

Granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet - Stiftelsen Norrbottensteatern

Region Norrbotten

Mars 2021

Carl-Gustaf Folkeson, certifierad kommunal revisor

Michaela Nyman, revisionskonsult

Erik Jansen, kvalitetssäkrare



Innehållsförteckning



Sammanfattning	2
Inledning	4
Bakgrund	4
Syfte och revisionsfrågor	4
Revisionskriterier	5
Avgränsning	5
Metod	5
laktagelser och bedömningar	6
Organisation	6
Styrning av arbetsmiljöarbetet	6
laktagelser	6
Bedömning	8
Arbetet med att identifiera och åtgärda brister i arbetsmiljön	8
laktagelser	8
Bedömning	10
Stödresurser	10
laktagelser	10
Bedömning	11
Åtgärder till följd av pandemin	11
laktagelser	11
Bedömning	12
Styrelsens uppföljning och beslut om åtgärder	12
laktagelser	12
Bedömning	13
Revisionell bedömning	14
Rekommendationer	14
Bilagor	15

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av revisorn i Stiftelsen Norrbottensteatern genomfört en granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i stiftelsen. 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 styrelsen för stiftelsen Norrbottensteatern i *allt väsentligt* bedrivit ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete 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?	Uppfyllt Det finns policys, riktlinjer och praktiska anvisningar för arbetsmiljöarbetet. Vi bedömer att dessa dokument efterlevs utifrån de uppgifter vi har tagit del av i intervjuer samt i de enkätsvar som vi erhållit. Vi noterar att enkätsvaren indikerar att det finns ett behov av mer utbildning för chefer kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet.	
Vilka problemområden kopplat till medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö har identifierats samt vilka eventuella åtgärder har vidtagits utifrån detta?	Delvis uppfyllt Det har identifierats problemområden kopplat till medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö har identifierats och att dessa har hanterats bland annat utifrån händelserna kring och efter den så kallade metoo-rörelsen. Om dessa åtgärder varit tillräckliga kan vi inte bedöma inom ramen för denna granskning.	

<p>Vilka åtgärder har vidtagits under pågående pandemi för att säkerställa en god arbetsmiljö?</p>	<p>Uppfyllt Vi bedömer att styrelsen vidtagit åtgärder under pågående pandemi för att säkerställa en god arbetsmiljö bland annat genom att ställa in föreställningar, erbjuda möjlighet till arbete på distans där så är möjligt samt digitala möten istället för fysiska möten.</p>	
<p>Erhåller chefen ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar?</p>	<p>Uppfyllt Av de intervjuer vi har genomfört och utifrån våra enkätsvar gör vi sammantaget bedömningen att cheferna erhåller ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar.</p> <p>Vi noterar att stiftelsen inte har tillgång till några gemensamma HR-resurser från regionen. Dock finns möjlighet att avropa externt stöd.</p>	
<p>Hur följs medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö upp och vilka eventuella beslut om åtgärder vidtar styrelsen?</p>	<p>Delvis uppfyllt Styrelsen erhåller regelbundet information gällande arbetsmiljön. Av de protokoll framgår att framförallt frågan om pandemin har fått uppmärksamhet under året med tanke på de stora konsekvenser som denna har inneburit för bland annat arbetsmiljön. Vår granskning visar dock att styrelsen inte fattat några beslut om åtgärder kopplat till arbetsmiljön.</p>	

Rekommendationer

Med utgångspunkt från de iakttagelser och bedömningar vi har gjort önskar vi lämna följande rekommendationer till styrelsen för stiftelsen Norrbottensteatern:

- att en rutin införs som säkerställer att chefer regelbundet erhåller utbildning inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- att styrelsen 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 företaget 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.

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 revisorns 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 stiftelsen finns ett ändamålsenligt och systematiskt arbetsmiljöarbete.

Den förtroendevalda revisorn har utifrån en värdering av risk- och väsentlighet, samt med beaktande av ovan, bedömt det angeläget att granska det systematiska arbetsmiljöarbetet stiftelsen Norrbottensteatern.

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 policys, 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?
- Erhåller cheferna ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar?
- Vilka åtgärder har vidtagits under pågående pandemi för att säkerställa en god arbetsmiljö?
- 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 stiftelsen Norrbottensteatern. Granskningen avser revisionsåret 2020.

Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier, insamling av beslutsunderlag och intervjuer. Intervjuer har genomförts med företrädare för styrelsen, teaterchef, teknisk chef samt skyddsombud.

En enkät har skickats ut till samtliga chefer inom stiftelsen med frågeställningar kopplat till arbetsmiljöarbetet.

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

Iakttagelser och bedömningar

Organisation

Norrbottensteatern är en stiftelse, med Region Norrbotten och Luleå kommun som huvudmän. Verksamheten utförs av en organisation som består av ett flertal avdelningar (konstnärliga avdelningen, planeringsavdelningen, tekniska avdelningen, administrativa avdelningen, marknads- och försäljningsavdelningen samt Ung scen i norr) med både fast och tillfälligt anställda medarbetare i många olika yrkeskategorier.

Teatern sätter upp cirka 6-7 produktioner per år på de tre scenerna i teaterhuset i Luleå och turnerar i hela länet. Förutom teatern arbetar Ung scen norr med barn och ungdomar i workshops och olika projekt. Teatern har tre scener och verksamheten inrymmer bland annat målarsal, snickeri, smedja, attribut- och tapetserarverkstad, kostymateljé, mask- och perukavdelning samt en ljudstudio.

Inom stiftelsen finns utöver teaterchef ca 50 tillsvidareanställda.

Styrning av arbetsmiljöarbetet

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

Iakttagelser

För stiftelsens systematiska arbetsmiljöarbete finns en upprättad Arbetsmiljöpolicy 2020–2021, Likabehandlingsplan 2020–2021 samt Krishanteringspolicy.

Inom stiftelsen finns även en arbetsmiljökommitté som leds av teaterchefen. Arbetsmiljökommittén består av ledningsgruppen, förtroendevalda personalrepresentanter, av arbetsgivaren tillsatta medarbetare samt likabehandlingsombud. Kommittén samverkar med ledningsgruppen¹ vid upprättande av styrdokument för arbetsmiljön samt granskar de undersökningar, riskbedömningar och vidtagna åtgärder som genomförs inom verksamheten. Styrelsens arbetsutskott uppges vid intervjuer även fungera som forum för dialog kring frågor som rör arbetsmiljön. Fackliga representanter medverkar vid arbetsutskottet och i styrelsen.

Arbetsmiljöpolicyen sätter ramarna för stiftelsens arbetsmiljöarbete. Stiftelsens övergripande målsättning för arbetsmiljöarbetet är att säkerställa en arbetsmiljö som ger de anställda en god fysisk och psykisk hälsa, låg sjukfrånvaro, samt att eliminera alla risker för olyckor och arbetsskador. För att nå målet anges olika faktorer avgörande, exempelvis att arbetet känns meningsfullt och möjliggör variation, att arbetet är stimulerande och det finns möjlighet att utveckla sin kompetens samt att organisationsstrukturen på arbetsplatsen ger möjligheter till en god kommunikation mellan arbetsledningen och de anställda.

¹ Ledningsgruppen leds av teaterchef och består av vice teaterchef samt chefer med personalansvar.

Likabehandlingsplanen har som övergripande målsättning att alla på arbetsplatsen ska behandlas lika. Målsättningar med bäring på arbetsmiljö är följande:

- Varje anställd ska erbjudas en säker arbetsmiljö med minimal risk för fysisk och psykisk ohälsa.
- Arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsredskap, arbetsorganisation och arbetsförhållanden i övrigt ska anordnas så att de lämpar sig för alla oavsett kön, bakgrund eller individuella förutsättningar.

Styrelsen ska årligen utvärdera och revidera likabehandlingsplanen med tydliga mål och åtgärder. Ytterst ansvarig över likabehandlingsarbetet är teaterchefen och bearbetning av planen sker i arbetsmiljökommittén. Varje avdelningschef ansvarar över att följa upp sin verksamhet i enlighet med planen och säkerställa att planens innehåll är känt.

