

Göteborgs stads bostadsaktiebolag - granskning av verksamhetsåret 2018



Januari 2019

Göteborgs stads bostadsaktiebolag – Granskning av verksamhetsåret 2018

Diarienummer: 0167/18

Lekmannarevisorer: Sven Jellbo och Torbjörn Rigemar

Yrkesrevisor: Lisa Nöjd

www.goteborg.se/stadsrevisionen

Innehållsförteckning

Sammanfattning	4
Granskning av verksamheten	5
<i>Grundläggande granskning</i>	5
<i>Granskning av resor i tjänsten</i>	6
<i>Personsäkerhetsarbete</i>	11
<i>Granskning av systematiskt brandskyddsarbete (SBA)</i>	19
Lekmannarevisorernas uppdrag och rapportering	26
Språkbruk och revisionstermer	27

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
- granskning av resor i tjänsten
- granskning av personsäkerhetsarbete
- granskning av systematiskt arbetsmiljöarbete (SBA).

Granskningen visar att delar av bolagets verksamhet har brister som behöver åtgärdas. Därför lämnar vi följande rekommendationer:

Tabell: Sammanställning av rekommendationer

Område	Rekommendation
Granskning av resor i tjänsten	Lekmannarevisorerna rekommenderar styrelsen att upprätta och besluta om en lokal anvisning med utgångspunkt i stadens policy och riktlinjer för resor i tjänsten men även beakta de iakttagelser och bedömningar som framkommit i denna granskning.
Granskning av personsäkerhetsarbete	Lekmannarevisorerna rekommenderar styrelsen att i det utvecklingsarbete som pågår beakta de iakttagelser och bedömningar som framkommit i denna granskning.
Granskning av systematiskt brandskyddsarbete (SBA)	Lekmannarevisorerna rekommenderar styrelsen att säkerställa att bolagets systematiska brandskyddsarbete bedrivs i enlighet med gällande krav.

I övrigt bedömer vi 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, flera fördjupade granskningar samt uppföljning av tidigare års granskning.¹

Grundläggande granskning

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 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.

Iakttagelser

Den grundläggande granskningen visar inte på några avvikelser.

¹ Se lekmannarevisorernas granskningsplan för bolaget (april 2018).

Bedömning

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

Granskning av resor i tjänsten

Utgångspunkter i granskningen

Inom Göteborgs Stad genomförs tjänsteresor med olika syften och ändamål. Oavsett varför en tjänsteresa genomförs, om det är för att delta i en konferens, ett studiebesök eller något annat ska resan ha ett syfte som på ett eller annat sätt gagnar stadens verksamheter. Detta understryks ytterligare av att verksamheten är offentlig.

I samband med resor kan felaktigheter eller oklara syften med resan orsaka förtroendeskador som indirekt drabbar både anställda och förtroendevalda i Göteborgs Stad. Det påverkar även den allmänna tilltron till offentliga verksamheter även om det ofta rör sig om relativt små felaktigheter i monetära termer. Ur det perspektivet utgör resor ett område där det är särskilt viktigt med en god intern kontroll.

Göteborgs Stads policy för resor i tjänsten beskriver hur medarbetare och förtroendevalda bör agera för att resa ekonomiskt, säkert och miljöanpassat i tjänsten.

Policyn för resor i tjänsten innebär i huvudsak att:

- de minst klimatpåverkande färdmedlen ska väljas
- resor ska genomföras på ett kostnadsmedvetet sätt
- färd sätt och logi ska väljas så att arbetstiden utnyttjas effektivt
- webb- och videomöten ska ersätta resor när det är lämpligt
- säkerhet och arbetsmiljö ska vägas in vid val av resa.

En samlad bedömning av ovanstående faktorer ska ligga till grund för beslutet inför val av resa. Policyn för resor i tjänsten konkretiseras med stadens riktlinjer för resor i tjänsten.

Granskningens syfte är att bedöma om styrelsen har en tillräcklig intern kontroll avseende resor i tjänsten. Utifrån syftet ska följande revisionsfrågor besvaras;

- Följer styrelsen fullmäktiges policy och riktlinje för resor i tjänsten?
- Följer styrelsen Skatteverkets rättsliga vägledning?
- Efterlevs styrelsens interna anvisningar vid resor?

Granskningen har utförts genom intervjuer, dokumentstudier och stickprov av underlag från aktuella konton där resor i tjänsten finns bokförda. Perioden som har granskats är 1 januari 2017 till 30 juni 2018.

Granskningens revisionskriterier utgörs av Göteborgs Stads policy och riktlinjer för resor i tjänsten, Skatteverkets rättsliga vägledning för studie- och konferensresor och vissa förmåner för beskattning samt bolagets delegationsordning, attestreglemente, egna anvisningar.

lakttagelser

Göteborgs stads bostadsaktiebolags blankett för godkännande av tjänsteresa

Enligt Göteborgs Stads riktlinjer för resor i tjänsten ska befogenhetsfördelning för resa, konferens och logi anges i lokal anvisning, detta gäller både inom Sverige och utomlands. Också befogenhet att besluta om undantag från flygresor under 50 mil ska framgå i den egna anvisningen. Bolaget har ingen särskild anvisning men en blankett för godkännande av resa. Av denna blankett ska syftet med resan, hur resan har företagits, om hotell ingår (eventuellt namn på hotellet), datum för av- och hemresa och utgångspunkterna för resa framgå. Om flygresor understiger 50 mil ska särskild motivering anges.

Genom underskrift godkänns resan av närmsta chef alternativt vd eller styrelseordförande vid utlandsresa. Det framgår dock inte hur beslut om styrelseresa ska fattas.

