

www.avesta.se



Avesta kommun
Kommunrevisionen

2022-06-07

Till:
Kommunfullmäktige

För kännedom:
Styrelsen i Gamla Byn AB

Revisionsrapport – Granskning av arbetsmiljö inom Gamla Byn AB

KPMG har av lekmannarevisorerna i Gamla Byn AB fått i uppdrag att granska hur bolagsstyrelsen har säkerställt att verksamhetens VD och chefer utövar ett gott ledarskap och fullgör sitt ansvar för arbetsmiljöfrågorna. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2022.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att bolagsstyrelsen endast i vissa delar har säkerställt att verksamhetens VD och chefer utövar ett gott ledarskap och fullgör sitt ansvar för arbetsmiljöfrågorna.

Arbetsmiljöuppgifterna är inte fördelade och de dokument som finns för att styra arbetsmiljöarbetet är föråldrade och saknar väsentliga delar. I nuläget saknas i vår mening en arbetsmiljöpolicy som kan utgöra styrning för ett systematiskt arbetsmiljöarbete och det har inte heller etablerats rutiner för arbetet eller beslutats om handlingsplaner med väsentliga förbättringsåtgärder som kan följas upp.

Det har i granskningen inte framkommit några uppgifter om att det råder en bristande arbetsmiljö eller att det finns synpunkter på hur ledarskapet utförs. Under 2021 har det dock saknats formella strukturer för att fånga medarbetarnas syn på arbetsmiljö och ledarskap då varken arbetsplatsträffar eller medarbetarsamtal har genomförts med hänvisning till pandemin.

Vi ser positivt på att nyutträd VD planerar att genomföra en undersökning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som ett första steg att få ett nuläge av bolagets arbetsmiljö och samarbetsklimat.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi bolagsstyrelsen att:

- Tydliggöra ansvarsfördelningen mellan styrelse, VD och övriga chefer inom väsentliga områden för styrning och ledning.
- Skriftligen fördela arbetsmiljöuppgifterna.
- Upprätta och fastställa en arbetsmiljöpolicy och inrätta ett systematiskt arbetsmiljöarbete i enlighet med lagar och föreskrifter.

- Säkerställa att styrelsen ges kontinuerlig återrapportering av arbetsmiljöarbete som sker inom bolaget.
- Säkerställa att återrapporteringen från VD inom chefs- och personalomsättning samt utvärdering av arbetsmiljön samt arbetsgivarens attraktivitet rapporteras till styrelsen årligen.
- Inrätta forum för att säkerställa medarbetarnas delaktighet och påverkan i enlighet med samverkansavtal och det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Regelbundet utvärdera arbetsmiljö och ledarskap genom medarbetarundersökning, medarbetarsamtal och dialoger och säkerställa att resultat tas till vara och kan utgöra grund i förbättringsarbetet.
- Utredda möjligheterna att införa teamledarfunktion för att bättre strukturera och fördela arbetsuppgifter från strategisk till mer operativ nivå.
- Att fastställa och kommunicera vad som definierar och förväntas i ett gott ledarskap och medarbetarskap så att detta klargörs inom bolaget och det finns en samsyn.
- Att införa rutin för avslutningssamtal när personal väljer att avsluta sin anställning i bolaget.

Revisionen rekommenderar fullmäktige att begära in ett yttrande över bifogad revisionsrapport från Gamla Byns styrelse till fullmäktiges sammanträde 2022-09-26.

Yttrandet bör även lämnas till revisionen för kännedom.

För de förtroendevalda revisorerna i Avesta kommun

Maarit Hessling
Ordförande i kommunrevisionen



Granskning av arbetsmiljö och ledarskap

Rapport

Gamla byn AB

KPMG AB

2022-05-10

Antal sidor 11



Gamla Byn AB

Granskning av arbetsmiljö och ledarskap

2022-05-10

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	4
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	4
2.2	Revisionskriterier	5
2.3	Metod	5
3	Resultat av granskningen	6
3.1	Inledning	6
3.2	Organisation och ansvar	6
3.3	Bolagets arbete med organisatorisk och social arbetsmiljö	7
3.4	Utvärdering och uppföljning	9
4	Slutsats och rekommendationer	11

1 Sammanfattning

KPMG har av lekmannarevisorerna i Gamla Byn AB fått i uppdrag att granska hur bolagsstyrelsen har säkerställt att verksamhetens VD och chefer utövar ett gott ledarskap och fullgör sitt ansvar för arbetsmiljöfrågorna. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2022.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att bolagsstyrelsen endast i vissa delar har säkerställt att verksamhetens VD och chefer utövar ett gott ledarskap och fullgör sitt ansvar för arbetsmiljöfrågorna.

