



Avdelningen för inspektion
Rikard Vedin,
010-730 96 23
arbetsmiljoverket@av.se

HÄRNÖSAND ENERGI & MILJÖ AKTIEBOLAG
BOX 304
871 26 HÄRNÖSAND

Resultatet av inspektionen 11 januari 2022

Ert organisationsnummer: 556526-3745
Arbetsställe: HEMAB HUVUDKONTOR
Besöksplats: VÄSTRA RINGVÄGEN 125, HÄRNÖSAND
Besöksdatum: 11 januari 2022
Deltagare i inspektionen: Lena af Geijerstam Unger, VD
Pia Sjöberg, HSO
Marcus Tärnvik, Affärsansvarig energi, TF
produktionschef
Malin Albonius, HR strateg
Tobias Nordling, Systemadministratör
Erik Oloffson, Elmontör
Madeleine Sjödin, arbetsmiljöinspektör
Rikard Vedin, arbetsmiljöinspektör

Vi var hos er den 11 januari 2022 och inspekterade ert arbetsmiljöarbete. Vid inspektionen såg vi en del som fungerade bra, men vi hittade också en del som ni behöver förbättra. I det här inspektionsmeddelandet redovisar vi de brister vi såg och de krav vi nu ställer.

Vi kommer på återbesök hos er den 26 april 2022 klockan 09:00 - 11:00

Vid vårt besök kommer ni få visa och beskriva hur ni har uppfyllt kraven, och hur skyddsombud och arbetstagare har varit delaktiga i att uppfylla dessa.

Reglerna om att vi har rätt att få den information som vi behöver för vår tillsyn finns i 7 kap. 3 § arbetsmiljölagen.



Vilka ska vara med vid återbesöket?

Vid återbesöket vill vi träffa samma personer som var med vid den här inspektionen.

Arbetsgivaren har alltid ansvaret för arbetsmiljön

Ni som arbetsgivare ska göra det som behövs för att ingen av era arbetstagare skadar sig eller blir sjuk på grund av arbetet. Reglerna om detta finns i 3 kap. 2 § arbetsmiljölagen. Ert ansvar för arbetsmiljön gäller även under tiden ni har på er att åtgärda bristerna.

Brister och krav

Brist 1: Riskbedömning vid förändring i verksamheten - rutiner

Ni saknar rutiner för hur ni gör riskbedömningar innan ni gör förändringar i verksamheten.

Om ni inte har rutiner, för att undersöka och bedöma risker före förändringar, kan det innebära att ni inte uppmärksammar nya risker som en förändring medför. Riskerna kan leda till att era arbetstagare blir sjuka eller skadar sig i arbetet.

Krav:

1.1 Ni ska ta fram skriftliga rutiner, som beskriver hur ni gör riskbedömningar inför förändringar i verksamheten.

Rutinerna ska ange:

- hur, när och av vem riskbedömningen ska göras,
- vilka som ska medverka
- att riskbedömningen ska vara skriftlig, och
- att det ska stå i riskbedömningen vilka risker som finns, och för varje risk om den är allvarlig eller inte.

Upplysningar och råd:

Förändringar i verksamheten är till exempel personalförändringar, nya maskiner, ombyggnad eller ändrad inriktning av verksamheten.

Se 5 och 8 §§ AFS 2001:1.

Brist 2: Åtgärder och handlingsplan

Ni har gjort en undersökning av arbetsmiljön inför den organisationsförändring ni är i färd med att göra och bedömt riskerna för att era arbetstagare drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet.

Utifrån den undersökning och riskbedömningen som ni har genomfört så har ni



även upprättat en handlingsplan för de åtgärder som inte kan åtgärdas omgående.

I den handlingsplan som skickats in har ni klarmarkerat en stor del av punkterna som åtgärdade.

Vi inspektionen framfördes synpunkter på att några av åtgärderna inte haft avsedd effekt eller att de inte fullt ut är färdiga.

Ni beskriver också att ni gör/har gjort riskbedömningen i etapper, efter varje MBL förhandlat avsnitt har ni där efter genomfört en riskbedömningen för det förhandlade området. Det kan vara svårt att i dessa fall se om det finns risker som rör olika områden eller om en åtgärd för ett område kan medföra nya risker inom andra områden i verksamheten.

Alla åtgärder som genomförs ska följas upp efter en tid för att kontrollera om de har fått avsedd effekt, eller om det behövs ytterligare åtgärder. Man behöver också kontrollera att åtgärderna inte skapat nya risker.

