



Göteborgs  
Stad

Gryaab AB

### Granskning av verksamhetsåret 2017

Lekmannarevisorerna har avslutat granskningen av bolaget avseende verksamhetsåret 2017.

Våra iakttagelser och bedömningar framgår av *granskningsredogörelsen* som bifogas.

Vårt uttalande till årsstämman lämnas i en granskningsrapport. Granskningsrapporten skickas till bolaget *efter det* att styrelsen beslutat att fastställa årsredovisningen. Uttalandet i granskningsrapporten grundar sig på granskningsredogörelsen.

Göteborg den 26 januari 2018

Bengt Biyall  
lekmannarevisor utsedd  
av årsstämman

Bengt Rundberg  
lekmannarevisor utsedd  
av årsstämman



## Gryaab AB

*- granskning av verksamhetsåret 2017*



Januari 2018

Gryaab AB. Granskning av verksamhetsåret 2017  
Diarienummer: 0183/17

Lekmannarevisorer: Bengt Bivall och Bengt Rundberg  
Yrkesrevisor: Johan Osbeck

[www.goteborg.se/stadsrevisionen](http://www.goteborg.se/stadsrevisionen)

Foton: Lo Birgersson, Klas Eriksson och Carina Gran

## Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b>	<b>4</b>
<b>Granskning av verksamheten</b>	<b>5</b>
Grundläggande granskning, samt uppföljning	5
Granskning av organisatorisk och social arbetsmiljö	6
Uppföljning av systematiskt brandskyddsarbete	11
<b>Lekmannarevisorernas uppdrag och rapportering</b>	<b>12</b>
<b>Språkbruk och revisionstermer</b>	<b>13</b>

## Sammanfattning

Styrelse och verkställande direktör ansvarar för att bolagets verksamhet bedrivs i enlighet med lagar och föreskrifter, bolagsordning samt ägardirektiv.

Lekmannarevisorernas uppdrag är att granska om bolagets verksamhet sköts på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt samt om bolagets interna kontroll är tillräcklig.

Årets granskning av bolaget omfattar:

- grundläggande granskning
- organisatorisk och social arbetsmiljö
- uppföljning av föregående års rekommendationer.

Vi bedömer att bolaget har skött verksamheten på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt samt att den interna kontrollen har varit tillräcklig.

## Granskning av verksamheten

Styrelse och verkställande direktör ansvarar för att bolagets verksamhet bedrivs i enlighet med lagar och föreskrifter, bolagsordning samt ägardirektiv.

Lekmannarevisorernas uppdrag är att granska om bolagets verksamhet sköts på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt samt om bolagets interna kontroll är tillräcklig.

Granskningen av verksamheten omfattar en grundläggande del, som är en översiktlig granskning av bolagets ledning och styrning samt interna kontroll, en fördjupad granskning samt uppföljning av tidigare års granskning.<sup>1</sup>

### Grundläggande granskning, samt uppföljning

Den grundläggande granskningen syftar till att översiktligt bedöma bolagets ledning och styrning samt interna kontroll. Det innebär att revisorerna löpande följer styrelsens protokoll och handlingar och informerar sig om verksamheten. Granskningen omfattar följande delar:

- följsamhet mot kommunfullmäktiges ägardirektiv
- följsamhet mot kommunfullmäktiges riktlinjer och direktiv för Göteborgs Stads bolag
- följsamhet mot generellt ägardirektiv för Renova AB, Gryaab AB och Grefab
- följsamhet mot kommunfullmäktiges budget
- följsamhet mot kommunfullmäktiges riktlinjer för styrning, uppföljning och kontroll
- följsamhet mot kommunfullmäktiges regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning
- styrning och uppföljning av verksamhet och ekonomi
- beslutsunderlag
- hantering av särskilda uppdrag från kommunstyrelsen/kommunfullmäktige.

---

<sup>1</sup> Se lekmannarevisorernas granskningsplan, april 2017

### ***lakttagelser***

Inom ramen för den grundläggande granskningen följde lekmannearevisorerna upp en rekommendation till styrelsen från 2016, angående publicering av styrelsehandlingar på Göteborgs Stads hemsida.

Årets granskning visar att bolaget publicerar alla styrelsehandlingar på Göteborgs Stads hemsida.

