

Granskningsredogörelse

Personalfrågor

Skellefteå City Airport AB

Robert Bergman

Mars 2016

Innehåll

Sammanfattning	2
1. Inledning	3
1.1. Bakgrund	3
1.2. Syfte och revisionsfrågor	3
1.3. Revisionskriterier	3
1.4. Metod och avgränsning	3
2. Iakttagelser och bedömning	4
2.1. Styrelsens styrning	4
2.1.1. Iakttagelser	4
2.2. Följsamhet mot förordning och bolagsinterna riktlinjer	4
2.2.1. Iakttagelser	4
3. Bedömningar	6
3.1. Bedömningar mot kontrollmål	6
3.2. Revisionell bedömning	6
3.3. Rekommendationer	6
Bilaga - Stickprovskontroll	1

Sammanfattning

Lekmannarevisorns uppdrag regleras i kommunlagen och aktiebolagslagen. I uppdraget ingår att granska och pröva om verksamheten bedrivs på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredställande sätt samt om den interna kontrollen är tillräcklig.

Årets granskning har inriktats mot bolagets hantering av personalfrågor. Området regleras på olika sätt i lagstiftning. Syftet med granskningen är att pröva om bolagets verksamhet utövas på ett ändamålsenligt sätt och med tillräcklig intern kontroll.

Utifrån genomförd granskning görs en sammantagen revisionell bedömning att Skellefteå City Airport bedriver granskningsområdet på ändamålsenligt sätt. Den interna kontrollen inom området till övervägande del vara tillräcklig.

Underlag för gjorda bedömningar redovisas i följande avsnitt.

För att utveckla området ytterligare har följande rekommendation lämnats:

- Styrelsen bör pröva om utvärdering och återrapportering av personalområdet till styrelsen sker i tillräcklig omfattning, form och frekvens.

1. *Inledning*

1.1. *Bakgrund*

Lekmannarevisorn har med hänsyn till risk och väsentlighet bedömt det angeläget att göra en granskning av bolagets hantering av personalfrågor.

Bolagets verksamhet har vuxit under senare år, inte minst när det gäller antalet anställda. I lagar och förordningar ställs olika krav på arbetsgivaren inom personalområdet. Bristfälliga rutiner inom området kan riskera att verksamheten inte bedrivs på avsett sätt.

Ansvaret för att verkställa och bedriva bolagets verksamhet i enlighet med lagstiftning och ägardirektiv vilar på bolagsstyrelse och VD.

1.2. *Syfte och revisionsfrågor*

Syftet med granskningen är att pröva om verksamheten bedrivs på ett ändamålsenligt sätt samt med tillräcklig intern kontroll. Inom ramen för granskningen ska följande revisionsfrågor besvaras:

- Är styrelsens styrning i form av mål, policys och riktlinjer tillräcklig?
- Drivs verksamheten i enlighet med förordning och bolagsinterna riktlinjer?

1.3. *Revisionskriterier*

- Urval av lagstiftning och förordningar inom personalområdet
- Ägardirektiv och bolagsinterna styrdokument som rör granskningsområdet

1.4. *Metod och avgränsning*

Analys av för granskningen relevant dokumentation, kontrollmålsmetodik samt intervjuer med VD och operativa chefer.

Kontroll av följsamhet till förordning och bolagsinterna riktlinjer avgränsas till 4 områden. Val av kontrollområde sker utifrån en bedömning väsentlighet och risk. I tid avgränsas granskningen främst till verksamhetsåret 2015. I övrigt se bakgrund och revisionsfråga.

2. Iakttagelser

2.1. Styrelsens styrning

Fr.o.m. 1 november 2014 tog Skellefteå City Airport över den flygplatspersonal som tidigare varit anställda hos SAS. Under slutet av 2014 och början av 2015 inleddes arbetet med den nya organisationen inom bolaget som trädde ikraft 1 maj 2015. I huvudsak är bolagets verksamhet organiserat två avdelningar, air- respektive landside, och omfattar ca 50 anställda. Nedan redogörs de iakttagelser som kommit fram i vår granskning.

2.1.1. Iakttagelser

Genom *ägardirektiv* har ägaren bl.a. fastställt att mål för bolagets verksamhet och ekonomi ska formuleras i enlighet med kommunfullmäktiges mål- och resultatstyrning. Granskningen visar att styrelsen har fastställt *styrkort för år 2015 och 2016*. Målsättning, inom perspektivet medarbetare, är att nå 75 % frisknärvaro.

I bolagets *affärsplan 2016-2018* (2015-11-03), under rubriken personal och organisation, framgår att bolaget ska vara en attraktiv arbetsgivare. Vidare framgår att organisationen bör utvecklas mot mer kommersiell inriktning för att klara kostnadsökningar samt förbättra bolagets ekonomi. För ändamålet har en ny organisation etablerat fr.o.m. 2015-05-01. Strategin för området är att strukturera upp arbetsmiljöarbetet.

Därutöver har följande styrande dokument upprättats;

- *Arbetsmiljöplan (daterad 2015-04-17)* - Delgiven styrelsen men ej fastställd.
- Delegering av arbetsmiljöuppgifter till operativa chefer

I övrigt noteras att bolaget har ett IT-baserat verksamhetsstöd som signalerar när dokument ska ses över.

2.2. Följsamhet mot förordning och bolagsinterna riktlinjer

Lagstiftning och förordningar ställer olika krav på arbetsgivaren inom personalområdet. För denna granskning har fyra områden valts ut för stickprovskontroll utifrån en bedömning av risk och väsentlighet. Syfte med kontrollen är att få ett underlag för bedömning av bolagets följsamhet mot arbetsrättslig lagstiftning. De fyra områdena och iakttagelser redovisas nedan samt i bilaga.