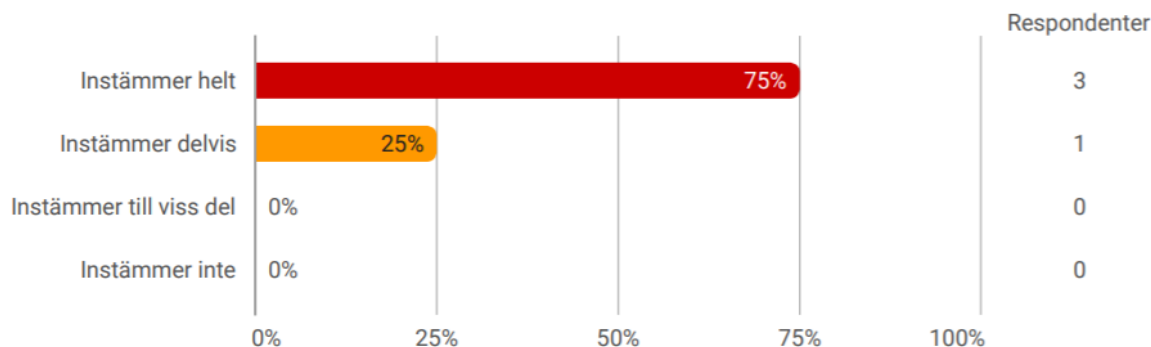
Till likabehandlingsplanen finns riktlinjer för utredning och anmälan vid förekomst av trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i samband med arbetet. Enligt rutinen har arbetsgivaren ansvar över att skyndsamt utreda anmälan om trakasserier/repressalier. Vid utredning ska arbetsgivaren uppmärksamma eventuella behov av stöd och hjälpinsatser till den utsatta, exempelvis stödsamtal eller hjälp genom företagshälsovården. Efter utredningen ska åtgärder i form av tillsägelse, varning, omplacering eller uppsägning vidtas utifrån utredningens resultat.

Krishanteringspolicyn omfattar förhållningssätt om någon anställd drabbas av dramatiska händelser, exempelvis arbetsskada, dödsfall eller förekomst av hot och våld. Policyn omfattar även förebyggande arbete vilket avser bland annat kartläggning av situationer och miljöer där situationer kan uppstå samt uppföljning av tillbuds- och arbetsskadeanmälningar. Särskilt noteras att kartläggning ska uppdateras efter genomförda medarbetarsamtal. Som stöd i genomförandet av medarbetarsamtal finns en upprättad mall för vilka delar som ska ingå samt hur de olika delarna ska bedömas.

Arbetsmiljöpolicyn anger ansvarsfördelningen för stiftelsens arbetsmiljöarbete där teaterchefen har det övergripande ansvaret över arbetsmiljön. Chefer med personalansvar för stiftelsens olika avdelningar har ansvar över den fysiska och psykosociala arbetsmiljön för sina respektive medarbetare. De anställda inom stiftelsen har ansvar för att verka för en god arbetsmiljö.

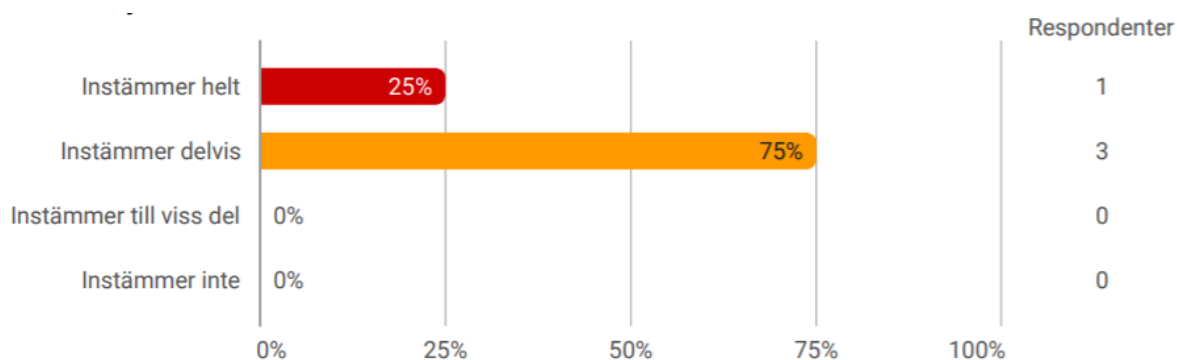
I den enkät som genomförts inom ramen för granskningen fick chefer med personalansvar svara på ett påstående om kännedomen kring styrande dokument gällande arbetsmiljö. Från resultatet som presenteras i diagram 1 nedan framgår att majoriteten av cheferna bedömer sig ha kännedom kring de styrande dokumenten inom området.

