

Uppföljande granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet - Energikontor Norr AB

Region Norrbotten

Mars 2022

Carl-Gustaf Folkesson, certifierad kommunal revisor

Michaela Nyman, revisionskonsult





Kristian Damlin, certifierad kommunal revisor, kvalitetssäkrare

Sammanfattning

PwC har på uppdrag av lekmannarevisor i Energikontor Norr AB genomfört en uppföljande granskning av 2020 års fördjupade granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i bolaget. Granskningen syfte har varit att pröva om styrelsen för Energikontor Norr AB vidtagit tillräckliga åtgärder utifrån föregående granskning.

Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att styrelsen för Energikontor Norr AB **inte helt** vidtagit tillräckliga åtgärder utifrån föregående granskning

Nedan ses bedömning för varje revisionsfråga. För fullständiga bedömningar se respektive revisionsfråga i rapporten eller det avslutande avsnittet "Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor".

Revisionsfrågor	Bedömning
Har bolagsstyrelsen beslutat om åtgärder utifrån styrelsens behandling av den fördjupade granskningen?	Kan ej bedömas 
Har ändamålsenliga åtgärder vidtagits i bolaget utifrån tidigare identifierade utvecklingsområden samt ev. styrelsebeslut inom området?	Delvis 
Har resultatet av bolagsstyrelsens beslutade åtgärder återrapporteras till styrelsen?	Delvis 
Har bolagsstyrelsen analyserat kvarstående åtgärdsbehov inom området?	Delvis 

Rekommendationer

Utifrån granskningens iakttagelser och bedömningar lämnas följande rekommendationer:

- Att styrelsen, när denne behandlar frågor som rör arbetsmiljöarbetet (dvs erhåller information, fattar beslut om åtgärder, tar del av dokumentation som exempelvis resultat från medarbetarundersökningar mm) tydligt dokumenterar detta under den särskilda punkt på dagordningen för arbetsmiljö som styrelsen har infört from år 2022. Detta i syfte att kunna genomföra analyser av planerade och vidtagna åtgärder för arbetsmiljöarbetet samt bedöma om dessa är att anse som tillräckliga, men även för att kunna analysera om vidtagna åtgärder gett önskade effekter i verksamheten.
- Att bolagsstyrelsen genom aktiv styrning, vid behov beslutar om åtgärder kopplat till arbetsmiljöarbetet.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
Inledning	3
1.1 Bakgrund	3
1.2 Syfte och revisionsfrågor	3
1.3 Revisionskriterier	3
1.4 Avgränsning	4
1.5 Metod	4
2. Granskningsresultat	5
2.1 Beslut om åtgärder utifrån 2020 års granskning	5
2.1.1 Iakttagelser	5
2.1.2 Bedömning	5
2.2 Vidtagna åtgärder	5
2.2.1 Iakttagelser	6
2.3 Återrapportering	10
2.3.1 Iakttagelser	10
2.3.2 Bedömning	10
2.4 Analys av kvarstående åtgärdsbehov	11
2.4.1 Iakttagelser	11
2.4.2 Bedömning	11
3. Samlad bedömning	12
3.1 Rekommendationer	12
3.2 Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor	13

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Under revisionsåret 2020 genomförde lekmannarevisorn i Energikontor Norr AB en fördjupad revisionsgranskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i bolaget. Den samlade revisionella bedömning i denna granskning var att:

- styrelsens arbetsmiljöarbete i allt väsentligt bedrevs på ett ändamålsenligt sätt, samt
- att den interna kontrollen inom området i allt väsentligt var tillräcklig.

Med utgångspunkt från de iakttagelser och bedömningar som gjordes lämnades följande rekommendationer till styrelsen för Energikontor Norr AB:

- att styrelsen vid behov fattar beslut om åtgärder kopplat till arbetsmiljön.