Stickprovsgranskningen

I granskningen har 17 stickprov av resor under den angivna perioden granskats.

Beslut om resa

Beslut om de granskade resorna har verifierats i så gott som samtliga stickprov i blanketten för godkännande av resa. När det gäller en styrelseresa har beslut om denna fattats i styrelsen. Av styrelseprotokollet framgår att alternativ har diskuterats före beslut om slutlig destination.

Resans syfte, val av deltagare och säkerhet

Enligt Skatteverkets rättsliga vägledning är det viktigt att syfte och nytta tydligt framgår i den dokumentation som ska finnas tillgänglig hos arbetsgivaren. Även stadens riktlinjer är tydliga med att syftet ska ha entydig anknytning till verksamhetens uppdrag. Det kan gälla att antingen tillföra kunskaper och erfarenheter som bedöms nödvändiga för verksamheten eller att uppfylla förpliktelser som är en konsekvens av att Göteborg är rikets näst största stad. Antalet deltagare ska noga övervägas och ett tydligt motiv måste finnas för valet av deltagare. Vid val av resa

ska också en sammanvägning göras av syftet med resan, tid, kostnad, klimatpåverkan samt säkerhet och arbetsmiljö (utan inbördes ordning). Innan en resa beställs ska resenären i samråd med sin chef överväga om det är möjligt att ersätta resan till förmån för telefonmöte, videokonferens eller liknande.

I ett fåtal av de resor som granskats saknades tydlig syftesbeskrivning. Däremot har vi inte kunnat verifiera en tydlig dokumentation som visar på nyttan för bolagets verksamhet (även om den kan förstås av syftet eller programmet), ett övervägande av alternativ till resa (videokonferens mm), val av deltagare samt motiv till valet av deltagare i något av stickproven. Som vi redan nämnt, framgår dock av ett styrelseprotokoll, då beslut om styrelseresa fattades, att alternativ har diskuterats.

I granskningen har resor företagits där hela styrelsen med vd och andra viktiga tjänstepersoner har deltagit. I dessa fall har samtliga deltagare avrest med samma avgång utan någon påvisad hänsyn till säkerhetsaspekterna med detta förfarande.

Reseräkning

Skattereglerna anger att om den anställde själv har haft utgifter i samband med en tjänsteresa, som är att anse som bolagets utgifter, ska den anställde ersättas skattefritt. En reseräkning utgör underlag för sådan ersättning tillika skattepliktiga förmåner, exempelvis fria måltider vid tjänsteresa, kurser, kongresser, konferenser och studieresor. Arbetsgivaren ska göra skatteavdrag och betala arbetsgivaravgifter på sådan förmån. Stickprovsgranskningen visar att det inom bolaget finns en bristande disciplin vad gäller att skriva reseräkningar.

Färdmedel

Stadens riktlinjer anger ett tydligt förhållningssätt vad gäller val av färdmedel. Först i tredje hand kan resa med bil göras och då i första hand av de som tillhandahålls av staden. Om bil används och fler ska resa ska samåkning övervägas. Taxi kan väljas om ingen av stadens bilar finns att tillgå och om inget kollektivt alternativ finns eller då det är mer kostnadseffektivt än andra alternativ. Först därefter kommer alternativet privat bil. Detta är enligt stadens riktlinjer tillåtet undantagsvis och ska vara beslutat av chef. I granskningen framkommer att privat bil i tjänsten får användas. Det finns dock inget skriftligt beslut som styrker detta. Vidare ersätts bolagets anställda för parkeringsavgifter vid brukande av privat bil i tjänsten. Däremot utgår inte milersättning.

Riktlinjerna för resa säger vidare att om en medarbetare erbjuds parkeringsplats för privat bil ska detta preciseras i en lokal anvisning med utgångspunkt i stadens parkeringspolicy och skattelagstiftningen. Enligt uppgift från bolaget erbjuds anställda att hyra parkering mot en marknadsmässig avgift. Bolaget hänvisar till följande informationsbrev: ”Från och med den 1 januari 2015 höjer vi avgiften för anställdas

parkering” som en sådan anvisning. Innehållet i detta dokument rör, precis som rubriken antyder, i huvudsak avgifter för parkering och är undertecknat av bolagets ekonomichef. Det framgår inte huruvida det är beslutat eller ej. Därutöver finns en liknande skrivning i bolagets personalhandbok under personalförmåner.

I de resor som granskats har såväl privat bil som taxi nyttjats. Granskningen visar att bolaget brister i att systematiskt redovisa dessa resor. I granskade körjournaler är dessutom dokumentationen bristfällig.

Arbets tid, nöje, rekreation

I stadens riktlinjer framgår att bortavaron från arbetet ska stå i rimligt förhållande till det förväntade utbytet med aktiviteten, minst hälften av den ianspråktagna arbetstiden bör användas för resans egentliga syfte.

Skatteverkets rättsliga vägledning reglerar förmånsbeskattning när resor har alltför omfattande inslag av nöje och rekreation eller om resan skett under en helg. I de fall Skatteverket anser att begränsningarna har överskridits kan resorna anses utgöra semester eller annan förmån och därmed ge upphov till förmånsbeskattning för den anställde. Arbetsgivaren blir samtidigt skyldig att erlagga arbetsgivaravgifter.

Genom praxis har principen etablerats att det under kortare konferensresor (två till tre dagar) inte bör finnas utrymme för någon beaktansvärd tid för fria aktiviteter.

I stickprovsgranskningen har vi sett ett par resor där det, utifrån tillhörande program, är tveksamt om programpunkterna är följ samma mot den etablerade praxisen.

I granskningen har vi noterat att det har varit svårt att få in samtliga underlag till de stickprov som vi har efterfrågat. I samtal med bolaget har det bekräftats att det har varit ett gediget arbete att hitta och samla ihop alla underlag som ska finnas till en resa.