Arbetsmiljöuppgifterna är inte fördelade och de dokument som finns för att styra arbetsmiljöarbetet är föråldrade och saknar väsentliga delar. I nuläget saknas i vår mening en arbetsmiljöpolicy som kan utgöra styrning för ett systematiskt arbetsmiljöarbete och det har inte heller etablerats rutiner för arbetet eller beslutats om handlingsplaner med väsentliga förbättringsåtgärder som kan följas upp.

Det har i granskningen inte framkommit några uppgifter om att det råder en bristande arbetsmiljö eller att det finns synpunkter på hur ledarskapet utförs. Under 2021 har det dock saknats formella strukturer för att fånga medarbetarnas syn på arbetsmiljö och ledarskap då varken arbetsplatsträffar eller medarbetarsamtal har genomförts med hänvisning till pandemin. Resultat från tidigare uppföljning har inte tagits tillvara och lett till konkreta åtgärder då exempelvis resultat från medarbetarundersökning inte har analyserats eller bearbetats av ledningsgruppen eller styrelsen.

Vi ser positivt på att VD planerar att genomföra en undersökning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som ett första steg att få ett nuläge av bolagets arbetsmiljö och samarbetsklimat.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi bolagsstyrelsen att

- Tydliggöra ansvarsfördelningen mellan styrelse, VD och övriga chefer inom väsentliga områden för styrning och ledning.
- Skriftligen fördela arbetsmiljöuppgifterna.
- Upprätta och fastställa en arbetsmiljöpolicy och inrätta ett systematiskt arbetsmiljöarbete i enlighet med lagar och föreskrifter.
- Säkerställa att styrelsen ges kontinuerlig återrapportering av arbetsmiljöarbete som sker inom bolaget.
- Säkerställa att återrapporteringen från VD inom chefs- och personalomsättning samt utvärdering av arbetsmiljön samt arbetsgivarens attraktivitet rapporteras till styrelsen årligen.
- Inrätta forum för att säkerställa medarbetarnas delaktighet och påverkan i enlighet med samverkansavtal och det systematiska arbetsmiljöarbetet.



Gamla Byn AB

Granskning av arbetsmiljö och ledarskap

2022-05-10

- Regelbundet utvärdera arbetsmiljö och ledarskap genom medarbetarundersökning, medarbetarsamtal och dialoger och säkerställa att resultat tas till vara och kan utgöra grund i förbättringsarbetet.
- Utredda möjligheterna att införa teamledarfunktion för att bättre strukturera och fördela arbetsuppgifter från strategisk till mer operativ nivå.
- Att fastställa och kommunicera vad som definierar och förväntas i ett gott ledarskap och medarbetarskap så att detta klagörs inom bolaget och det finns en samsyn.
- Att införa rutin för avslutningssamtal när personal väljer att avsluta sin anställning i bolaget.

2 Bakgrund

KPMG har av lekmannarevisorerna i Gamla Byn AB fått i uppdrag att granska hur bolagsstyrelsen har säkerställt att verksamhetens VD och chefer utövar ett gott ledarskap och fullgör sitt ansvar för arbetsmiljöfrågorna. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2022.

I tidigare genomförda granskningar har signaler framkommit om brister i arbetsmiljö, samarbete och trivsel inom bolaget. Bristande styrning och ledning samt brister i den interna kommunikationen har lett till ekonomiska och förtroendemässiga konsekvenser för bolaget som i vissa delar även påverkar ägaren.

På senare tid har VD och ekonomichef slutat sina anställningar inom bolaget utan att rimlig anledning kommunicerats till revisorerna. Revisorerna bedömer i sin risk- och väsentlighetsanalys att det finns risk att medarbetarnas bästa inte prioriteras och arbetsmiljöfrågorna inte i tillräckligt hög grad bedrivs i enlighet med lag och föreskrifter.

2.1 Syfte, revisionsfrågor och avgränsning

Granskningens syfte är att bedöma om bolagsstyrelsen har säkerställt ett gott ledarskap där ansvaret för arbetsmiljöfrågorna fullgörs.