Inom ramen för den fördjupade granskningen identifierades att bolaget påbörjat åtgärder kring det systematiska arbetsmiljöarbetet. Granskningen kunde dock ej fånga effekterna av dessa åtgärder. Det är av väsentligt betydelse att även pröva på vilket sätt de påbörjade åtgärderna gett effekt i verksamheten.

Inom ramen för 2021 års granskning av bolaget bedöms det därigenom som angeläget att i den grundläggande granskningen för år 2021 även göra en uppföljning av 2020 års granskning inkl. lämnade rekommendationer.

1.2 Syfte och revisionsfrågor

Denna uppföljande granskning kompletterar 2021 års grundläggande granskning. Se separat rapport.

Följande revisionsfrågor har varit styrande för granskningen:

- Har bolagsstyrelsen beslutat om åtgärder utifrån styrelsens behandling av den fördjupade granskningen?
- Har ändamålsenliga åtgärder vidtagits i bolaget utifrån tidigare identifierade utvecklingsområden samt ev. styrelsebeslut inom området?
- Har resultatet av bolagsstyrelsens beslutade åtgärder återrapporteras till styrelsen?
- Har bolagsstyrelsen analyserat kvarstående åtgärdsbehov inom området? *Fokus på om bolagsstyrelsen utrett om arbetsmiljöorganisationen samt arbetsmiljöförhållandena inom bolaget är ändamålsenliga.*

1.3 Revisionskriterier

Med revisionskriterier avses de bedömningsgrunder som bildar underlag för revisionens analyser och bedömningar.

- Aktiebolagslagen 8:4
- Följsamhet till mål och budget för år 2021
- I övrigt se avsnitt "syfte och revisionsfrågor"

1.4 Avgränsning

I tid avgränsas granskningen i huvudsak till år 2021.

1.5 Metod

Analys har skett av för granskningen relevant dokumentation. Inom ramen för den uppföljande granskningsdelen har två fokusgruppsintervjuer genomförts med medarbetare i bolaget med syfte att kunna spåra effekter av eventuella åtgärder från styrelsen inom området utifrån 2020 års djupgranskning.

Intervjuer har även skett med:

- bolagsstyrelsen
- verkställande direktör

De intervjuade har beretts möjlighet att sakgranska rapporten.

2. Granskningsresultat

2.1 Beslut om åtgärder utifrån 2020 års granskning

Revisionsfråga 1: Har bolagsstyrelsen beslutat om åtgärder utifrån styrelsens behandling av den fördjupade granskningen?

2.1.1 Iakttagelser

Vid granskning av styrelsens sammanträdesprotokoll år 2021 kan vi inte verifiera att styrelsen har behandlat 2020 års revisionsgranskning. Granskningen lämnades på uppdrag av lekmannarevisor till bolaget den 24 mars 2021. Vid intervju med styrelsen uppges att rapporten har behandlats, men inte föranlett några beslut. Vi kan inom ramen för granskningen inte heller genom VD-rapporter eller annan dokumentation verifiera att detta har skett.

Föregående revisionsgranskning (2020) konstaterade att styrelsen löpande får del av uppföljningar kring arbetsmiljön vid sina sammanträden. Föregående granskning visade även att styrelsen fått information om identifierade brister i arbetsmiljön samt om de åtgärder som därefter vidtagits av VD. Granskningen visade att styrelsen under år 2020 inte hade fattat några konkreta beslut kopplat till arbetsmiljön.

Styrelsen lyfter vid intervju att den VD-rapport som behandlas vid varje sammanträde omfattar uppföljning samt information om åtgärder för arbetsmiljön och att det, då styrelsen beslutar att anta VD-rapport, är att anse som att de även beslutar om eventuella åtgärder för arbetsmiljön.

Under år 2021 har styrelsen vid sitt sammanträde 2021-10-05, utifrån uppföljning av arbetsmiljö i VD-rapport och presentation, fattat beslut kopplat till arbetsmiljön, vilket avsåg att ta fram en *Code of conduct* för medarbetarbetarskap. Av protokollet framgår även att en handlingsplan är framtagen, att VD skulle undersöka om att ta in en extern konsult för att jobba vidare med arbetsmiljön samt att en arbetsmiljökommitté startats.