Bedömning

Utifrån de iakttagelser som har gjorts är bedömningen att styrelsens interna kontroll avseende resor i tjänsten kan stärkas.

Stadens riktlinjer för resa i tjänsten anger att befogenhetsfördelning för resa, konferens och logi ska anges i lokal anvisning, detta gäller både inom Sverige och utomlands. Befogenhet att besluta om undantag från flygresor under 50 mil ska anges i lokal anvisning. Vår bedömning är att bolagets blankett för godkännande av resa utgör ett bra beslutsunderlag. Denna bör emellertid kompletteras med en lokal anvisning som tar sin utgångspunkt i Göteborgs Stads policy och riktlinjer för resor i tjänsten.

I den lokala anvisningen menar vi att bolaget även bör ange bolagets förhållningssätt vad gäller parkering.

Om en medarbetare har använt privat bil i tjänsten har bolaget angett att milersättning inte utgår. Detta menar vi avviker från Skatteverkets regler som anger att om den anställde själv har haft utgifter i samband med en tjänsteresa, som är att anse som bolagets utgifter ska den anställde få skattefri ersättning för dessa utgifter. För att säkerställa en rättvis redovisning av den klimatkompensation som staden kräver att varje förvaltning och bolag ska göra, menar vi att det är viktigt att det finns korrekta underlag bland annat i form av körjournaler då taxi eller privat bil har använts.

Riktlinjerna öppnar upp för att i en lokal anvisning göra ytterligare preciseringar av aktiviteter och beslut utöver de som nämns i policyn och riktlinjerna, dock krävs att stadens policy och riktlinjer är minsta nivå. Eftersom bolaget tillåter resa med privat bil i tjänsten bör förhållningssättet till detta framgå i den lokala anvisningen.

Vidare är det vår bedömning att disciplinen för att skriva reseräkningar bör stärkas. Den lokala anvisningen bör innehålla regler som visar vad som gäller för upprättande av reseräkning. Detta menar vi är extra viktigt eftersom stadens riktlinje saknar sådan skrivning.

Stadens policy och riktlinje för resor i tjänsten omfattar såväl medarbetare som förtroendevalda, därför menar vi att en lokal anvisning bör beslutas av styrelsen.

Vid val av resa, säger riktlinjerna att, en sammanvägning ska göras av syftet med resan, tid, kostnad, klimatpåverkan samt säkerhet och arbetsmiljö. Syftet ska ha en entydig anknytning till verksamhetens uppdrag och antalet deltagare ska noga övervägas med en tydlig motivering för valet av deltagare.

Vår bedömning är att dessa överväganden kan bli mer tydliga i bolagets dokumentation. Vid resor där hela eller stora delar av avdelningar, distrikt, ledningsfunktioner och/eller styrelse deltar bör riskerna med gemensamma avgångar övervägas utifrån säkerhetsaspekter. Utifrån detta övervägande bör lämpliga åtgärder vidtas.

Varje förvaltning och bolag ansvarar för att kommunicera och följa upp innehåll och efterlevnad av stadens policy och riktlinjer för resor i tjänsten. För att i efterhand kunna bedöma efterlevnad av gällande regelverk menar vi att bolaget bör öka spårbarheten till samtliga underlag tillhörande respektive resa.

I syfte att stärka den interna kontrollen lämnar vi följande rekommendationer till styrelsen:

Lekmannarevisorerna rekommenderar styrelsen att upprätta och besluta om en lokal anvisning med utgångspunkt i stadens policy och riktlinjer för resor i tjänsten men även beakta de iakttagelser och bedömningar som framkommit i denna granskning.

Personsäkerhetsarbete

Utgångspunkter i granskningen

Grunden för att medarbetare och förtroendevalda utför ett arbete med hög kvalitet är att det i alla avseenden (fysiskt, psykiskt och socialt) finns en trygghet och god arbetsmiljö. Med det menas att inte utsättas för diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier och att arbetet kan genomföras under förhållanden utan ofredanden eller obehag. Våld och hot mot anställda på en arbetsplats är ett arbetsmiljöproblem som, för den som drabbas, kan innebära fysiska skador, psykiskt påfrestande oro samt ekonomiska förluster på grund av sjukskrivningar.

Ett särskilt utsatt område kännetecknas av en social problematik och kriminell närvaro. Sverige har totalt 23 sådana områden varav sju återfinns inom Göteborg. Framtidenkoncernen har verksamhet inom samtliga. För de som i sitt arbete verkar inom dessa områden kan risken för hot och våld vara förhöjd. Mot den bakgrunden bedöms personsäkerhetsarbete vara ett viktigt område att granska.

Granskningen syftar till att bedöma om bolaget bedriver ett personsäkerhetsarbete i enlighet med gällande regelverk. Granskningen ska svara på följande revisionsfrågor:

- Har bolaget en ändamålsenlig (dokumenterad) organisation för personsäkerhetsarbete?
- Har bolaget (dokumenterade) rutiner för personsäkerhetsarbete?
- Finns det en tillbudsrapportering och riskhantering som säkerställer att risker för våld och hot om våld kan minimeras?
- Sker det en uppföljning som ger tillräckligt med underlag för att bedöma om säkerhetsnivån är acceptabel?

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och intervjuer. Inom ramen för granskningen har vi också skickat en enkät till samtliga anställda. Enkäten har ställt frågor om upplevelsen och hanteringen av hot och våld.

Granskningens revisionskriterier är Arbetsmiljöverkets föreskrifter om hot och våld i arbetsmiljön (AFS 1993:2), Göteborgs Stads säkerhetspolicy och Göteborgs Stads riktlinje för personsäkerhet.