Granskningen har besvarat följande revisionsfrågor:

- Finns en tydliggjord ansvarsfördelning för styrelse, VD och övriga chefer för arbetsmiljöfrågorna?
- Finns en beslutad arbetsmiljöpolicy, rutiner och handlingsplan för ett systematiskt arbete?
- Har en fördelning av arbetsmiljöansvaret gjorts och upprätthålls ansvaret?
- Finns en beslutad chefpolicy, värdegrund eller har ett gott ledarskap och medarbetarskap definierats på annat sätt?
- På vilka sätt utvärderas arbetsmiljö och ledarskap och hur används resultatet?
- Följs chefs-och personalomsättning upp årligen som ett sätt att utvärdera arbetsmiljön och arbetsgivarens attraktivitet?

Bedömning av arbetsmiljön avgränsas till den psykosociala arbetsmiljön.

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller:

- Kommunallagen 6 kap. 6 §
- Aktiebolagslag (2005:551)
- Arbetsmiljölagen, AFS 2001:1 och 2015:4
- Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1 – Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4 – Organisatorisk och social arbetsmiljö
- Arbetsmiljöpolicy och tillhörande dokumentation
- Uppdragsbeskrivning och förväntningar på chefer i bolaget alt värdegrund

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudier av protokoll, VD-instruktion samt dokumentet Systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Intervjuer har genomförts med ordförande, VD, fastighetsförvaltningschef och fackliga företrädare. Vi har i granskningen efterfrågat fler intervjupersoner i form av tidigare anställda chefer men dessa har valt att inte delta i granskningen.

Rapporten är faktakontrollerad av intervjupersoner.

3 Resultat av granskningen

3.1 Inledning

Granskningens genomförande har försvårats av att nyckelfunktioner med ledaransvar slutat inom bolaget under 2021 och inte ställt sig till granskningens förfogande. Väsentliga uppgifter kan därigenom saknas i granskningsresultatet. Utifrån de underlag och uppgifter vi har fått del av kan vi inte säkerställa att den bild som ges av bolaget genom intervjuer eller dokumentstudier är rättvisande för bolagets samlade verksamhet för 2021.

3.2 Organisation och ansvar

Gamla Byn AB har ett fåtal chefer i bolaget. Ledningsgrupp utgörs av VD, ekonomichef och fastighetsförvaltningschef. Under våren 2022 har ekonomichef valt att sluta efter många år inom bolaget. En tf. VD har funnits under hösten 2021 då tidigare VD slutade i bolaget, detta har lösts genom extern inhyring. Ny VD har börjat i april 2022.

Vi har i granskningen tagit del av VD-instruktion, fastställd av bolagsstyrelsen 2022-02-22. Av den framgår att VD:s ansvarsområde omfattar personella och materiella resurser inom hela bolaget, hel- eller delägda dotterbolag, samt övriga engagemang utanför detta. VD har enskilt ansvar för den löpande förvaltningen enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar. Det framgår inget särskilt kring arbetsmiljöansvaret förutom under § 7 Rapportering där instruktion om att VD halvårsvis ska rapportera om bolagets sjukfrånvaro och aktuella rekryteringar. På årlig basis ska VD rapportera om löneläget i respektive befattning och för respektive kön samt hur jämställdhets- och arbetsmiljöarbetet bedrivs. Av protokollsgenomgång kan vi inte utläsa om så har skett under 2021 då detta inte finns dokumenterat i protokoll. Av de intervjuade är det ingen som har haft kännedom om detta för att besvara om rapportering gjorts men att aktuella frågor och väsentlig information rörande bolaget ofta ingår under VD:s informationspunkt vid styrelsens sammanträden.

Intervjupersoner uppger att det inte har skett någon fördelning av arbetsmiljöuppgifterna och det finns därför en otydlighet över ansvaret för arbetsmiljöarbetet. I samband med anställning kommuniceras en arbetsbeskrivning generellt och genom det uppfattas ansvar och mandat inom det verksamhetsområde som chef anställs inom. Inom detta ansvar uppfattar vi av intervjuade att de anser att en god arbetsmiljö för de medarbetare som tillhör ansvarsområdet är inkluderat i arbetsuppgifterna.

Den största medarbetargruppen är inom fastighetsförvaltning och drift vilket leder till att fastighetsförvaltningschef har ett stort antal underställda. I intervju framkommer att det hade varit önskvärt om bolaget inrättade arbetsledare för driftspersonal som leder och fördelar arbetet i vardagen för ett mindre antal medarbetare utifrån funktioner. Detta skulle leda till att fastighetsförvaltningschefens ansvar skulle bli mer övergripande och arbetslagen skulle bli mer självgående.

