skapar förutsättningar och stöd för chefer att framgångsrikt leda verksamhet och medarbetare genom ett hållbart ledarskap.”*

Det pågående smittspridningsläget utifrån Covid-19 bedöms få stor påverkan på arbetsmiljön i samhället. Förutom risken att själv bli smittad kan pågående pandemi föra med sig risker i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Med anledning av detta har regeringen beslutat om uppdrag till Arbetsmiljöverket med anledning av covid-19-pandemins påverkan på arbetsmiljön.

I lekmannarevisorns roll ligger att årligen granska och pröva om styrelsen bedriver verksamheten på ett ändamålsenligt och från ekonomisk tillfredsställelse sätt samt med tillräcklig intern kontroll. Det är av väsentlig betydelse att säkerställa att de i bolag finns ett ändamålsenligt och systematiskt arbetsmiljöarbete.

Lekmannarevisorn har utifrån en värdering av risk- och väsentlighet, samt med beaktande av ovan, bedömt det angeläget att granska det systematiska arbetsmiljöarbetet inom FilmPool Nord AB.

Syfte och revisionsfrågor

Syftet med granskningen har varit att granska och pröva om styrelsens arbetsmiljöarbete bedrivits på ett ändamålsenligt sätt samt med tillräcklig intern kontroll.

Följande revisionsfrågor har besvarats:

- Finns policies, riktlinjer och praktiska anvisningar för arbetsmiljöarbetet samt efterlevs dessa?
- Vilka problemområden kopplat till medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö har identifierats samt vilka eventuella åtgärder har vidtagits utifrån detta?

- Vilka åtgärder har vidtagits under pågående pandemi för att säkerställa en god arbetsmiljö?
- Erhåller cheferna ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar?
- Hur följs medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö upp och vilka eventuella beslut om åtgärder vidtar styrelsen?

Revisionskriterier

- Kommunallagen 3:11, 6:3, 6:6
- Styrdokument inom arbetsmiljöområdet (ex arbetsmiljöpolicy)
- Medarbetarundersökningar
- Affärsplaner och verksamhetsberättelser
- Övriga styrande dokument, ex. ägardirektiv

Avgränsning

Granskningen har avgränsats till det systematiska arbetsmiljöarbetet inom Filmpool Nord AB. Granskningen avser revisionsåret 2020.

Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier, insamling av beslutsunderlag och intervjuer. Intervjuer har genomförts med företrädare för styrelsen, verkställande direktör samt ett urval av medarbetare. Därtill har en intervju med en fokusgrupp bestående av företrädare från verksamheten genomförts.

Som del i vår kvalitetssäkring har ett utkast av rapporten granskats av de som intervjuats.

Iakttagelser och bedömningar

Organisation

Filmpool Nord är ett aktiebolag där elva av Norrbottens fjorton kommuner samt Region Norrbotten ingår som delägare.

Filmpool Nord har till föremål för sin verksamhet att utveckla den regionala filmbranschen och intresset för film- och tv-produktion som en viktig kulturnäring som bidrar till Norrbottens utveckling. Satsningarna ska ge direkta och indirekta intäkter till länets näringsliv. Bolaget ska vara länets expertorgan när det gäller filmproduktion, filmkulturell och filmpedagogisk verksamhet och bidra med kompetens till ägarna vid beslut om insatser och investeringar inom vårt uppdrag. Bolaget ska även medverka till ökad film- och TV-produktion i Norrbotten genom att samproducera korta fiktiva filmer och dokumentärer, lång spelfilm för biograf samt TV-dramatik eller andra relevanta genrer.

Därtill ska bolaget utveckla den regionala filmbranschen genom att verka för ökad produktionsvolym, insatser för filmarbetare och filmföretag, stödja talang- och branschutveckling med kompetens och resurser. De ska även arbeta med film för barn och unga inom och utanför skolan och stödja filmintresse, filmpedagogik och branschens långsiktiga utveckling.

Inom bolaget finns utöver verkställande direktör (VD) sex anställda. Verksamheten ligger i Luleå (Bryggeriet) och bolaget bedriver även filmstudion Studio Nord vilken är lokaliserad i Boden Business Park.

Styrning av arbetsmiljöarbetet

Revisionsfråga 1: Finns policys, riktlinjer och praktiska anvisningar för arbetsmiljöarbetet samt efterlevs dessa?

Iakttagelser

För bolagets systematiska kvalitetsarbete finns en upprättad *Arbetsmiljöpolicy* samt ett dokumenterat *Årshjul för arbetsmiljö* innehållande rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete.

Från arbetsmiljöpolicyen framgår att bolaget ska verka för en god arbetsmiljö och en attraktiv arbetsplats. För detta ska bolaget bland annat förvissa sig om att medarbetarna har kännedom om policyen, är delaktiga i att skapa en god arbetsmiljö samt att arbetsgivaren verkar för att förebygga arbetsolyckor, arbetsskador och tillbud.