Arbetsmiljölagen utgör grunden för Arbetsmiljöverkets föreskrift om hot och våld i arbetsmiljön. Göteborgs Stad har upprättat en säkerhetspolicy som anger att säkerhetsarbete också omfattar personsäkerhet och att varje nämnd och styrelse ansvarar för detta. Policyn konkretiseras i stadens riktlinje för personsäkerhet som syftar till att skapa en för staden gemensam syn på säkerhetsarbetet före, under och efter en händelse med inslag av hot och/eller våld.

Iakttagelser

Avsikten var att genomföra intervjuer med bolagets samtliga tre distriktschefer i syfte att få en så rättvis bild som möjligt av hur personsäkerhetsarbetet bedrivs. Dock har intervju endast varit möjlig med en av distriktscheferna. Detta distrikt innefattar inte det som inledningsvis beskrivs som särskilt utsatt och skiljer sig därmed från de övriga. De iakttagelser som redovisas avspeglar därmed inte en helhetsbild.

Organisation

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift ska säkerhetsarbetet ordnas så att risk för våld eller hot om våld så långt som det är möjligt förebyggs. Lokala behov och förutsättningar ska avgöra hur arbetet bäst organiseras och vilka handlingsprogram som behövs för att förebygga våld och hot. Stadens säkerhetspolicy föreskriver att bolagsledningen, genom en tydlig inriktning och fördelning av ansvar, ska engagera sig i verksamhetens säkerhetsarbete. Organisation, delegation, beslut, planer och åtgärder beträffande säkerhetsarbetet ska dokumenteras.

Granskningen visar att bolaget har valt att integrera sitt arbete med personsäkerhet i det systematiska arbetsmiljöarbetet, helt i enlighet med stadens riktlinje. I bolagets säkerhetshandbok, som är tillgänglig för samtliga medarbetare, finns olika dokument där organisation, roller och ansvar för säkerhetsarbetet framgår. Bolagets övergripande mål för arbetsmiljöarbetet, en kortfattad beskrivning av hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas samt hur arbetsmiljöansvar är delegerat i bolaget framgår också.

Arbetsgivaransvaret är formulerat i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrift. Också arbetstagarnas skyldigheter är beskrivna. Genom att ansvaret för genomförande av säkerhetsarbetet ligger inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet hamnar det därmed på respektive chef i linjeorganisationen. Enligt uppgift har förvaltarna ett delegerat ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet vilket även inkluderar personsäkerhetsarbetet.

Stadens säkerhetspolicy anger att en säkerhetschef ska utses och ha befogenhet att vara drivande och hålla ihop, initiera och genom stöd och uppföljning utveckla säkerhetsarbetet. Bolaget har en säkerhetssamordnare som även ingår i det koncernövergripande

säkerhetsrådet tillsammans med representanter från övriga delar av koncernen. Förutom att samordna säkerhetsarbetet har medarbetaren till uppgift att arbeta med verksamhetsutveckling. Tiden som säkerhetssamordnaren lägger på detta uppdrag uppgår till cirka 20 till 25 procent av sin totala arbetstid. Enligt uppgift från bolaget kommer tjänsten att ses över.

Rutiner

I säkerhetshandboken finns hänvisningar till Arbetsmiljöverket och dess föreskrift om hot och våld. Vidare beskrivs att bolaget har egna riktlinjer för hot och våld som i korthet innefattar följande:

- Genomföra förebyggande åtgärder genom exempelvis förändring i den fysiska arbetsmiljön och utbildningsinsatser.
- Uppföljning av hot- och våldssituationer, såväl omedelbara åtgärder som uppföljande samtal.
- Vid samtliga hot- och våldssituationer göra en arbetsskadeanmälan.

Vid händelse av hot- eller våldssituation finns punktlistor som beskriver hur medarbetaren bör agera. Också hanteringen direkt efter en sådan situation samt efterkommande uppföljning och dokumentation beskrivs i punktform.

Det finns en särskild skrivning om hur hot och våld ska hanteras inom bolaget: ”Att kunna hantera hot och våld är viktiga delar i det lokala och centrala systematiska arbetsmiljöarbetet, att frågorna diskuteras löpande på arbetsplatsträffar och i den företagscentrala samverkansgruppen.”

Vidare beskrivs förebyggande åtgärder och vad som ska göras då en händelse inträffar: ”Det är viktigt att ha en genomtänkt planering för hur man förebygger och hanterar hot- och våldssituationer som kan uppstå på en arbetsplats. Frågor om hot och våld ska alltid ses som en löpande del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Alla medarbetare ska känna sig trygga. Arbetsplatsens regler och rutiner ska följas. Ett konsekvent handlande skapar trygghet.”

Det finns inget särskilt dokument som innehåller riktlinjer för hot och våld. I säkerhetshandboken saknas en hänvisning till stadens säkerhetspolicy eller riktlinjer för personsäkerhet.

Hantering av personsäkerhetsrisker

I den bolagsövergripande internkontrollplanen finns hot- och våld mot personal med som en risk.

Enligt uppgift från säkerhetssamordnaren genomförs så kallade riskavstämningar två gånger per år. Detta ska göras både på distrikt och huvudkontor. För dessa riskavstämningar finns särskilda protokoll som

ska fyllas i. Vi har i granskningen begärt in de senaste från samtliga distrikt och kan konstatera att det skiljer sig hur väl dessa fylls i. Flera av dessa protokoll visar brister i dokumentation.

Granskningen visar att det finns vissa oklarheter kring dokumenten och att ansvar och åtgärder kan framstå som diffusa. Dock ska det enligt uppgift finnas mer tydliga handlingsplaner på lokal nivå i respektive distrikt. Dessa ska också diarieföras. Vi har i granskningen inte verifierat detta.