3.2.1 **Bedömning**

Vår bedömning är att det i stora delar saknas en tydlig ansvarsfördelning för styrelse, VD och övriga chefer avseende arbetsmiljöfrågorna. Det har inte gjorts någon fördelning av arbetsmiljöuppgifterna och ansvar har inte heller på annat sätt dokumenterats. VD-instruktionen anger inte hur VD:s ansvar för arbetsmiljön ser ut i förhållande till styrelse och övriga chefer. Därtill är vår bedömning att det inte har uttalats eller kommunicerats hur bolagets önskvärda förhållningssätt för ett gott ledarskap har definierats för bolagets verksamhet.

VD behöver därtill säkerställa att den rapportering som VD-instruktionen anger genomförs till styrelsen. Detta för att ge styrelsen möjlighet att fatta erforderliga beslut om rapporten visar på några avvikelser inom bolaget.

3.3 **Bolagets arbete med organisatorisk och social arbetsmiljö**

Alla verksamheter har ett ansvar att ha ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2001:1 finns en framtagna vägledning där det framgår att arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön och ska se till att arbetsmiljöarbetet ingår naturligt i verksamheten. Det mesta som görs på arbetsplatsen har betydelse för arbetsmiljön.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete handlar bland annat om att:

- skapa ordning och reda
- organisera arbetsmiljöarbetet
- låta alla få komma till tals och bli överens om vad som ska gälla
- undersöka arbetsförhållandena
- bedöma risker
- vidta åtgärder
- följa upp ifall det bidragit till en förbättrad arbetsmiljö eller inte

I föreskriften för systematiskt arbetsmiljöarbete finns i §5 regler om arbetsmiljöpolicy, kunskaper och hur arbetsgivaren regelbundet ska undersöka och bedöma vilka risker som kan förekomma i verksamheten. Där finns det också regler om att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att komma till rätta med riskerna.

Beroende av hur komplex verksamhet som bedrivs är så har arbetsgivare olika många föreskrifter att beakta i sitt systematiska arbetsmiljöarbete. Avgränsning för denna granskning är den organisatoriska och sociala arbetsmiljön vilket regleras i AFS 2015:4.

Den organisatoriska arbetsmiljön är resultatet av hur arbetet ordnas, styrs, kommuniceras och hur beslut fattas. Den sociala arbetsmiljön är hur vi samspelar med

och påverkas av de personer som finns runt omkring oss, till exempel medarbetare och chefer.

Vi har i granskningen tagit del av ett dokument *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Dokumentet är inte daterat och vi noterar att dokumentet saknar innehåll avseende den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Dokumentet anger vision, mål och arbetssätt avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet där följande framgår:

"Gamla Byn AB betraktar arbetsmiljöarbetet som centralt och har som målsättning att det ska vara naturligt integrerat i den löpande verksamheten. Gamla Byn vision är att ingen ska skadas eller drabbas av sjukdom när man utför sitt arbete".

Innehållet i dokumentet består av tillbudsrapportering, instruktioner kring kemikalier och vissa anläggningar samt arbetet med skyddsronder.

Bland annat anger dokumentet att inventering av arbetsmiljörisker sker regelbundet och dessa sammanställs i skriftlig dokumentation som behandlas i samverkan och godkänns av ledningsgruppen. Intervjupersoner bekräftar att detta arbetssätt är vedertaget och genomförs regelbundet. Vi har tagit del av dokumentation från den senaste inventeringen 2020 som visar att det över lag är ett bra arbetsmiljöklimat på bolaget men att vissa delar av arbetstagarna inom administration saknar arbetsplatsträffar. Det framkommer även av rapporten att information kopplad till hanteringen av pandemin i början inte nådde samtlig personal. Då det inte genomfördes någon undersökning 2021 kan vi inte bedöma om bolaget tagit till sig av de synpunkter som framkom 2020.

Intervjupersoner bekräftar vidare att det inte finns något etablerat systematiskt arbetsmiljöarbete inom bolaget med dokumenterade rutiner och handlingsplaner.