Därtill har bolaget en jämställdhetspolicy vars målsättning är att *skapa en arbetsmiljö där alla möter varandra med respekt. Vi accepterar inte någon form av särbehandling beroende på kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.*

I bolagets interna riktlinjer för medarbetare framgår att en årlig skyddsrund och medarbetarsamtal ska genomföras. Medarbetarsamtalen ska omfatta frågor om medarbetaren anställningssituation kopplat till bolagets övergripande mål; *kollegiala utbyten och relationer* och *individens mål och resultat*. För medarbetarsamtalen finns en upprättad mall. Det finns en checklista för introduktion av nya medarbetare som omfattar

de interna riktlinjerna samt information om vem medarbetaren ska vända sig till rörande arbetsmiljöfrågor.

I årshjulet framgår, utöver årliga skyddsronder och medarbetarsamtal, även ansvarsfördelning där VD har ansvar över det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vid intervjuer med bolagets företrädare framgår att de övergripande styrdokumenterna tar grund i Region Norrbottens styrdokument för området. Där behov har funnits har egna riktlinjer och rutiner upprättats. Vidare uppges dokumenterna vara kända bland personalen. Dokumenterna finns tillgängliga i gemensamma mappar som samtliga medarbetare kommer åt. Medarbetarna är även förtrogen med ovan nämnd checklista som går igenom vid introduktion tillsammans med VD och andra professioner inom verksamheten.

Bedömning

Revisionsfrågan (1) bedöms som *uppfylld*.

Vi har i vår granskning tagit del av policys, riktlinjer samt checklistor för arbetsmiljöarbetet. Inom bolaget finns även ett årshjul upprättat för arbetsmiljöarbetet vilket vi anser utgör ett bra stöd. Utifrån våra iakttagelser bedömer vi att de olika dokumenterna efterlevs och används i den löpande verksamheten, exempelvis i samband med introduktion av nyanställda.

Identifierade problemområden och åtgärder för arbetsmiljön

I avsnittet redogörs för iakttagelser och bedömningar för följande revisionsfrågor:

Revisionsfråga 2: Vilka problemområden kopplat till medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö har identifierats samt vilka eventuella åtgärder har vidtagits utifrån detta?

Revisionsfråga 3: Vilka åtgärder har vidtagits under pågående pandemi för att säkerställa en god arbetsmiljö?

Iakttagelser

Bolaget har i juni 2020 genomfört skyddsronder vid verksamhetens två lokaler; Studio Nord samt Bryggeriet. Vid studion har en arbetsmiljörelaterad risk identifierats vilket avsåg temperaturen i lokalerna. Detta ska enligt dokumentet ha åtgärdats senast september 2020, vilket verifieras vid intervjuer. På bryggeriet har brister i arbetsmiljön identifierats i form av bristande städning, uppstickande golvplankor, dålig luftkvalitet, temperaturen i lokalerna samt ergonomiska arbetsplatser. Åtgärder ska enligt dokumentet ha genomförts senast innan sommaren samt i september 2020, vilket också verifierats vid intervjuer.

Vid intervjuer framkommer att veckovisa möten sker mellan VD och samtliga medarbetare där bland annat arbetsbelastning berörs. Vid fall där en medarbetare har hög beläggning försöker man i den mån det går att avlasta denne. Vid intervjuer framkommer det även att det genomförs gemensamma friskvårdsaktiviteter i form av promenader och gruppträningar för att förbättra i syfte att hålla en god arbetsmiljö. Behov av medarbetarundersökningar uppges av de intervjuade inte finnas, med hänsyn till bolagets storlek.

Då produktion genomförs i bolagets Studio uppges tillhörande uthyrningsavtal omfatta en checklista över de moment som ansvarig över produktionen har ansvar över, vilket bland annat omfattar arbetsmiljön för de anställda. Exempelvis finns krav på att ha utbildning för att hantera skylift. Vidare omfattar checklistan genomgång av rutiner för larm och vid brand samt genomgång av hantering av brandfarliga vätskor.

Vid intervjuer framkommer att medarbetare sedan december 2020 tillämpat hemarbete (med undantag från en medarbetare). I tid för granskningen har det inte identifierats några särskilda arbetsmiljörisker eller problemområden kopplat till detta. Medarbetare uppges vid kontakt med VD ha fått låna hem utrustning för att tillskapa sig en fungerande arbetsmiljö i samband med pandemin.

Dock tros den sociala arbetsmiljön kunna bli påverkad av detta i ett längre perspektiv, om hemarbetet fortsätter under år 2021. I sammanhanget bör noteras att personalen redan innan beslut om hemarbete, har haft möjlighet att arbeta hemifrån, om än i mindre omfattning.

Bedömning

Revisionsfrågorna (2) och (3) bedöms båda vara *uppfyllda*.

Vår granskning visar att problemområden har identifierats kopplat till framförallt den fysiska arbetsmiljön och att olika former av åtgärder har vidtagits för att hantera dessa problem. Avseende åtgärder kopplat till pandemin visar vår granskning att bolaget erbjuder möjligheter till arbete på distans och att medarbetarna har getts möjlighet att skaffa kontorsutrustning för att säkra arbetsmiljön på "hemma-arbetsplatsen".