2.2.1. Iakttagelser

Följsamhet mot lagstiftning

Utifrån stickprovskontroll framgår att bolaget infört insatser för att förebygga ohälsa och olycksfall. Vidare har bolaget upprättat styrning i form av planeringar och riktlinjer inom arbetsmiljöarbetet. I och med de förändringar som genomfördes inom bolagets organisation under 2015 har det blivit aktuellt att under 2016 genomföra lönekartläggningar.

Bolagsinterna riktlinjer

Förutom lagstiftning för granskningsområdet har bolaget upprättat styrning i form av bolagsinterna riktlinjer. Denna styrning har främst kommit till uttryck genom dokumentet Arbetsmiljöplan samt arbetsmiljödelegationer till operativa chefer.

I arbetsmiljöplanen finns ett avsnitt kallat *Arbetsmiljöpolicy*. Under detta avsnitt framgår bl.a. att alla medarbetare har ett grundläggande arbetsmiljöansvar samt att detta ska ske genom följande punkter;

- Uppfylla kraven i arbetsmiljölagen och arbetsmiljöverkets författningssamlingar.
- Tillhandahålla säkra lokaler och processer så att de väl uppfyller svensk lagstiftning och lokala föreskrifter för de anställda
- Verka för en sund arbetsmiljö, omfattande psykisk, social och fysisk miljö, för samtliga anställda i verksamheten.
- Tillse att förebyggande arbetsmiljöarbete bedrivs som en integrerad del av den ordinarie verksamheten.

Av intervju med företrädare för bolaget har bolaget genomfört en arbetsmiljödag som markerar starten för arbetet enligt arbetsmiljöplanen. Vidare framgår av arbetsmiljöplanen att planering av arbetsmiljöarbetet ska ske årligen för att klara uppsatta mål, arbetsmiljöpolicy samt lagar och regelverk. En handlingsplan ska upprättas samt att uppföljning ska genomföras. Handlingsplanen ska finnas i flygplatsens personalhandbok Companyweb. Granskningen visar att handlingsplan har upprättats i enlighet med arbetsmiljöplanen.

När det gäller arbetsmiljödelegationer samt övriga rutiner för områden har granskningen inte kunnat verifiera i vilken grad som bolaget har efterlevt dessa riktlinjer.

3. *Bedömningar*

3.1. *Bedömningar mot kontrollmål*

Kontrollmål	Kommentar
Är styrelsens styrning i form av mål, policys och riktlinjer tillräcklig?	<p>Till övervägande del</p> <p>Bedömningen baseras på att styrelsen har för området formulerat mål (styrkort) och affärsplan (strategi) samt att ledningen har upprättat riktlinjer bl.a. i form av arbetsmiljöplan och delegationer.</p>
Drivs verksamheten i enlighet med förordning och bolagsinterna riktlinjer?	<p>Till övervägande del</p> <p>Bedömningen baseras på att stickprovskontroll visar att bolaget drivs i enlighet med lagstiftningens intentioner.</p> <p>Vår granskning indikerar att verksamheten bedrivs i enlighet med bolagets interna riktlinjer. Bedömningen baseras främst på att bolaget har upprättat handlingsplan för arbetsmiljöarbetet enligt bolagets arbetsmiljöplan. Utöver detta har vi inte kunnat verifiera bolagets följsamhet mot internt upprättade riktlinjer.</p>

3.2. *Revisionell bedömning*

Syftet med granskningen har varit att pröva om verksamheten bedrivs på ett ändamålsenligt sätt samt med tillräcklig intern kontroll. Vår sammanfattande bedömning är att bolaget bedriver verksamheten på ett ändamålsenligt sätt. Den interna kontrollen bedöms till övervägande del vara tillräcklig.

3.3. *Rekommendationer*

För att utveckla området ytterligare lämnas följande rekommendation:

- Styrelsen bör pröva om utvärdering och återrapportering av personalområdet till styrelsen sker i tillräcklig omfattning, form och frekvens.

2016-03-03

Bo Rehnberg, Uppdragsledare

Robert Bergman, Projektledare

Bilaga - Stickprovskontroll

Kontrollområde	Lag/förordning/riktlinje	Kommentar
Arbetsmiljö	Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa eller olycksfall. (AML 2§)	<p>Bolaget har ett antal förebyggande insatser för att förebygga ohälsa och olycksfall, däribland möjligheten för anställda att utöva friskvård under arbetstid, möjlighet till friskvårdspeng och skobidrag. Utifrån medarbetarsamtal har arbetsgivaren fångat upp att friskvården är uppskattad bland medarbetarna.</p> <p>Vidare framgår att bolaget genomför årligen en arbetsmiljödag till i samarbete med kommunhälsan.</p> <p>Bolaget har även upprättat en handlingsplan som tillämpas när personal som jobbar inom flygplatsens brandförsvar riskerar att inte klara de fysiska krav som det nationella regelverket kräver.</p> <p>Bolaget har anlitat kommunhälsan som stöd i att åtgärda och förebygga ohälsa och olycksfall.</p>
	<i>Systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till god arbetsmiljö (AML 2a§)</i>	Bolaget har upprättat ett årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet.
Likabehandling	Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete avseende bl.a. arbetsförhållanden och rekrytering. DL13 §	Policy för likabehandling och jämställdhet har upprättats under 2015. (Läs planen.)
	Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och anställningsvillkor. DL 10-11 §§	Bolagets senaste kartläggning av löner och anställningsvillkor gjordes för ca tre års sedan. Vid senaste jämförelsen skedde kartläggningen i förhållande till liknande tjänster inom kommunen. Av intervju med bolagets VD framgår att i och med den nya organisationen och övertagandet av personal är det nödvändigt att genomföra en ny kartläggning under 2016.