2.1.2 Bedömning

Har bolagsstyrelsen beslutat om åtgärder utifrån styrelsens behandling av den fördjupade granskningen?

Bedömning: **Kan ej bedömas**

Mot bakgrund av att vi inte har kunnat verifiera att styrelsen har behandlat 2020 års revisionsgranskning så kan vi inte göra en bedömning av denna revisionsfråga.

2.2 Vidtagna åtgärder

Revisionsfråga 2: Har ändamålsenliga åtgärder vidtagits i bolaget utifrån tidigare identifierade utvecklingsområden samt ev. styrelsebeslut inom området?

Enligt Arbetsmiljöverkets skrivningar om systematiskt arbetsmiljöarbete¹ (SAM) finns ett antal aktiviteter som ska genomföras inom ramen för SAM. Det avser att undersöka arbetsmiljön inom verksamheten, bedöma de risker som synliggjorts vid undersökningen, vidta åtgärder för att minimera dessa risker samt kontrollera att åtgärderna bidragit till en bättre arbetsmiljö. Det finns många skilda faktorer i arbetet som påverkar arbetstagaren, både fysiskt och psykiskt. Som exempel kan nämnas buller, luftkvalitet, kemiska hälsorisker och maskiner samt organisatoriska förhållanden såsom arbetsbelastning, arbetstider, ledarskap, sociala kontakter, variation och möjlighet till återhämtning.

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter för systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2011:1) anges i § 10 att arbetsgivaren skall vidta åtgärder som i övrigt behövs för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. En tillfredsställande arbetsmiljö utmärks enligt föreskrifterna av till exempel möjlighet till inflytande, handlingsfrihet och utveckling, till variation, samarbete och sociala kontakter. Utgångspunkter när åtgärder vidtas ska vara de risker som kommit fram i undersökningarna. Olika lösningar kan ibland behöva prövas för att komma fram till lämpliga åtgärder. De åtgärder som inte vidtas omedelbart, dvs. samma dag eller någon av de närmast följande dagarna, antecknas i en skriftlig handlingsplan eller förs in i en reviderad plan.

För att förvissa sig om att riskerna åtgärdas bör arbetsgivaren, omedelbart eller så snart det går rent praktiskt, kontrollera resultatet. Om åtgärderna inte varit tillräckliga kan de behöva kompletteras. Även de nya åtgärderna kan bidra till att skapa risker och behöver därför kontrolleras.

2.2.1 Iakttagelser

De aktiviteter som under år 2020 genomfördes i syfte att förbättra arbetsmiljön inom bolaget var bland annat olika workshops kring tillit, bolagets spelregler och kring genomförd omorganisation. Därefter genomfördes en medarbetarundersökning i juni 2020 och efterföljande workshops med extern HR-konsult för att arbeta med resultatet och identifierade utvecklingsområden. De intervjuade (styrelseordförande, VD och skyddsombud) uppgav i föregående granskning att det riktade arbetsmiljöarbetet upplevdes ha lett till förbättringar i arbetsmiljön. Samtidigt konstaterades att effekterna av vidtagna åtgärder i tid för 2020 års granskning ännu inte utvärderats av ledningen.