I intervjuer beskrivs att arbetsplatsträffar brukar genomföras regelbundet men att det inte har genomförts några sådana under 2021 med hänvisning till pandemin och svårigheter att samla personalen. Det har inte heller genomförts några medarbetarsamtal med personalen. Digitala alternativ har övervägts för arbetsplatsträffar men bedömning gjorts att det inte var ett önskvärt alternativ. Det är reglerat i kollektivavtal att arbetsplatsträffar är arbetstagarens möjlighet att lyfta arbetsmiljön på en regelbunden basis. Denna möjlighet har med andra ord inte funnits under 2021 på grund av pandemin. Nu när restriktionerna upphävs menar intervjupersoner att arbetsplatsträffar ska återupptas.

Vid intervju med nyutträd VD framgår det att en översyn av strukturer och arbetsfördelning har startats. Detta uppges vara vanligt vid skiften på ledande positioner då det ses som en möjlighet att genomlys organisationen med nya ögon.

Då VD endast har varit på plats inom bolaget en kort tid så har vi i granskningen främst efterfrågat initiala intryck som VD gjort av bolagets verksamhet och styrning vilket delades i intervjun. Det framkommer ett antal väsentliga iakttagelser som gjorts där VD bekräftar att det finns områden som bolaget behöver stärka sig inom. Bland annat kring fördelning av arbetsmiljöansvar, att medarbetare i högre grad ges möjlighet att föredra

ärenden för styrelsen utifrån roll och uppdrag samt att bolaget i högre grad kan samverka med kommunen och hitta synergieffekter inom valda områden.

3.3.1 Bedömning

Vår bedömning är att det saknas rutiner och en handlingsplan för ett systematiskt arbetsmiljöarbete inom bolaget och arbetsmiljöpolicyen inte efterlevs fullt ut. Det dokument som anger hur bolaget ska bedriva arbetsmiljöarbetet är föråldrat och i behov av revidering. I nuvarande form saknas beskrivningar av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, vilket är ett krav enligt AFS 2015:4.

Det finns i nuläget inget systematiskt arbetsmiljöarbete inom bolaget vilket vi anser behöver prioriteras för att säkerställa en god arbetsmiljö. Därtill saknas i nuläget etablerade forum för att dela information och skapa delaktighet, medbestämmande och påverkan då arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal inte genomförts under året. Utan dessa forum finns risk att information endast delas genom informella vägar där missförstånd och tolkningar lätt kan uppstå och det blir även svårt att etablera arbetssätt, värderingar och utveckling i gemensamma frågor.

3.4 Utvärdering och uppföljning

Bolaget genomförde en medarbetarundersökning i egen regi 2019. Intervjupersoner beskriver att undersökningen inkluderade frågor om ledarskap och arbetsmiljö. Resultatet av enkäten har inte behandlats av bolaget med hänvisning att det på grund av pandemin inte varit genomförbart. Det fanns dock en plan att utvärdera resultatet i ledningsgruppen och sedan utarbeta planer för åtgärder. Vi har inte fått ta del av resultatet så vi kan inte uttala oss om det eventuella resultat som framkommit efter genomförd undersökning.

Ordföranden gör enligt uppgift i intervjuer verksamhetsbesök för att stämma av läget i bolaget vilket i intervjuer har lyfts som positivt. I intervjuerna har inget framkommit som tyder på att ordföranden går över sitt mandat och styr driften eller beslut i verksamheten utöver styrelsebeslut.

Som vi beskrivit tidigare ska VD enligt VD-instruktionen kontinuerligt redovisa sjuktal och personalomsättning till styrelsen. Efter protokollsstudier kan vi se att VD redovisar sjuktal med en regelbundenhet men det framgår inte om personalomsättning rapporterats. Vi har inte tagit del av de underlag som presenterats för styrelsen utöver styrelseprotokollsanteckningar. I årsredovisningen för 2021 saknas uppföljning av personalomsättning eller andra väsentliga personalförhållanden. Det har i intervjuerna inte framkommit någon information om att avslutningssamtal genomförs med personal som valt att avsluta sin anställning i bolaget.

Det har framkommit i intervjuerna att sjukfrånvaron inom bolaget är väldigt låg. Under pandemin låg den på strax över 2,5 %. Uppgifter i intervjuer är att även personalomsättningen bland driftpersonalen är låg vilket tolkas som att bolaget är en god arbetsgivare där medarbetare i hög grad stannar kvar. Vad gäller anställda på

ledande positioner så har omsättningen varit något högre. Bolaget har bland annat behövt rekrytera ny VD, ekonomichef, fastighetschef samt projektledare de senaste åren.

VD har i intervju meddelat att en OSA¹-enkät ska genomföras för att få en första mätning av arbetsmiljön och det rådande klimatet på arbetsplatsen. Detta blir ett första steg innan en mer djupgående medarbetarundersökning kan genomföras.