Enligt uppgift säkerställs att åtgärder vidtas genom återkommande förvaltningsmöten då riskavstämningar går igenom.

Skyddsombuden rapporterar, enligt distriktschefen, direkt till HR som sammanställer och redovisar resultatet i samverkansgruppen. Det är vid detta tillfälle som distriktschefen får den första återkopplingen från riskidentifieringen. Informationen om vad som framkommer i respektive distrikts handlingsplaner/riskavstämningar delges säkerhetssamordnaren vid två tillfällen under året. Säkerhetssamordnarens samverkan med distriktscheferna sker i huvudsak genom muntlig kontakt.

Resultatet av riskavstämningar i form av den sammanställning som HR gör, används som underlag till den årliga säkerhetsrapporten som säkerhetssamordnaren redovisar till styrelsen. Vid väsentlig händelse kan säkerhetssamordnaren även bli inkallad till styrelsen.

Utbildning

Arbetsmiljöverkets föreskrift anger att arbetstagarna ska ha tillräcklig utbildning och information och få tillräckliga instruktioner för att kunna utföra arbetet säkert och med tillfredsställande trygghet.

Bolagets säkerhetshandbok anger att utbildningsinsatser är en del av det förebyggande arbetet. Samtliga utbildningsinsatser sköts av HR. Utifrån vad som kommer fram vid samverkansmöten och genomgångarna av riskavstämningar bestäms vilka riktade utbildningsinsatser som ska prioriteras. Enligt uppgift har bolaget upphandlat en ny utbildning om hot och våld. Den intervjuade distriktschefen anger att övningar och utbildningar i hot-och våldssituationer genomförs vartannat eller vart tredje år. Dessa utbildningar brukar anpassas utifrån medarbetarnas olika funktionsområden. Utrymningsövningar hålls av förvaltarna, någon kontroll av att de genomförs sker inte. Vi har i granskningen inte kunnat verifiera dokumentation som visar att utbildningar och övningar genomförs i enlighet med stadens riktlinjer och egna anvisningar. Enligt uppgift förvaras dokumentation om utbildningsinsatser i varje medarbetares personakt.

Chefer har också till uppgift att en gång per år se till att valda delar i säkerhetshandboken går igenom med medarbetarna.

Incidenthantering

Bolagets egna anvisningar anger att vid samtliga hot- och våldssituationer ska en arbetsskadeanmälan göras. Av intervjuerna framgår att rapportering i incidentrapporteringssystemet är en begränsad företeelse men att de flesta incidenter lyfts i något sammanhang, exempelvis vid arbetsplatsträffar.

Uppdrag från koncernledningen

I december år 2016 fattade koncernledningen beslut om att ge dotterbolagen i uppdrag att utöka närvaron i utvecklingsområdena. Varje enskilt bolag fick ansvar för förhandlingar och implementering under 2017. Detta uppdrag är enligt säkerhetssamordnaren relativt nyss igångsatt. Bolaget har sedan april år 2018 tolv trygghetsvårdar som är placerade i Biskopsgården och Hammarkullen. Samtliga har genomgått en koncerngemensam utbildning för att kunna genomföra uppdraget. Bolaget har i studiesyfte använt sig av Gårdstensbostäders kompetens och erfarenhet. Återrapportering av uppdraget sker till bolagsledningen av respektive distriktschef och säkerhetssamordnaren.

Uppföljning

Riktlinjen för personsäkerhet anger att ansvarig chef ansvarar för att den som blivit utsatt för allvarligt hot och den personalgrupp som berörts får delta i uppföljande samtal. Minimum är att uppföljning sker efter en vecka, tre månader och ett år. Om det finns behov ska uppföljning ske vid fler tillfällen. I bolagets säkerhetshandbok framgår att uppföljning av hot- och våldssituationer, såväl omedelbara åtgärder som uppföljande samtal, ska göras. Ingen tidsram anges för när detta bör ske.

Enligt stadens säkerhetspolicy är säkerhet en del av verksamhetens riskhantering och kan beskrivas som förmågan att upprätthålla en definierad risknivå. Ledningen för bolaget ska minst årligen följa upp att säkerhetsnivån är acceptabel med återrapportering till styrelse.

Årligen upprättas en säkerhetsrapport som redovisas för styrelsen. Vid februarimötet 2018 fick styrelsen ta del av 2017 års rapportering. Syftet med rapporten anges vara att följa upp bolagets säkerhetsarbete. I rapporten beskrivs förändring i organisation, vad säkerhetsarbetet innefattar, vilket arbete som pågår, inrapporterade händelser med mera. Allt med utgångspunkt i samtliga områden som ingår i säkerhetsarbetet. I rapporten finns en utförlig beskrivning av bolagets krisledningsgrupp och vad denna ansvarar för. Bland annat framgår att gruppen ansvarar för att rutiner och arbetssätt är uppdaterade. De planerar även utbildningar och övningar samt ansvarar för att rapportera bolagets risk- och sårbarhetsanalys till staden en gång per mandatperiod. I detta arbete identifieras händelser som kan inträffa i och påverka verksamheten. Krisledningsgruppen samlas, enligt denna rapporteringen, minst två gånger per år för att arbeta med bolagets krisledning.

Säkerhetsrapporteringen innefattar inte en bedömning av om bolagets säkerhetsnivå är acceptabel eller ej.

Inträffade händelser, latent hot och rutiner ska följas upp och handlingsplaner för hur befintliga rutiner kan förbättras och risker minimeras ska upprättas. När det gäller inträffade händelser så tas de upp i samtal med medarbetare men också i andra forum inom distrikt och bolaget i övrigt, däremot saknas en dokumenterad rutin för detta. I granskningen har det inte framkommit att handlingsplaner upprättas för hur befintliga rutiner kan förbättras och risker minimeras.