Krav:

2.1 Ni ska följa upp att era åtgärder har haft avsedd effekt samt att de inte ha fått negativa konsekvenser på andra delar av verksamheten

Se 10 § AFS 2001:1.

Brist 3: Organisatorisk och social arbetsmiljö, undersökning och riskbedömning

Vid inspektion framkom det att ni har arbetstagare hos er som kan löpa risk att drabbas av ohälsa på grund av obalans mellan de krav som ställs på dem samt de resurser de befogar över.

Bland annat redovisade ni en undersökning där 54 av 130 anställda hade svarat. Av svaren från undersökningen framkom att en anställd upplever sig utsatt för kränkande särbehandling. Det fanns också ett antal medarbetare som uttryckte i undersökningen att de upplever hög arbetsbelastning.

I de skyddsombudstopp som skickades in samt vid inspektionen framkom att det finns oroligheter i organisationen som kan leda till ohälsa. Samt otydligheter i ansvarssubjekt som gjorde det otydligt för specifikt elmontörerna. Detta ger sig uttryck i att de känner oro inför arbetet och de tycker att det är otydligt vart de kan få stöd.

Om ni inte tillräckligt undersöker riskerna i arbetet med avseende på obalans mellan krav och resurser i arbetet och bedömer risken för ohälsa så kan det innebära att ni felbedömer risker och därför inte vidtar åtgärder för att komma tillrätta med risker för ohälsa och ohälsosam arbetsbelastning.

Det kan betyda en ökad risk för ohälsa hos arbetstagarna på såväl kort som lång sikt.



Krav:

3.1 Ni ska undersöka arbetsbelastningen för era arbetstagare och ta reda på om resurserna för arbetet är anpassade till kraven i arbetet.

Ni ska även undersöka om det finns andra faktorer som kan ha negativ inverkan på medarbetarnas arbetsmiljö och kan ge upphov till ohälsa.

Utifrån resultatet av undersökningen ska ni bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall.
de till kraven i arbetet.

Ni ska även undersöka om det finns andra faktorer som kan ha negativ inverkan på medarbetarnas arbetsmiljö

Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt och av den ska det framgå vilka riskerna är och om de är allvarliga eller inte.

Utifrån resultatet av riskbedömningen ska ni vidta de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet.

Åtgärderna ska leda till minskade krav i arbetet OCH/ELLER till att resurser för arbetet tillförs.

De åtgärder som ni inte genomför omedelbart ska ni föra in i en skriftlig handlingsplan. Av handlingsplanen ska framgå:

- när åtgärderna ska vara genomförda,
- vem som ska se till att åtgärderna genomförs,
- när resultatet av genomförda åtgärder ska kontrolleras.

Upplysning:

Arbetsgivarens skyldigheter att förebygga ohälsosam arbetsbelastning omfattar såväl chefer och arbetsledare som andra arbetstagare.

Det är väsentligt att identifiera orsakerna bakom arbetsbelastningen för att åtgärderna ska ha effekt. Om åtgärderna inte varit tillräckliga kan fler eller andra åtgärder behöva vidtas.

Se 9 § AFS 2015:4, 8 och 10 §§ AFS 2001:1 samt 3 kap. 2 § AML.

Brist 4: Organisatorisk och social arbetsmiljö – arbetsbelastning, kännedom om arbetet

Vid inspektion framkom det att ni har arbetstagare som inte har tillräcklig kännedom om vissa förhållanden i arbetet.

Efter omorganisationen framkom att bland annat elmontörerna men även andra yrkesgrupper uttryckt att det finns oklarheter i arbetet, vilka uppgifter som skulle utföras och vart de kunde få stöd i arbetet om frågor uppstod.



Detta kan leda till onödiga krav och belastningar för arbetstagarna och svårigheter för er att motverka ohälsosam arbetsbelastning. Om ni inte vidtar tillräckliga åtgärder för att dessa grupper av arbetstagare får kännedom om förhållandena i arbetet innebär det en ökad risk för att dessa arbetstagare drabbas av ohälsa

Krav:

4.1 Ni ska se till så att samtliga medarbetare får kännedom om:

- vilka arbetsuppgifter de ska utföra,
- vilka resultat de ska uppnå,
- sätten de ska arbeta på,
- prioriteringar som gäller när tillgänglig tid inte räcker till,
- vem som ger stöd och hjälp, samt
- vilka egna befogenheter de har att bestämma över föregående punkter.

Ni ska redovisa för Arbetsmiljöverket hur ni har gått tillväga för att se till så att berörda arbetstagare känner till ovanstående punkter.