Diagram 1: Enkätresultat "Jag bedömer att jag har god kunskap om de styrande dokument som finns gällande arbetsmiljö"



På frågan om cheferna anser sig ha fått tillräcklig utbildning för att kunna hantera ansvaret för det systematiska arbetsmiljöarbetet framgår att majoriteten helt eller delvis anser sig ha en tillräcklig utbildning - se diagram 2 nedan.

Diagram 2: Enkätresultat "Jag anser att jag har fått tillräcklig utbildning för att kunna hantera ansvaret för det systematiska arbetsmiljöarbetet"



Vid intervjuer framkommer att samtliga styrdokument finns tillgängliga på intranätet.

Bedömning

Revisionsfrågan (1) bedöms som *uppfylld*.

Vår granskning visar att det finns policys, riktlinjer och praktiska anvisningar för arbetsmiljöarbetet inom stiftelsen. Vi bedömer att dessa dokument efterlevs utifrån de uppgifter vi har tagit del av i intervjuer samt i de enkätsvar som vi erhållit.

Vi noterar att enkätsvaren indikerar att det finns ett behov av mer utbildning för chefer kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetet med att identifiera och åtgärda brister i arbetsmiljön

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

Iakttagelser

Stiftelsen genomförde under oktober 2019 med hjälp av extern part en medarbetarundersökning i syfte att få en bild över hur medarbetarna upplever sig arbetsmiljö. Svarsfrekvensen på undersökningen var hög (46 av 50 medarbetare deltog) och svarsalternativen låg på en skala mellan 1–5, där 5 motsvarar "instämmer helt" medan 1 motsvarar "instämmer inte alls". Svarsalternativet "vet ej" var även möjligt att ange i enkäten. Vi noterar särskilt följande resultat:

- på påståendet “min chef är tydlig med att alla ska behandlas lika på arbetsplatsen” svarade 52 procent svarsalternativ “5”, 17 procent svarsalternativ “4” och 4 procent svarsalternativ “1”.
- på frågan “på min arbetsplats upplever jag att alla har lika rättigheter och möjligheter” svarade 25 procent svarsalternativ “5”, 23 procent svarsalternativ “4”, 39 procent svarsalternativ “3” och 7 procent svarsalternativ “1”.

Identifierade förbättringsområden rörde främst medarbetarsamtal, där följande förbättringsområden identifierades:

- Min chef är bra på att förmedla mina frågor/synpunkter till rätt forum i organisationen.
- På min arbetsplats upplever jag att alla har lika rättigheter och möjligheter.
- Alla har tillgång till kompetensutveckling på lika villkor.

Avseende frågor om diskriminering och trakasserier visar enkätresultatet att det under det senaste året förekommit diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling samt hot och våld inom verksamheten. Det avser både medarbetare som upplevt diskriminering/trakasserier samt medarbetare som iakttagit att någon annan blivit utsatt.

Den främsta orsaken bakom diskriminering och trakasserier uppges ha varit kön eller ålder och det har främst varit en kollega², men även i vissa fall chef som legat bakom dessa. Resultatet är generellt sett som lägst hos anställda på den tekniska avdelningen samt bland medarbetare med tillsvidareanställning.

Avseende sexuella trakasserier har detta främst skett i form av ovälkomna skämt och komplimanger istället för professionellt bemötande från kollegor, men även från chef och kontrakterad gäst. De medarbetare som angett att de har utsatts för sexuella trakasserier uppges att de har sökt stöd för det. Dock svarar hälften av dessa att de inte upplever sig ha erhållit något stöd. Enkätundersökningen omfattade även en fråga avseende hot och våld. En svarande uppgavs sig ha blivit utsatt av chef, men inte sökt något för detta.

Vid intervjuer med representanter från verksamheten framkommer att det långt tillbaka har funnits brister kopplat arbetsmiljön inom verksamheten. Detta uppges av de intervjuade kontinuerligt ha förbättrats med tiden och har särskilt getts uppmärksamhet i samband med *metoo-rörelsen*. En åtgärd som vidtogs i samband med *metoo* var att verksamheten bjöd in en företrädare från Region Norrbotten som uppmärksammade frågan. Samtliga manliga anställda medverkade.