### ***Bedömning***

Lekmannearevisorernas översiktliga bedömning är att bolaget har en tillfredsställande ledning och styrning samt tillräcklig intern kontroll inom de områden som omfattats av den grundläggande granskningen.

Den rekommendation vi lämnade år 2016 bedöms vara omhändertagen.

## **Granskning av organisatorisk och social arbetsmiljö**

### ***Utgångspunkter i granskningen***

Lekmannearevisorerna har granskat bolagets organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbete.

Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4 började gälla i mars 2016.

Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) anger hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) reglerar vad som är centralt för att förebygga ohälsa och olycksfall och främja en god arbetsmiljö.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om bolaget har ändamålsenliga processer för att förebygga ohälsa och olycksfall och främja en god arbetsmiljö.

Granskningen har genomförts med dokumentstudier och intervjuer. Relevant dokumentation från bolaget har inhämtats och analyserats. Intervjuer har genomförts med medarbetare, avdelnings- och gruppchefer, skyddsombud och HR-specialist.

Revisionskriterier utgörs av kommunallagen, fullmäktigebeslut, arbetsmiljöverkets föreskrifter och bolagets egna anvisningar.

Enligt kommunallagen har nämnden att tillse att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt samt de föreskrifter som gäller för verksamheten.

Fullmäktigebeslut som är av betydelse är ovan nämnda fullmäktigebudget för år 2017 samt fullmäktiges beslut om medarbetar- och arbetsmiljöpolicy. I båda besluten betonas vikten av att förebygga ohälsa och främja en god arbetsmiljö.

När det gäller det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet skriver Arbetsmiljöverket att föreskriften reglerar arbetsgivarens ansvar för bland annat kunskapskrav, mål, arbetsbelastning, arbetstid och arbete mot kränkande särbehandling.

Bolagets egna anvisningar omfattar bland annat styrelsens inriktningsdokument, arbetsmiljöpolicy och handlingsplan mot trakasserier och kränkande särbehandling.

### ***Iakttagelser***

Genomgången av iakttagelser nedan följer i huvudsak de rubriker som återfinns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpning av föreskrifterna.

### ***Kunskaper***

I AFS 2015:4 skriver Arbetsmiljöverket att arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning samt om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling. Vidare ska arbetsgivaren se till att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.

Bolaget har genomfört ett antal olika utbildningar angående organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete för chefer, arbetsledare och skyddsombud. Vidare har bolaget låtit dessa grupper genomföra utbildningar tillsammans med varandra vilket rekommenderas i de allmänna råden. Dessutom har alla medarbetare fått utbildning i organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete.

Bolaget har erbjudit alla medarbetare att göra en hälsoprofilundersökning. Resultatet från denna undersökning har bolagets chefer redovisat på personalmöte samt på arbetsplatsträffar (APT). På dessa möten har deltagarna också diskuterat resultatet, i syfte att öka allas kunskaper om det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet.

Utöver de specifika utbildnings- och informationsinsatser som nämnts ovan bedriver bolaget ett projekt som kallas ”Bästa arbetsplatsen” med hjälp av bland andra företaget Positive Change. Syftet med projektet är att skapa engagemang och delaktighet enligt förhållningssättet Appreciative Enquiry där man fokuserar på vad vi är bra på och bygger vidare på det.



### *Mål*

Det framgår av AFS 2015:4 att arbetsgivaren ska ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och att dessa mål ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa. Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen och se till att arbetstagarna känner till dem. I de allmänna råden framgår det bland annat att arbetsgivaren bör ha en tydlig strategi för arbetet med att uppnå målen och att målen bör ta sin utgångspunkt i samt vara förenliga med arbetsmiljöpolicyn.

I bolagets arbetsmiljöpolicyn står bland annat att ”samtliga avdelningar formulerar arbetsmiljömål för förbättringsarbetet utifrån den egna verksamhetens inriktning och behov som är i samklang med övergripande arbetsmiljömål och policy”.