En ny medarbetarundersökning har genomförts i maj 2021. Nytt från och med hösten 2021 är även att bolaget genomför arbetsplatsträffar i syfte att samla medarbetarna kring olika frågor för att öka transparensen. Verksamheten har även upprättat en arbetsmiljökommitté bestående av VD, skyddsombud samt ett antal medarbetare som träffas fyra gånger per år. Arbetsmiljökommittén ska enligt uppgift från VD bidra till ett förbättrat systematiskt arbetsmiljöarbete, möjliggöra för medarbetare att delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet samt följa utvecklingen och arbeta för att arbetsplatsens arbetsmiljö är och förblir bra. Vidare beskrivs att tre arbetsgrupper har tillsatts utifrån resultatet från medarbetarundersökningen år 2021 för att arbeta med

¹ Läs mer på:
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbeta-med-arbetsmiljon/systematiskt-arbetsmiljoarbete-sam/>

olika frågor (årshjul, kompetensutvecklingsmall, mål samt vision) för arbetsmiljöarbetet. VD beskriver även att bolaget under år 2022 kommer att ta in en extern konsult. Detta sker på uppdrag av VD där en inventering av brister i arbetsmiljöarbetet ska kartläggas under februari månad varefter verksamheten och konsulten ska arbeta vidare med åtgärder utifrån resultatet.

I intervju med styrelsen anges att de framgent kommer att behandla arbetsmiljö som en separat punkt på dagordningen vid sina sammanträden.

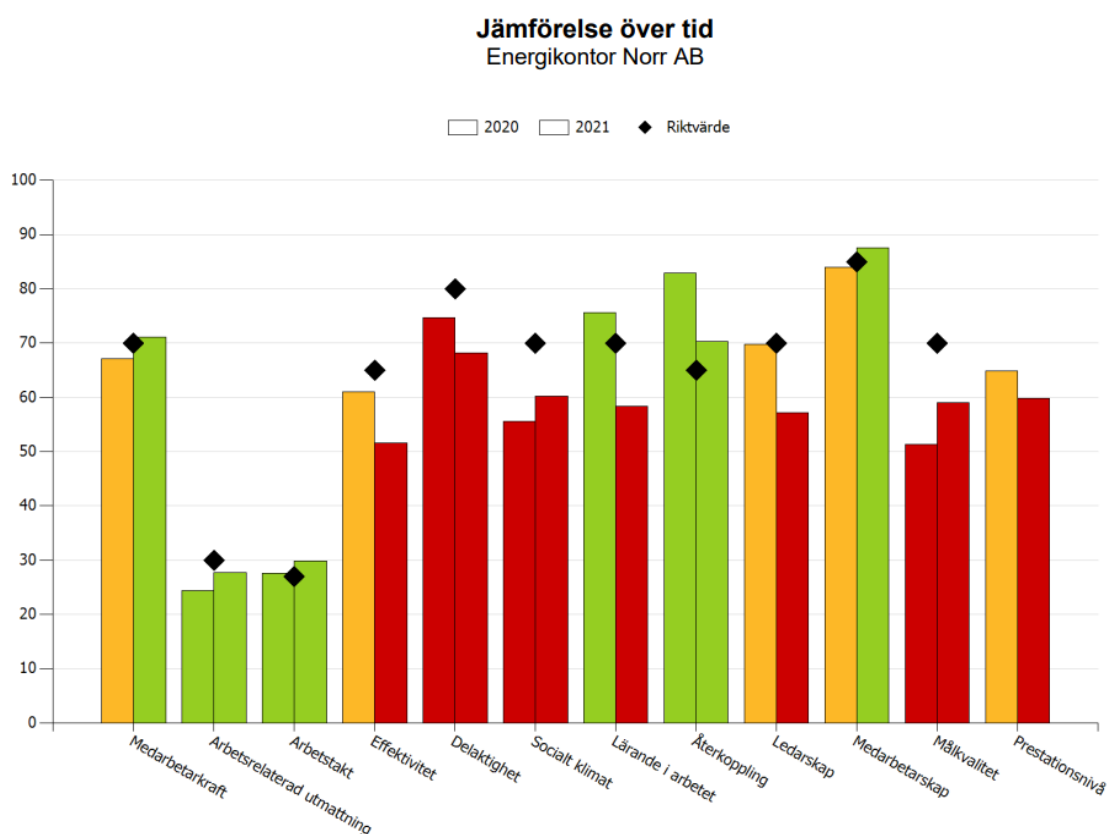
Av 2021 års medarbetarundersökning (svarsfrekvens 100 procent) kan följande resultat och utveckling ses sedan 2020 års medarbetarundersökning (i sammanhanget noteras att antalet medverkande i medarbetarundersökningen år 2020 var totalt 13 st och år 2021 12 st, vilket påverkar procentsatserna nedan):