Vidare har ledningen upprättat en handlingsplan med anledning av ovan nämnd medarbetarundersökning i syfte att hantera identifierade förbättringsområden. Nedan redogörs för en del av dessa:

- För år 2020 har likabehandlingsplanen kompletterats med bilaga för att tydliggöra nolltolerans.
- HR-frågor är numera en stående fråga vid ledningsgruppsmöten och styrelsemöten.

² Möjliga svarsalternativ var publik, kollega, chef, arbetsledare och kontrakterad gäst.

- Schematisk bild över kontaktvägar har satts upp i fikarummet.
- Ett likabehandlingsombud har tillsatts som ingår i verksamheten arbetsmiljökommitté.

Från vår enkätundersökning framgår att majoriteten av de svarande anser att det under året har identifierats problemområden kopplat till medarbetares och chefers arbetsmiljö. Bland annat bekräftas att det förekommer en del psykosociala problem vilka uppges ha legat långt tillbaka i tiden. Andra problemområden kopplas direkt till pandemin vilket skapar risker i arbetsmiljön med hänsyn till verksamhetens inriktning som kräver närkontakt och publika möten.

Stiftelsen har avtal med företagshälsovård (Previa). Medarbetare har även möjlighet att vända sig till city rehab vid exempelvis fysiska skador.

Bedömning

Revisionsfrågan (2) bedöms som *delvis uppfylld*.

Vår granskning visar att problemområden kopplat till medarbetarnas och chefernas arbetsmiljö har identifierats och att dessa har hanterats bland annat utifrån händelserna kring och efter den så kallade metoo-rörelsen. Om dessa åtgärder varit tillräckliga kan vi inom ramen för denna granskning inte bedöma.

Stödresurser

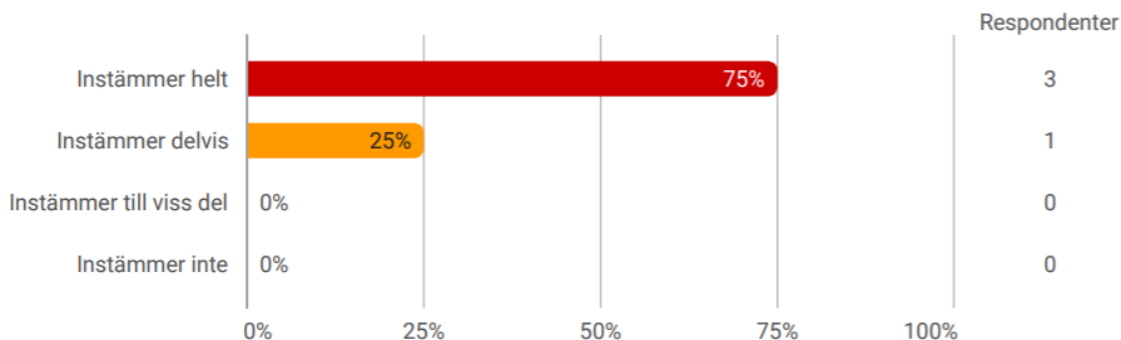
Revisionsfråga 3: *Erhåller cheferna ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar?*

lakttagelser

Vår granskning visar att ledningen i samband med medarbetarundersökningen samt i samband med metoo-rörelsen avropat externt stöd från Netigate³ och Region Norrbotten.

Vad gäller tillgång till stödresurser uppger majoriteten av de svarande från vår enkätundersökning att de instämmer helt på påståendet. Se diagram 3 nedan.

Diagram 3: Enkätresultat: "Jag anser att jag har tillgång till ett stöd (exempelvis stöd kring HR-frågor, företagshälsovård m.m) som motsvarar mitt behov när det gäller arbetsmiljöarbetet inom mitt ansvarsområde"



³ Tjänsteplattform för kundundersökningar.

Majoriteten av de svarande anger även att de är nöjda med hur dessa stödfunktioner fungerar.