I bolagets inriktningsdokument för 2017 framgår åtta inriktningar varav fyra är kopplade till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön:

- Gryaabns företagskultur ska präglas av engagemang och delaktighet.
- Gryaab ska ha en bra fysisk och psykisk arbetsmiljö, som präglas av ständig förbättring och ett högt säkerhetsmedvetande.
- Gryaab ska vara en tillgänglig arbetsplats för alla.
- Gryaab ska aktivt förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

De fyra inriktningarna ovan är enligt intervjuer med bolagets företrädare de mål som arbetsgivaren har för den fysiska såväl som den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Bolagets avdelningar har egna årliga måldokument som bland annat innehåller mål som kan kopplas till arbetsmiljöarbetet. Dessa måldokument inleds med en rubrik som anger att målen utgår från styrelsens inriktning och Gryaabns prioriterade mål för 2017. En genomgång av måldokument från avdelningar och team visar att det inte helt tydligt framgår hur avdelningsmålen är kopplade till styrelsens inriktningar. Detsamma gäller även mellan nivåerna avdelning och team. Avdelningsmålen är ofta av övergripande karaktär medan teammålen som regel är uttryckta som en aktivitet.

Under intervjuerna framkommer det att medarbetarnas kunskaper om bolagets arbetsmiljömål varierar. Samtidigt visar både dokumentgenomgång och intervjuer att alla medarbetare görs delaktiga i arbetet med att ta fram arbetsmiljömål.

**Arbetsbelastning**

Enligt föreskrifterna AFS 2015:4 ska arbetsgivaren se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning.

Det ovanstående innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet, och alla intervjuade menar att så är fallet. Under intervjuerna framkom att det inom bolaget ibland infaller perioder med högre arbetsbelastning för medarbetarna men de följs sedan av lugnare perioder som medger tillräcklig återhämtning.

**Arbetsinnehåll och arbetstid**

Det ska enligt AFS 2015:4 vara tydligt vilka arbetsuppgifter som ska utföras och vilka resultat som ska uppnås. Det ska också vara tydligt när arbetet ska utföras på ett särskilt sätt samt hur prioritering ska ske när tillgänglig tid inte är tillräcklig. Arbetsgivaren ska också vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna.

Vid samtliga intervjuer framgår det samstämmigt att medarbetarna upplever att bolaget lever upp till dessa krav.

**Kränkande särbehandling**

I AFS 2015:4 står det att arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Bolaget har tagit fram en handlingsplan mot trakasserier och kränkande särbehandling.

Bolaget genomförde under år 2017 en medarbetarenkät. Resultaten från 2015 års enkät visar att 14 procent av de anställda upplever sig ha blivit kränkta under året.

Bolaget har för avsikt att gå igenom med alla medarbetare hur arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö samt kränkande särbehandling ser ut och ska fortsätta, bland annat genom att delta med HR-företrädare på APT:er under hösten 2017 och våren 2018. Bolaget har satt ett mål för 2018 att ha en tydlig och känd rutin/process hur arbetet med organisatoriskt och social arbetsmiljö samt kränkande särbehandling ser ut.

**Bedömning**

Sammanfattningsvis bedömer vi att bolaget i huvudsak har ändamålsenliga processer för att förebygga ohälsa och olycksfall och främja en god arbetsmiljö. De organisatoriska och sociala

arbetsmiljöfaktorerna ingår som delar i det systematiska arbetsmiljöarbetet, såvitt denna granskning kunnat visa.

Granskningen visar att bolaget har arbetat med chefers och arbetsledares kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning samt hur man förbygger och hanterar kränkande särbehandling. Dessutom har bolaget gett samtliga medarbetare utbildning i detta.

Arbetsgivaren har också tagit fram dokumenterade mål för det organisatoriska och sociala arbetsmiljöarbetet i form av olika inriktningar, samt dokumenterade mål på avdelnings- och teamnivå. Bolagets medarbetare och olika befattningshavare har varit delaktiga i detta arbete.

Emellertid visar granskningen att det saknas en tydlig koppling mellan mål på olika nivåer i organisationen varför det är svårt att av göra huruvida arbetsgivaren har en tydlig strategi för arbetet med att uppnå målen. I avsaknad av en sådan strategi är det svårt för bolaget att säkerställa en ändamålsenlig styrning av organisationens arbete mot de arbetsmiljömål som styrelsen fastställt. Styrningen av arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön bör därför förstärkas genom att

- utveckla de organisatoriska och sociala arbetsmiljömålen med avseende på konkretiseringsgrad och mätbarhet samt
- förtydliga de organisatoriska och sociala arbetsmiljömålen koppling mellan olika nivåer i linjeorganisationen, från teamnivån upp till styrelsens övergripande mål.