Koncerngemensamt arbete

I juni år 2017 beslutade koncernledningen om en koncerngemensam handlingsplan för trygg och säker arbetsmiljö. En arbetsgrupp bestående av medarbetare, chefer och skyddsombud fick i uppdrag att ta fram förslag till koncerngemensamma insatser för att stärka tryggheten och säkerheten för medarbetarna. Målet var att komma fram till förslag för att få ett koncerngemensamt synsätt och arbetssätt för en trygg och säker arbetsmiljö. Tre fokusgrupper med 45 medarbetare från hela koncernen jobbade med att kartlägga nuläget och hitta förbättringsområden. En utgångspunkt var det koncerngemensamma resultatet av medarbetarenkäten. Arbetet mynnade ut i fyra förslag:

- Koncerngemensam anvisning till säkerhetspolicyn och medarbetar- och arbetsmiljöpolicyn som förtydligar synsätt/förhållningssätt och rutiner.
- Koncerngemensamt utbildningsprogram.
- Metod för psykologisk första hjälpen.
- Koncerngemensamt incidentrapporteringssystem.

Under 2018 tillträdde Framtidenkoncernens säkerhetschef med uppdrag att samordna säkerhetsarbetet för koncernen. I detta har personsäkerhetsprocessen setts över och under december månad ska koncernledningen ha fattat beslut om ett förslag som bland annat innefattar ett koncerngemensamt incidentrapporteringssystem, checklistor/mallar, årlig riskanalys avseende hot och våld, tre nivåer av situationsanpassade riskanalyser samt ett åtgärdsprogram. Utbildningsmoduler ska byggas upp och ett förberedande för införande av kamratstödjare ska påbörjas. Planen är att hela processen ska lanseras vid koncernens första ledningsforum under år 2019 för att därefter rullas ut i hela koncernen. Under arbetets gång framkom att befintliga resurser inte var tillräckliga varför ytterligare en koncerngemensam resurs har rekryterats.

Lekmannarevisorernas enkät

I granskningen ställdes en enkät till bolagets samtliga medarbetare i syfte att få en bild av upplevelsen av hot och våld. Fördelat per distrikt och huvudkontor var svarsfrekvensen enligt följande²:

Område	Centrum	Hisingen	Öster	Huvudkontor	Bolaget
Svarsfrekvens i %	20.9	22.39	22.39	33.33	38.2

Först konstaterar vi att svarsfrekvensen är mycket låg, totalt sett. Utan hänsyn tagen till hur de olika distrikten och huvudkontoret har svarat var och en för sig, framkommer att närmare 30 procent av de svarande någon gång under perioden har upplevt att de blivit utsatta för någon form av hotfull händelse.

Enkäten innehöll 23 olika typer av hotfulla händelser. Flera svar kunde lämnas. Av dessa olika typer har 13 markerats som en upplevd händelse. På frågan om hur många gånger personen blivit utsatt, har cirka 42 procent av dessa svarat en gång och cirka 28 procent två till tre gånger. Närmare 14 procent har svarat tre till fem och cirka 10 procent fler än fem gånger.

Närmare 70 procent har inte sökt stöd med anledning av händelsen. Av de som sökt stöd upplevde drygt 20 procent att de inte fått det stöd de behövde.

Närmare 80 procent angav att de inte gjort en tillbudsrapportering. Nästan 90 procent av de som uppgett att de utsatt för en händelse svarade att händelsen inte heller dokumenterats på annat vis.

Drygt 30 procent uppgav att händelsen påverkat förmågan att utföra arbetsgifterna på ett negativt sätt och cirka 25 procent att det också påverkat privatlivet. Närmare 80 procent av de totalt antal svarande visste hur de skulle agera vid händelse av våld eller hot om våld medan drygt 20 procent svarade nej på den frågan. Vi frågade även om det var känt om en kollega blivit utsatt, ungefär 36 procent svarade ja och drygt 60 procent svarade nej. Cirka 10 procent uppgav att en närstående eller bekant blivit utsatt för hotfull händelse på grund av den svarandes yrkesutövning. Närmare 40 procent hade anmält detta till arbetsgivaren. Cirka fyra procent hade också upplevt ett så kallat outtalat hot.

² Svarsfrekvensen fördelad per distrikt och huvudkontor utgår från det totala antalet svarande.

Bedömning

Bedömningen är att bolaget i sitt personsäkerhetsarbete kan bli mer följsamt mot gällande regelverk.

Säkerhetspolicyn anger att varje förvaltning och bolag i staden ska ha rutiner för hur en händelse ska hanteras. I rutinen ska det finnas tydligt beskrivet hur chefer och anställda ska gå till väga oavsett när och var händelsen uppstår. Vår bedömning är att bolaget i det avseendet bör se över de dokumenterade rutinbeskrivningar som finns och vid behov uppdatera och förtydliga dessa. Bolaget är skyldigt att följa fullmäktiges beslut, policydokument och riktlinjer och då menar vi att också hänvisningar till dessa gällande styrdokument bör finnas i säkerhetshandboken.

Bolagets årliga säkerhetsrapport berättar relativt utförligt om utfört säkerhetsarbete, inträffade händelser och vad som finns på plats. Vi anser att rapporteringen även ska ta ställning till om bolagets rutiner avseende hot och våld är ändamålsenliga och om bolaget har en acceptabel säkerhetsnivå.