Vid intervjuer framkommer att stiftelsen inte har tillgång till vare sig regionens eller kommunens⁴ centrala HR-resurser avseende arbetsmiljöarbetet. Dock uppges det av stiftelsens ledning finnas möjlighet att avropa juridisk kompetens inom HR och arbetsmiljö från arbetsgivarorganisationen (Svensk scenkonst). De uppger även att stöd kan avropas från företagshälsovården (Previa).

I övrigt visar granskningen att stiftelsen inte använder något digitalt system för att rapportera arbetsmiljöskador eller tillbud. Detta sker via blanketter som finns tillgängliga i pappersformat.

Bedömning

Revisionsfrågan (3) bedöms som *uppfylld*.

Av de intervjuer vi har genomfört och utifrån enkätsvaren gör vi sammantaget bedömningen att cheferna erhåller ett adekvat stöd för att hantera sitt arbetsmiljöansvar.

Vi noterar att stiftelsen inte har tillgång till några gemensamma HR-resurser från regionen men att det finns tillgång till externt stöd i form av exempelvis företagshälsovård.

Åtgärder till följd av pandemin

Revisionsfråga 4: Vilka åtgärder har vidtagits under pågående pandemi för att säkerställa en god arbetsmiljö?

lakttagelser

Till följd av pandemin har arbetsgivaren i januari 2021 genomfört en riskbedömning i syfte att planera för hur verksamheten ska hantera påverkan som situationen får på arbetsplatsen. Riskbedömningen har genomförts tillsammans med verksamhetens skyddsombud.

De områden som omfattades i riskbedömningen var arbetsmiljön internt och publik verksamhet. Riskerna identifierades utifrån personalens arbetsuppgifter och ansvarsområden (teknisk-, administrativ- och konstnärlig personal) och kategoriserades utifrån en tregradig skala där 1 motsvarar låg/acceptabel risk, 2 motsvarar allvarlig risk, vilka ska åtgärdas och 3 motsvarar mycket allvarlig risk där riskerna ska åtgärdas omgående.

Riskbedömningen identifierade en del områden som bedömdes utgöra en allvarlig risk (2). Dessa var möten internt och externt för administrativ personal samt att förbereda och genomföra föreställningar för såväl teknisk som konstnärlig personal.

Åtgärder för att hantera risken för möten internt och extern är bland annat att sprida information kring försiktighetsåtgärder, stärka möjlighet till ökad handhygien, genomföra möten via Skype samt ställa in tjänsteresor utanför länet.

⁴ Luleå kommun.

Vid förberedelse och genomförande av föreställningar ska åtgärder vidtas i form av att använda skyddsmaterial, anpassa scheman och lokaler, föra en tydlig dialog med arrangörer samt att resor och logi inte genomförs kollektivt.

En handlingsplan för att vidta åtgärder för minskad smittspridning har upprättats i januari 2021. Följande åtgärder har vidtagits:

- All publik verksamhet är inställd under januari 2021 och biljettkassan är obemannad under perioden.
- Repetitioner och annat scenarbete sker med hänsyn till smittrisk (bland annat schemajustering och förändrade arbetssätt)
- Munskydd, visir samt annan utrustning finns tillgänglig för personalen.
- De som har möjlighet att arbeta hemifrån ska göra det. Möten sker via zoom eller andra digitala plattformar. Tjänsteresor måste godkännas av närmaste chef.
- Endast en person får vistas i personalköket. Vidare är endast uppvärmning av medhavd mat är tillåtet.
- Endast fyra personer får vistas i artistfoajén.

Vid intervju bekräftas ovan nämnda åtgärder. En utmaning som lyfts är att inte kunna genomföra de föreställningar som verksamheten förberett sig för och repeterat, samt den sociala distanseringen som hemarbete medför. Verksamheten har verkat för ökad digital samverkan via olika plattformar. Utöver uppges en lång framtidsplanering avseende kommande föreställningar vara en trygghet för personalen. Frågan om digitala föreställningar är i tid för granskningen ännu inte aktuellt.

Vid intervju framkommer avslutningsvis även att det inom ledningsgruppen sker en kontinuerlig avstämning kring utvecklingen av pandemin. Även mellan teaterchef och skyddsombud samt mellan teaterchef och styrelseordförande.

Bedömning

Revisionsfrågan (4) bedöms som *uppfylld*.