Vidare visar granskningen att det finns rutiner och processer för att undvika ohälsosam arbetsbelastning och att det finns en rimlig balans mellan krav och resurser i organisationen. Det framgår också att bolagets hantering av arbetets innehåll samt arbetstid fungerar väl.

Bolaget har utarbetat en handlingsplan mot och rutiner för hantering av kränkande särbehandling samt klargjort att kränkande särbehandling inte är acceptabelt. Samtidigt är det viktigt att bolaget tillser att de delar i ovan nämnda föreskrift som handlar om psykosocial arbetsmiljö får reell effekt och att de säkerställer en ändamålsenlig hantering av de signaler om brister gällande upplevda kränkningar som bland annat framkommer i senaste medarbetarenkäten. Vi bedömer att bolaget i huvudsak har fungerande system för att förebygga samt hantera kränkande särbehandling och bolaget bedöms vara aktivt när det gäller att åtgärda problem som uppstår.

## Uppföljning av systematiskt brandskyddsarbete

Lekmannarevisorerna granskade år 2016 bolagets systematiska brandskyddsarbete. Granskningen resulterade i att vi riktade följande rekommendation till bolaget:

*Lekmannarevisorerna rekommenderar styrelsen att säkerställa att rutiner och dokumentation för det systematiska brandskyddsarbetet samstämmer med Göteborgs Stads riktlinje för systematiskt brandskyddsarbete.*

### ***Ikttagelser***

Vi har i år följt upp denna rekommendation genom att intervjua ansvariga tjänstemän samt inhämta rutiner och dokumentation som tidigare saknats, för att konstatera att de nu samstämmer med Göteborgs Stads riktlinje för systematiskt brandskyddsarbete.

### ***Bedömning***

Rekommendationen bedöms vara omhändertagen.

## Lekmannarevisorernas uppdrag och rapportering

Den kommunala revisionen är ett lokalt demokratiskt kontrollinstrument med uppdrag att granska den verksamhet som bedrivs i kommunen.

Lekmannarevisorer är förtroendevalda och utses av fullmäktige ur gruppen förtroendevalda revisorer (gruppen benämns som Stadsrevisionen). Lekmannarevisorerna har ett självständigt uppdrag att granska de bolag som helt eller delvis ägs av kommunen. I Göteborg utses i regel två lekmannarevisorer för varje bolag. Revisorerna är oberoende och granskar på fullmäktiges uppdrag och därigenom indirekt också för medborgarna.

Resultatet av lekmannarevisorernas granskning redovisas i granskningsrapport och granskningsredogörelse, en per bolag.

Revisorerna genomför också särskilda granskningar som i regel rör flera bolag och nämnder. Dessa redovisas i revisionsrapporter till fullmäktige löpande under året.

Revisorerna tar även varje år fram en årsredogörelse som sammanfattar all den granskning som gjorts i kommunen under det aktuella året.

Revisorernas rapporter hittar du på [www.goteborg.se/stadsrevisionen](http://www.goteborg.se/stadsrevisionen).

## Språkbruk och revisionstermer

När revisorerna har genomfört en granskning lämnar de ofta rekommendationer till de granskade nämnderna och bolagen. Ibland lämnar de även revisionskritik.

Rekommendationer lämnas då revisorerna ser brister i verksamheten. Rekommendationerna syftar till att utveckla och förbättra verksamheten.

Revisionskritik lämnas då revisorerna ser brister i verksamheten som är av mer allvarlig karaktär. Revisionskritik graderas genom begreppen erinran eller anmärkning. Anmärkning är allvarligast. När det gäller nämnderna kan en anmärkning lämnas med eller utan tillstyrkan om ansvarsfrihet.

Under kommande år följer revisorerna upp vilka åtgärder nämnden eller bolaget har gjort för att följa revisorernas rekommendationer.

## Stadsrevisionen

Postadress: Box 2141, 403 13 Göteborg

Besöksadress: Stora Badhusgatan 6, Göteborg

Kontaktcenter: 031-365 00 00, kansli: 031-368 07 00

[stadsrevisionen@stadsrevisionen.goteborg.se](mailto:stadsrevisionen@stadsrevisionen.goteborg.se)



**Göteborgs  
Stad**