- på frågan om medarbetaren känner sig utsliten efter arbetet kan en totalt förbättring i resultatet ses år 2021. Andelen svaranden som instämmer att de aldrig eller någon gång per år känt sig sliten efter arbetet har ökat och uppgick år 2021 till 83,3 procent (77% 2020). Motsvarande andel medarbetare som känt det några gånger per månad har dock ökat år 2021 (15,4% 2020, 16,7% 2021). Ingen av de svarande har angett alternativet "några gånger per vecka" år 2021.
- på frågan om medarbetaren ansåg sig ha tillräckligt med tid för att genomföra sina arbetsuppgifter kan också en förbättring ses år 2021 både avseende de som anser att de har det (53,8% 2020, 58,3% 2021) och för de som anser att de ibland har det (46,2% 2020, 41,7% 2021).
- avseende hur medarbetarna anser sig ha inflytande över sitt arbete och arbetssituation har en förbättring skett år 2021, även om inställningen till påståendet är delat mellan medarbetarna. 50 procent av medarbetarna ansåg år 2021 sig ha inflytande över sitt arbete och arbetssituation (46,2% 2020) medan 50 procent ansåg att de hade mindre inflytande än de önskade (53,8% 2020).
- medarbetarna ansåg sig år 2021 i högre grad ha en god sammanhållning inom verksamheten (53,8% 2020, 75% 2021). Samtidigt instämde fler "stämmer inte alls" till påståendet år 2021 (15,4 % 2020, 25% 2021). 30,8 procent av de svarande instämde "inte särskilt bra" år 2020, 0 procent valde det svarsalternativet år 2021.
- för påståendet gällande om medarbetarna känner förtroende för sina kollegor har en förbättring skett år 2021. De som svarat "stämmer inte särskilt bra" har minskat från 30,8 procent år 2020 till 16,7 procent.
- för påståendet avseende om medarbetarna känner förtroende för sin chef har en försämring skett år 2021. De som instämmer helt och hållet eller ganska bra till påståendet har minskat från 92,3 procent år 2020 till 50 procent år 2021. De som svarat "stämmer inte särskilt bra" har ökat från 0 procent år 2020 till 33,3 procent år 2021. De som svarat "stämmer inte alls" har ökat från 7,7 procent år 2020 till 16,7 procent år 2021.

- sett till mobbning, trakasserier samt hot och våld har inga förändringar skett sett till de medarbetare som inte upplevt någon form av diskriminering/trakasserier. Samtidigt kvarstår att medarbetare har upplevt någon form av diskriminering/trakasserier från sin chef, kollega eller annan part.

Andra påståenden som fått sämre resultat år 2021 jämfört med resultatet från 2020 års medarbetarundersökning var hur medarbetare ställde sig till *“beslutsprocessen fungerar bra”*, *“jag har möjlighet att kommentera/ha synpunkter på den information jag får från min närmaste chef”*, *“det är bra stämning på min arbetsplats”*, *“min chef är konsekvent i sitt agerande”* och *“min närmaste chef är tydlig i sin kommunikation”*. En jämförelse mellan resultatet från 2020 och 2021 års medarbetarundersökning över de olika frågeområdena (där ett antal påståenden finns inom respektive frågeområde) framgår av diagrammet nedan.

Diagram 1. Jämförelse av resultat medarbetarundersökning, per frågeområde. År 2020 (vänster stapel) och år 2021 (höger stapel).



Källa: Energikontor Norr AB.