Vi bedömer att styrelsen vidtagit åtgärder under pågående pandemi för att säkerställa en god arbetsmiljö bland annat genom att ställa in föreställningar, erbjuda möjlighet till arbete på distans där så är möjligt samt digitala möten istället för fysiska möten.

Styrelsens uppföljning och beslut om åtgärder

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

Iakttagelser

Vid granskning av styrelsens sammanträdesprotokoll framgår att styrelsen får information i form av en återkommande punkt på dagordningen gällande om arbetsmiljö. Vi gör särskilt följande iakttagelser:

- Vid styrelsens sammanträde i januari år 2020 gav teaterchef en presentation av genomförd medarbetarundersökning. Från protokollet framgår att verksamheten planerar att ta in en föreläsare kring härskartekniker och trakasserier. Likabehandlingsplanen för år 2020–2021 behandlas. Planen har godkänts genom

samverkan mellan facket och ledningsgruppen samt i arbetsmiljökommittén. Styrelsen fattar beslut att lägga informationen till handlingarna.

- Vid styrelsens sammanträde i mars år 2020 informeras styrelsen om ett extrainsatt arbetsmiljömöte angående Covid-19.
- Vid styrelsens sammanträde i juni år 2020 ges information kring personalförhållanden, sjukskrivningsstatistik samt säkerhetsrutiner för förhållningssätt i och med Covid-19.
- Vid styrelsens sammanträde i september år 2020 lämnas information om sjukskrivningsstatistik. Vid tidpunkter finns två långtidssjukskrivna medarbetare. Detta har lett till omstrukturering bland den tekniska personalen internt och tre nya medarbetare har anställts. Information om handlingsplan med anledning av Covid-19 lämnas.
- Vid styrelsens sammanträde i december år 2020 lämnas information om personalförhållanden, sjukskrivningsstatistiken ligger på 4 procent. Vidare lämnas information om att en ergonom sett över arbetsplatsen på grund av en nackskada hos en medarbetare. En rehabiliteringsplan finns upprättad.

Vi kan från protokollen inte se att styrelsen vid sina sammanträden fattat några beslut om åtgärder. Vid intervju med ledningen framkommer att styrelsen och VD under året har haft en dialog för att diskutera de åtgärder som ska vidtas utifrån identifierade brister gällande arbetsmiljön.

Bedömning

Revisionsfrågan (5) bedöms som *delvis uppfylld*.

Vår granskning visar att styrelsen regelbundet erhåller information gällande arbetsmiljön. Av de protokoll vi har tagit del framgår att framförallt frågan om pandemin har fått uppmärksamhet under året med tanke på de stora konsekvenser som denna har inneburit för bland annat arbetsmiljön. Vår granskning visar dock att styrelsen inte fattat några beslut om åtgärder kopplat till arbetsmiljön.

Revisionell bedömning

PwC har på uppdrag av revisor i Stiftelsen Norrbottensteatern genomfört en granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i stiftelsen. 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 styrelsen för stiftelsen Norrbottensteatern *i allt väsentligt* bedrivit ett ändamålsenligt arbetsmiljöarbete 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 stiftelsen Norrbottensteatern:

- att en rutin införs som säkerställer att chefer regelbundet erhåller utbildning inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- att styrelsen 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 stiftelsen har tillgång till HR-stöd kopplat till frågor rörande arbetsmiljön.

Bilagor

Följande dokumentation har utgjort underlag för granskningen:

- Analysrapport medarbetarundersökning 2019
- Arbetsmiljöpolicy 2020–2021
- Bilaga till Likabehandlingsplan 2020–2021
- Dokument: Kompetensutveckling
- Handlingsplan med anledning av medarbetarenkät
- Krishanteringspolicy
- Likabehandlingsplan 2020–2021
- Mall: Medarbetarsamtal
- Miljöpolicy
- Styrelseprotokoll 2020-01-30
- Styrelseprotokoll 2020-03-19
- Styrelseprotokoll 2020-06-11
- Styrelseprotokoll 2020-09-03
- Styrelseprotokoll 2020-10-22
- Styrelseprotokoll 2020-12-10
- Riskbedömning med anledning av coronaviruset

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 revisorn i Stiftelsen Norrbottensteatern 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.