För att möta de krav som finns i stadens riktlinje för personsäkerhet behöver bolaget i en handlingsplan tydliggöra hur rutinerna kan förbättras och riskerna minimeras. Det bör också tydliggöras att uppföljande samtal efter hotfull händelse ska genomföras inom ramen för det tidsspann som stadens riktlinjer anger.

Vår bedömning är att säkerhet är ett viktigt område som är både omfattande och komplext och därmed kräver omfattande resurser. Därför menar vi att ansvaret för säkerhetsarbetet bör ligga på en säkerhetschef med befogenhet att vara drivande och hålla ihop, initiera och genom stöd och uppföljning utveckla säkerhetsarbetet. Detta är också ett skall-krav uttryckt i stadens säkerhetspolicy. Frågan har uppmärksammats och kommer enligt uppgift att ses över, vilket vi ser som positivt.

Både intervjuer och svar från vår enkät vittnar om att tillbud och incidenter inte rapporteras så som det är tänkt. Det innebär, enligt vår bedömning, att det finns en risk för att underlag till handlingsplaner, förebyggande åtgärder med mera ger en felaktig bild vilket i sin tur kan leda till fel åtgärder eller i värsta fall inga åtgärder alls. Vi ser även en risk för att våld och hot om våld kan normaliseras och ses som en del av jobbet. Med hänvisning till det nu pågående koncerngemensamma arbetet med syfte att skapa gemensamma synsätt och system för en trygg och säker arbetsmiljö bedömer vi att dessa risker kan omhändertas.

Som en följd av ovanstående bedömningar riktar vi följande rekommendation till styrelsen:

Lekmannarevisorerna rekommenderar styrelsen att i det utvecklingsarbete som pågår beakta de iakttagelser och bedömningar som framkommit i denna granskning.

Granskning av systematiskt brandskyddsarbete (SBA)

Utgångspunkter i granskningen

Enligt lagen om skydd mot olyckor (2003:778) ska ägare eller nyttjanderättsinnehavare till byggnader och anläggningar vidta de åtgärder som krävs för att förebygga brand och för att hindra eller begränsa skador till följd av brand.

Ett systematiskt brandskyddsarbete ska bedrivas och innebär att på ett strukturerat sätt planera, utbilda, öva, dokumentera, kontrollera, åtgärda och följa upp brandskyddsarbetet.

Utgångspunkten för säkerhetsarbetet i Göteborgs Stad är stadens säkerhetspolicy. Säkerhetspolicyn konkretiseras i en riktlinje för SBA. Riktlinjen förtydligar, kompletterar och ställer i vissa avseenden högre krav än lagstiftningen inom området.

Syftet med granskningen är att bedöma om bolaget bedriver ett SBA i sin roll som fastighetsägare. Granskningen tar inte fasta på det systematiska brandskyddsarbete som bedrivs i bolagets egna lokaler utan är avgränsat till hyres- och lokalfastigheterna.

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och intervjuer. I syfte att få förståelse för detta område har vi även fört samtal med Göteborgs Räddningstjänst.

Granskningen har utgått ifrån följande revisionskriterier:

- Säkerhetspolicy för Göteborgs Stad
- Riktlinje för systematiskt brandskyddsarbete (SBA)
- Riktlinje för hantering av säkerhetsrisker
- Statens räddningsverks allmänna råd och kommentarer om systematiskt brandskyddsarbete (SRVFS 2004:3)
- Statens räddningsverks föreskrifter om skriftlig redogörelse för brandskyddet (SRVFS 2003:10).

lakttagelser

Organisation

Enligt riktlinjen för SBA ska alla byggnader som bolaget äger eller förvaltar ha ett dokumenterat SBA. Med detta menas bland annat att det ska finnas en dokumenterad brandskydds- och utrymningsorganisation med roller, genomförande och återsamlingsplats. Brandskydds- och utrymningsorganisationen ska vara kända av samtliga anställda.

I bolagets säkerhetshandbok finns dessa organisationer beskrivna med namngivna ansvarsfunktioner på en övergripande nivå. Varje distrikt och huvudkontoret har därutöver en egen plats i säkerhetshandboken med flera rubriker, exempelvis organisation och ansvar samt dokumentation. Samtliga distrikt och huvudkontoret har namngivna brandskyddsledare och utrymningsledare.

Inom bolaget har en medarbetare till uppgift att samordna SBA, denne har haft uppdraget sedan april 2018. Samordnaren har gått igenom samtlig dokumentation i syfte att se över vad som behöver utvecklas och förtydligas. En översyn av arbetssätt ingår också.

Riktlinjen för SBA anger att varje bolag ansvarar för att riktlinjerna efterlevs och att en gång om året rapportera status på SBA till sin styrelse. Vidare hänvisar riktlinjen till stadens säkerhetspolicy som säger att bolagsledningen minst en gång per år ska följa upp att säkerhetsnivån är acceptabel med åiterrapportering till styrelsen. Säkerhetssamordnaren (beskrivs under granskning av personsäkerhet) lämnar årligen en skaderapport och information om säkerhetsarbetet till styrelsen. För år 2017 innefattade rapporteringen en beskrivning av vad SBA innebär för typ av aktiviteter under ett år, samt antal inrapporterade bränder och skadekostnaden för dessa bränder.

Brandskyddssamordnare ska, enligt bolagets egen dokumentation, samordna SBA inom bolaget och stötta brandskyddsledaren på respektive distrikt/område. I granskningen framkommer att detta är ett arbete som håller på att finna sina former.