Efter medarbetarenkäten genomfördes enligt uppgift från VD tre workshop i syfte att behandla de områden som blev “röda” i 2021 års medarbetarundersökning. Av dokumenterad sammanfattning från workshoparna kring medarbetarenkäten framgår en handlingsplan för det fortsatta arbetet. Några exempel på aktiviteter är att:

- ta fram ett årshjul innehållande aktiviteter för arbetsmiljön (kopplat till effektivitet),

- i samband med tilldelning av arbetsuppgifter ska medarbetare stämma av med närmaste chef (VD/PL) om vilka befogenheter medarbetaren har med fokus ligger på att stärka dialogen sinsemellan (kopplat till delaktighet)
- öppna upp för synpunkter i samband med information då det är motiverat (kopplat till delaktighet)
- chefs lyssnande kan stärkas (kopplat till ledarskap)

Det finns också en plan för uppföljning av arbetsmiljöarbetet för år 2021. En åtgärd enligt planen är att göra en genomgång av 2020 års medarbetarundersökning och genomförda åtgärder. Vi har i granskningen tagit del av ett underlag som övergripande beskriver åtgärder/aktiviteter som genomförts under år 2020 och 2021. Av detta underlag framgår att det finns kvarstående problem för arbetsmiljöarbetet samt att arbetet med att vidta arbetsmiljöåtgärder fortsätter med ambition om att detta ska ge positiva effekter.

I fokusgruppsintervjuer som vi har genomfört framkommer att det finns kvarstående problematik kring arbetsmiljön. Vi kan konstatera att både de förbättringar och utmaningar som lyfts fram i intervjuerna bekräftas av resultaten i medarbetarundersökningen för år 2021. I fokusgruppsintervjuerna framkom även att man saknar tillgång till en HR-funktion som medarbetare kan vända sig till rörande arbetsmiljöfrågor. Vi noterar vidare att innehållet i vår tidigare revisionsgranskning av arbetsmiljö inte var känd i fokusgrupperna.

I VD-rapport per 2021-10-05 nämns att resultatet av 2021 års medarbetarundersökning har följts upp och att workshops har genomförts. VD-rapporten saknar dock skrivningar kring det försämrade resultatet i många delar av 2021 års medarbetarundersökning. Som nämnts tidigare framgår av styrelsens protokoll från oktober 2021 översiktligt de åtgärder som genomförts avseende arbetsmiljöarbetet. Av intervjuer med både VD och styrelsen uppges att information kring arbetsmiljöarbetet har skett muntligt vid styrelsens sammanträden. Vi kan inte i vår granskning av protokollen verifiera att styrelsen har behandlat resultatet av 2021 års medarbetarundersökning.

2.2.2 Bedömning

Har ändamålsenliga åtgärder vidtagits i bolaget utifrån tidigare identifierade utvecklingsområden samt ev. styrelsebeslut inom området?

Bedömning: **Delvis**

Vår granskning visar, utifrån resultatet från medarbetarundersökning år 2021, att vissa förbättringar kan konstateras jämfört med 2020 års medarbetarundersökning. Vår granskning visar även på ett försämrat resultatet i vissa avseenden bl a kopplat till ledarskap. Även områden som upplevd möjlighet att ha synpunkter samt kommunikation mellan medarbetare och chef visar på försämrade resultat. Vi anser att detta indikerar att de åtgärder som hittills vidtagits, inte gett önskad effekt på arbetsmiljön.

Vi kan i vår granskning konstatera att verksamheten har arbetat vidare med resultatet från 2021 års medarbetarundersökning och att åtgärder har planerats. Vi bedömer att det är en brist att styrelsen inte behandlat dokumenterat underlag av väsentlig betydelse för arbetsmiljöarbetet, såsom genomförd medarbetarundersökning. Vi anser att styrelsen behöver tydliggöra sin roll utifrån att man är ytterst ansvarig för arbetsmiljöarbetet.