Vi noterar att bolaget inte har genomfört någon medarbetarundersökning ännu. Vi anser att bolaget bör överväga att införa regelbundna medarbetarundersökningar som är anpassade till bolagets storlek. Vi ser denna typ av undersökningar som en "temperaturmätare" för både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön.

Stödresurser

Revisionsfråga 4: Erhåller cheferna ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar?

lakttagelser

Vid intervju med ledningen framkommer att det inte har funnits något behov att avropa stöd för arbetsmiljöarbetet. Samtidigt framkommer vid intervjuer att VD har sökt kontakt med regionen om vilket stöd som är möjligt att få, exempelvis från regionens HR-funktion utan att ha fått någon återkoppling. Enligt de intervjuade har stöd inte heller erhållits från övriga parter inom ägarkretsen.

Vår granskning visar att bolaget inte använder något digitalt system för att rapportera arbetsmiljöskador eller tillbud. Anmälningar sker genom pappersblanketter.

Vidare framkommer vid intervjuer att bolaget inte har något avtal med företagshälsovården. Tidigare kontakt uppges ha skett med Previa, men detta avsåg endast ett specifikt tillfälle.

Bedömning

Revisionsfrågan (4) bedöms som *delvis uppfylld*.

Vi bedömer att ledningen i nuläget inte har tillgång till ett adekvat stöd och har inte heller efterfrågat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar. Vi noterar särskilt uppgiften om att VD har undersökt möjligheter till stöd från regionens HR-funktion utan att få återkoppling vilket vi anser vara en brist.

Styrelsens uppföljning och beslut om åtgärder

Revisionsfråga 5: Hur följs medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö upp och vilka eventuella beslut om åtgärder vidtar styrelsen?

lakttagelser

Vid granskning av styrelsens sammanträdesprotokoll framgår att styrelsen vid varje sammanträde får uppföljning av verksamheten i en sammanställd VD-rapport. Från uppföljning kan ses att styrelsen till viss del erhåller information gällande arbetsmiljön. Vi noteras följande:

- Vid sammanträdet i maj år 2020 informerar VD om restriktioner för pressträffar och event.
- Vid sammanträdet i september lämnas information om "studion". Det går från protokollet dock inte att utläsa vilken information som lämnades.
- Vid sammanträdet i november lämnas information om att fysisk turne ställs om och blir digital. Samtidigt lämnades information om "studion". Det går från protokollet dock inte att utläsa vilken information som lämnades.

Vi kan från protokollen inte se att styrelsen vid sina sammanträden fattat några beslut om åtgärder.

Bedömning

Revisionsfrågan (5) bedöms som *delvis uppfylld*.

Denna bedömning gör vi mot bakgrund av att styrelsen mottagit information gällande arbetsmiljöarbetet från VD. Dock har vi inte tagit del av några beslut från styrelsens sida kopplat till arbetsmiljöarbetet.

Revisionell bedömning

PwC har på uppdrag av lekmannarevisor i Filmpool Nord AB genomfört en granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i bolaget. Syftet med granskningen har varit att granska och pröva om styrelsens arbetsmiljöarbete bedrivs på ett ändamålsenligt sätt samt med tillräcklig intern kontroll.

Vår samlade revisionella bedömning är att styrelsens arbetsmiljöarbete *i allt väsentligt* bedrivs på ett ändamålsenligt vis samt med en tillräcklig intern kontroll.

Den samlande bedömningen baseras på de för granskningen antagna revisionsfrågorna.

Rekommendationer

Med utgångspunkt från de iakttagelser och bedömningar vi har gjort önskar vi lämna följande rekommendationer till styrelsen för Filmpool Nord AB:

- att bolaget överväger att införa regelbundna medarbetarundersökningar som är anpassade till bolagets storlek för att bli få en "temperaturmätare" på arbetsmiljön.
- att styrelsen vid behov fattar beslut om åtgärder kopplat till arbetsmiljön.

Vi önskar även lämna följande rekommendation till ägarkretsen:

- att vidta åtgärder för att säkerställa att det finns en utsedd part som möjliggör att bolaget har tillgång till HR-stöd kopplat till frågor rörande arbetsmiljön.

Bilagor

Följande dokumentation har utgjort underlag för granskningen:

- Arbetsmiljöpolicy
- Attestinstruktioner
- Introduktionsprogram
- Mall: utvecklingssamtal
- Riktlinjer och regelverk personal
- Skydds rond Bryggeriet
- Skydds rond Studio Nord
- Styrelseprotokoll 2020-02-19
- Styrelseprotokoll 2020-05-13
- Styrelseprotokoll 2020-09-15
- Styrelseprotokoll 2020-11-19
- Årshjul arbetsmiljö
- Åtgärdslista Bryggeriet och Studio Nord

Mars 2021



Hans Forsström

Uppdragsledare

Carl-Gustaf Folkesson

Projektledare

Denna rapport har upprättats av Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB (org nr 556029-6740) (PwC) på uppdrag av lekmannarevisor för Filmpool Nord AB enligt de villkor och under de förutsättningar som framgår av projektplan från 2020-12-17. PwC ansvarar inte utan särskilt åtagande, gentemot annan som tar del av och förlitar sig på hela eller delar av denna rapport.