Se 10 § AFS 2015:4, 10 § AFS 2001:1 samt 7 kap. 3 § AML.

Brist 5: Rutiner rapportering av ohälsa, olycksfall och tillbud

Vid inspektion framkom att inte alla hade kunskaper kring vad som kan rapporteras som ett tillbud, det var även oklart om dessa risker omfattades i er rutin för introduktion där ni har tydliggjort vad ett tillbud är.

Framst var det tillbud som rör organisatoriska och sociala risker i verksamheten.

Om verksamheten saknar rutiner för hur arbetstagarna ska informera arbetsgivaren i händelse av tillbud, olyckor eller ohälsa ökar risken att detta inte alltid kommer till arbetsgivarens kännedom. Arbetsgivaren behöver känna till de tillbud, olyckor och ohälsa som uppkommer i verksamheten för att ha möjlighet att förebygga att liknande situation uppkommer igen.

Krav:

5.1 Ni ska säkerställa att era arbetstagare har kunskaper kring vad som räknas som och hur de ska rapportera ohälsa, olycksfall och de tillbud som inträffat i verksamheten.

Ni ska säkerställa att av er rutin minst framgår:

- Att arbetstagarna ska rapportera ohälsa, olycksfall och tillbud som inträffat i arbetet till arbetsgivaren.
- Vad arbetstagarna ska rapportera som ohälsa, olycksfall och tillbud i arbetet.



- Hur och till vem arbetstagarna ska rapportera tillbud, ohälsa och olycksfall som inträffat i arbetet.

Rutinerna ska dokumenteras skriftligt.

Ni ska också informera
Se 5, 7 och 9 §§ AFS 2001:1.

Brist 6: Medverkan

Medverkan för arbetstagare i arbetsmiljöarbetet är centralt för att kunna fånga upp samtliga perspektiv och risker i verksamheten.

Om ni inte har en bra medverkan finns risken att risker inte uppmärksammas i arbetsmiljöarbetet och då förblir i verksamhet och utsätter personalen för risk för ohälsa, sjukdom och olyckor.

Ni ska bland annat göra en undersökning med hjälp av ett externt företag, vid inspektionen har ni beskrivet att ni lämnat över information om områden som ni önskar undersöka men att ni inte önskar gå in i detalj vad undersökningen ska innehålla.

Krav:

6.1 Ni ska se till att era arbetstagare får möjlighet att medverka i ert arbete med kravpunkterna 1-5.

Ni ska se till att de som medverkar i arbetsmiljöarbetet får den tid, den information och de kunskaper som de behöver för att kunna medverka effektivt.

Upplysningar och råd:

Vid uppfyllandet av kravet kan ni behöva beakta att förutsättningar för att utföra arbetsuppgifter är olika för olika personer. Arbetstagare har skilda kön, åldrar och erfarenhet, vana vid det aktuella arbetet, vana vid yrkeslivet, språkkunskaper, kulturell tillhörighet och eventuell varaktig eller tillfällig funktionsnedsättning.

Se 4 § AFS 2001:1.

Vad kan hända om ni inte åtgärdar bristerna?

Det här inspektionsmeddelandet är en uppmaning till er att åtgärda de brister och risker som vi såg vid inspektionen. Kraven är ställda utifrån vår tillämpning av arbetsmiljoreglerna. Om ni inte åtgärdar bristerna och riskerna kan vi komma att besluta om ett föreläggande eller förbud.



Vad är föreläggande och förbud?

Ett föreläggande är ett beslut av en myndighet som innebär att den som beslutet gäller ska genomföra en viss åtgärd. Ett föreläggande kan förenas med vite, vilket betyder att den som inte följer föreläggandet kan tvingas betala en summa pengar.

Ett förbud är ett beslut av en myndighet som innebär att den som beslutet gäller inte får lov att göra en viss handling. Ett förbud kan förenas med vite, vilket betyder att den som inte följer förbudet kan tvingas betala en summa pengar.

Läs mer om arbetsmiljö och reglerna på av.se

Läs gärna mer om oss och om arbetsmiljöreglerna på vår webbplats [av.se](https://www.av.se). Där kan ni också hämta arbetsmiljölagen och våra föreskrifter.

Har ni frågor går det bra att kontakta oss.

Rikard Vedin
arbetsmiljöinspektör

Kopia till

lena.afGeijerstamUnger@hemab.se

pia.sjoberg@hemab.se

marcus.tarnvik@hemab.se

Malin.albonius@hemab.se

Tobias.nordling@hemab.se

Erik.olofsson@hemab.se