2.3 Återrapportering

Revisionsfråga 3: Har resultatet av bolagsstyrelsen beslutade åtgärder återrapporteras till styrelsen?

2.3.1 Iakttagelser

Som nämnts i avsnitt 2.1.1 kan vi i vår granskning inte styrka att styrelsen behandlat 2020 års revisionsgranskning. Vi kan inte heller styrka att styrelsen fattat några beslut (med undantag från riktlinjer för medarbetarskap) kopplat till granskningens resultat eller identifierade utvecklingsområden för arbetsmiljön under år 2021. Avseende styrelsens beslut 2021-10-05 om att ta fram riktlinjer för medarbetarskap (Code of conduct) ska detta arbete genomföras under våren 2022 enligt uppgift från VD.

Styrelsen har under verksamhetsåret 2021 fått ta del av följande rapportering/information vid sina sammanträden (via VD-rapport):

- Vid sammanträdet 2021-02-16 har styrelsen fått information om att uppföljning av arbetsmiljöarbetet för 2020 och planering för arbetet 2021 kommer att göras under februari 2021.
- Vid sammanträdet 2021-06-01 har styrelsen fått rapportering att medarbetarundersökning genomförts i maj 2021. VD kommer enligt VD-rapporten att återkomma kring medarbetarundersökningen till styrelsen.
- Vid sammanträdet 2021-10-05 framgår att VD arbetat vidare med arbetsgruppen kring medarbetarundersökningen. Vidare framgår att en handlingsplan är framtagen och att olika arbetsgrupper tillsatts, att VD ska undersöka om bolaget ska ta in en extern konsult för att jobba med arbetsmiljön samt att en arbetsmiljökommitté har startats.
- Vid styrelsens sammanträde 2021-12-07 lämnades viss information gällande hållbarhetsarbetet.

Enligt uppgift från VD är handlingsplanen för arbetsmiljöåtgärder förankrad i styrelsen och är fortsatt aktuell under år 2022. Vi kan genom granskning av styrelsens sammanträdesprotokoll inte verifiera att styrelsen behandlat handlingsplanen. Inte heller kan vi verifiera att styrelsen behandlat plan för uppföljning av arbetsmiljöarbetet för åren 2021/2022.

2.3.2 Bedömning

Har resultatet av bolagsstyrelsen beslutade åtgärder återrapporteras till styrelsen?

Bedömning: **Delvis**

Vi bedömer att styrelsen har erhållit information avseende arbetsmiljöarbetet genom VD:s rapportering. Av protokollen kan vi dock inte verifiera att styrelsen fattat beslut om handlingsplanen eller plan för uppföljning vilket vi anser är en brist.

2.4 Analys av kvarstående åtgärdsbehov

Revisionsfråga 4: Har bolagsstyrelsen analyserat kvarstående åtgärdsbehov inom området? Fokus för revisionsfrågan ligger på om bolagsstyrelsen utrett om arbetsmiljöorganisationen samt arbetsmiljöförhållandena inom bolaget är ändamålsenliga.

2.4.1 Iakttagelser

Vår granskning kan inte styrka att styrelsen har behandlat underlag av väsentlig betydelse för att bedöma effekterna av vidtagna åtgärder för arbetsmiljöarbetet år 2020/2021, såsom resultat av medarbetarundersökning för år 2020 samt 2021.

I sammanhanget konstateras att styrelsen får del av information kring pågående och planerade åtgärder för arbetsmiljöarbetet av VD. Information från VD omfattar dock inte någon analys över vilka effekter åtgärderna fått på arbetsmiljön.

Enligt uppgifter från VD behandlas arbetsmiljöfrågor på varje styrelsemöte via VD-rapport och diskussion.

2.4.2 Bedömning

Har bolagsstyrelsen analyserat kvarstående åtgärdsbehov inom området?