3.4.1 Bedömning

Vår bedömning är att ledarskapet till viss del har utvärderats i form av medarbetarundersökning, men det är några år sedan den genomfördes. Vi anser därtill att resultatet från denna inte i tillräcklig grad använts som underlag för förbättringar.

Vår bedömning är att chefs- och personalomsättning inte följs upp regelbundet och bolaget kan därigenom missa väsentlig information över synen på bolagets arbetsmiljö och attraktivitet, där personalomsättning kan vara en källa i ett sådant underlag. Att genomföra avslutssamtal ser vi som en rutin som bör införas för chefer för att få en övergripande bild över varför personal väljer att avsluta sin anställning.

Det har i granskningen inte framkommit några uppgifter om att det råder en bristande arbetsmiljö eller att det finns synpunkter på hur ledarskapet utförs.

Vi ser positivt på att VD planerar att genomföra en OSA- enkät så att det finns en tydliggjord bild av nuläget. Resultatet kan även ge väsentlig information och utgöra underlag för en handlingsplan och aktiviteter för att förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Vi anser dock att denna under kommande året bör kompletteras med en mer djupgående medarbetarundersökning då en sådan kan utökas med frågor som är väsentliga för bolaget och medarbetarna som inte ingår i OSA. Vi rekommenderar bolagsstyrelsen att uppdra till bolagets ledningsgrupp att arbeta med resultaten i den kommande undersökningen och att rutiner tas fram för hur hanteringen av uppföljning ska redovisas och följas upp.

¹ Mätning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

4 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att bolagsstyrelsen endast i vissa delar har säkerställt att verksamhetens VD och chefer utövar ett gott ledarskap och fullgör sitt ansvar för arbetsmiljöfrågorna.

Arbetsmiljöuppgifterna är inte fördelade och de dokument som finns för att styra arbetsmiljöarbetet är föråldrade och saknar väsentliga delar. I nuläget saknas i vår mening en arbetsmiljöpolicy som kan utgöra styrning i arbetsmiljöarbetet och det har inte heller etablerats rutiner för arbetet eller beslutats om handlingsplaner med väsentliga förbättringsåtgärder som kan följas upp.

Det har i granskningen inte framkommit några uppgifter om att det råder en bristande arbetsmiljö eller att det finns synpunkter på hur ledarskapet utförs. Under 2021 har det dock saknats formella strukturer för att fånga medarbetarnas syn på arbetsmiljö och ledarskap då varken arbetsplatsträffar eller medarbetarsamtal har genomförts med hänvisning till pandemin.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi bolagsstyrelsen att

- Tydliggöra ansvarsfördelningen mellan styrelse, VD och övriga chefer inom väsentliga områden för styrning och ledning.
- Skriftligen fördela arbetsmiljöuppgifterna.
- Upprätta och fastställa en arbetsmiljöpolicy och inrätta ett systematiskt arbetsmiljöarbete i enlighet med lagar och föreskrifter.
- Säkerställa att styrelsen ges kontinuerlig återrapportering av arbetsmiljöarbete som sker inom bolaget.
- Säkerställa att återrapporteringen från VD inom chefs- och personalomsättning samt utvärdering av arbetsmiljön samt arbetsgivarens attraktivitet rapporteras till styrelsen årligen.
- Inrätta forum för att säkerställa medarbetarnas delaktighet och påverkan i enlighet med samverkansavtal och det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Regelbundet utvärdera arbetsmiljö och ledarskap genom medarbetarundersökning, medarbetarsamtal och dialoger och säkerställa att resultat tas till vara och kan utgöra grund i förbättringsarbetet.
- Utredda möjligheterna att införa teamledarfunktion för att bättre strukturera och fördela arbetsuppgifter från strategisk till mer operativ nivå.
- Att fastställa och kommunicera vad som definierar och förväntas i ett gott ledarskap och medarbetarskap så att detta klargörs inom bolaget och det finns en samsyn.
- Att införa rutin för avslutningssamtal när personal väljer att avsluta sin anställning i bolaget.



Gamla Byn AB

Granskning av arbetsmiljö och ledarskap

2022-05-10

Datum som ovan

KPMG AB

Jenny Thörn
Verksamhetsrevisor

Per Marcusson
Verksamhetsrevisor

Karin Helin Lindqvist
Kvalitetssäkrare

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.