Bedömning: **Delvis**

Vi kan konstatera att styrelsen erhållit information från VD avseende vidtagna och planerade åtgärder kopplat till arbetsmiljön. Vi kan dock inte styrka att styrelsen har behandlat underlagen, exempelvis medarbetarundersökningar, för att kunna bedöma vilka effekter som vidtagna åtgärder har gett.

3. Samlad bedömning

PwC har på uppdrag av lekmannarevisor i Energikontor Norr AB genomfört en uppföljande granskning av 2020 års fördjupade granskning av det systematiska arbetsmiljöarbetet i bolaget. Granskningen syfte har varit att pröva om styrelsen för Energikontor Norr AB vidtagit tillräckliga åtgärder utifrån föregående granskning.





Utifrån genomförd granskning är vår samlade bedömning att styrelsen för Energikontor Norr AB **inte helt** vidtagit tillräckliga åtgärder utifrån föregående granskning

3.1 Rekommendationer

Utifrån granskningens iakttagelser och bedömningar lämnas följande rekommendationer:

- Att styrelsen, när denne behandlar frågor som rör arbetsmiljöarbetet (dvs erhåller information, fattar beslut om åtgärder, tar del av dokumentation som exempelvis resultat från medarbetarundersökningar mm) att detta tydligt dokumenteras under den särskilda punkt på dagordningen för arbetsmiljö som styrelsen har infört från år 2022. Detta i syfte att kunna genomföra analyser av planerade och vidtagna åtgärder för arbetsmiljöarbetet och om dessa är att anse som tillräckliga, men även för att kunna analysera om vidtagna åtgärder gett önskade effekter i verksamheten.
- Att bolagsstyrelsen genom aktiv styrning, vid behov beslutar om åtgärder kopplat till arbetsmiljöarbetet.

3.2 Sammanfattande bedömningar utifrån revisionsfrågor

Revisionsfråga	Bedömning	
1. Har bolagsstyrelsen beslutat om åtgärder utifrån styrelsens behandling av den fördjupade granskningen?	Ej bedömd Mot bakgrund av att vi inte har kunnat verifiera att styrelsen har behandlat 2020 års revisionsgranskning så kan vi inte göra en bedömning av denna revisionsfråga.	
2. Har ändamålsenliga åtgärder vidtagits i bolaget utifrån tidigare identifierade utvecklingsområden samt ev. styrelsebeslut inom området?	Delvis Bolaget har vidtagit åtgärder år 2020 och vi kan, genom, medarbetarundersökning 2021, se att vissa förbättringar samt vissa försämringar skett gällande arbetsmiljöarbetet. Vi anser att detta indikerar att de åtgärder som hittills vidtagits, inte gett önskad effekt på arbetsmiljön. I sammanhanget bedömer vi att det är en brist att styrelsen inte behandlat dokumenterat underlag av väsentlig betydelse för arbetsmiljöarbetet, såsom resultatet av genomförd medarbetarundersökning. Vi anser att styrelsen behöver tydliggöra sin roll utifrån att man är ytterst ansvarig för arbetsmiljöarbetet.	
3. Har resultatet av bolagsstyrelsen beslutade åtgärder återrapporteras till styrelsen?	Delvis Vi bedömer att styrelsen har erhållit information avseende arbetsmiljöarbetet genom VD:s rapportering. Av protokollen kan vi dock inte verifiera att styrelsen fattat beslut om handlingsplanen eller plan för uppföljning vilket vi anser är en brist.	
4. Har bolagsstyrelsen analyserat kvarstående åtgärdsbehov inom området?	Delvis Vi kan konstatera att styrelsen erhållit information från VD avseende vidtagna och planerade åtgärder kopplat till arbetsmiljön. Vi kan dock inte styrka att styrelsen har behandlat underlagen, exempelvis medarbetarundersökningar, för att kunna bedöma vilka effekter som vidtagna åtgärder har gett.	

Mars 2021

Kristian Damlin

Carl-Gustaf Folkesson

Certifierad kommunal revisor

Certifierad kommunal revisor

Uppdragsledare

Projektledare

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