Utbildning och dokumentation

Riktlinjen anger vidare att personer i brandskyddsorganisationen ska ha den kunskap som krävs för att fullgöra sina uppgifter. Alla anställda ska ha tillräckliga kunskaper om SBA i förhållande till sina arbetsuppgifter, en särskild utbildningsplan ska upprättas som innehåller vilken typ av utbildning som ges, när och hur ofta den ges. Enligt stadens riktlinje för hantering av säkerhetsrisker ska samtliga stadens medarbetare genomgå en grundutbildning i SBA vartannat år. Bolagets säkerhetshandbok anger att utbildning ska vara nivåstyrd och avpassad för den roll som personen

har i organisationen. Förutom de olika befattningsnivåerna så ska all personal genomföra en allmän brandutbildning, vilket repeteras minst vartannat år, samt utrymningsövning en gång per år. Nya medarbetare ska av sin brandskyddsledare erhålla kort genomgång av brandskyddet och dess rutiner. Detta ska ske under introduktionens första vecka. Det har inte gått att identifiera att planen följs då dokumentation, enligt uppgift, inte finns samlad. Samordnaren ansvarar för att bevaka detta.

Enligt uppgift förvaras dokumentationen lokalt per distrikt. Förvaltningsledningen har dock beslutat att samtliga distrikt ska använda FAST2 som systemstöd vid SBA.

Systematiska brandskyddskontroller i bostadshyreshus

SBA genomförs två gånger per år (förutom de dagliga och veckovisa ronderingarna). Dokumentation sker i FAST2 med hjälp av I-pads, detta är nytt sedan ett år tillbaka. Granskningen visar att det inte sker någon systematisk kontroll av att brister som framkommer i samband med skyddskontroller åtgärdas.

Ansvarsfördelning bostadshyresgäst och bolag

Riktlinjen anger att det ska finnas en överenskommelse som reglerar ansvaret mellan ägare/förvaltare och nyttjanderättshavare för samtliga byggnader som staden äger, förvaltar eller bedriver verksamhet i. Dessa aktörer ska ha en kontinuerlig samverkan kring brandskyddet.

I hyresavtalet mellan bostadshyresgäst och bolaget anges att bolaget strävar efter att varje lägenhet ska vara försedd med en fungerande brandvarnare. Om sådan saknas eller inte fungerar så åtar sig hyresvärden att installera en sådan vid inflyttningstillfället. Vidare framgår att det är bolaget som äger brandvarnaren och ansvarar för att den fungerar vid monteringsstillfället. Därefter övergår ansvaret, för funktion och att felanmälan framförs till fastighetsägaren när så behövs, till hyresgästen.

Bolagets säkerhetshandbok säger att en funktionskontroll ska genomföras vid samtliga av- och omflyttningsbesiktningar. Status ska noteras i besiktningsprotokollet. Om brandvarnaren inte fungerar vid besiktningsstillfället ska den bytas ut mot en ny fungerande senast på inflyttningsdagen. Felanmäld brandvarnare ska åtgärdas genom att ny brandvarnare eller batteri monteras på plats i lägenheten och inte överlämnas till hyresgästen vid disk på Boservice.

Ansvarsfördelning lokalhyresgäst och bolag

Avtalen

För uthyrning av lokaler har bolaget ingått ett samarbetsavtal med Göteborgslokaler. Göteborgslokaler förbinder sig i detta avtal att ansvara för att angivna lokaler hyrs ut till marknadsmässiga villkor och att hyror

inkommer. Även uppsägning och överlåtelser ingår i Göteborgslokalers ansvar enligt detta avtal. Det finns ingen skrivning i avtalet som berör SBA. Lokalhyresavtalen förvaras i ett gemensamt system.

Brandskyddsklausul och gränsdragningslista

I avtalen med lokalhyresgäst finns en brandskyddsklausul som fördelar ansvaret mellan hyresgästen och fastighetsägaren. Till detta ska en gränsdragningslista med förtydligande av ansvarsfördelningen finnas.

Blockuthyrning innebär att en fastighetsägare hyr ut ett antal lägenheter i ett eller flera bostadshus till en hyresgäst som i sin tur hyr ut lägenheterna i andra hand. Bestämmelserna om blockuthyrning finns i hyreslagen. Vanligtvis handlar det om att lägenheter hyrs ut till olika typer av sociala boenden.

I granskningen har ett exempel på ett sådant blockuthyrningsavtal granskats; ”Temporära bostäder i Askimsviken”. Detta var ett projekt med syfte att tillskapa 57 lägenheter som via fastighetskontoret skulle erbjudas flyktingar som erhållit asyl i Sverige. De temporära bostäderna skulle förhyras av fastighetskontoret, via blockförhyrningsavtal, som därefter skulle hyra ut bostäderna till berörda personer. I december år 2016 beslutades att Framtiden Byggutveckling AB skulle genomföra projektet och i februari år 2018 att Bostadsbolaget skulle vara förvaltande bolag. Därefter beslutades i juni 2018 att Bostadsbolaget också skulle äga de temporära bostäderna som lös egendom.

I granskningen har frågan om hur detta regleras på en generell basis ställts till bolagets kontakt hos Göteborgslokaler. Vi har då fått förklarat att en gränsdragningslista bör finnas mellan den part som bolaget blockuthyr till och aktuell verksamhet. Detta för att denne (låt säga fastighetskontoret), i sådant fall är att betrakta som ”fastighetsägare” med ansvar för exempelvis inomhusbrandposter, dörrar i brandcellsgräns, utrymningsvägar (inklusive utvändiga stegar och trappor), hänvisnings- och nödljusarmaturer, stigarledningar och rökluckor. I granskningen har vi inte tagit del av något som styrker att det finns en sådan gränsdragningslista.

Uppföljning av avtal

Vid samtal med bolagets kontakt hos Göteborgslokaler framkom att Göteborgslokaler vid uthyrningstillfället går igenom avtalet inklusive brandskyddsklausul med hyresgästen. Därefter övergår informationsansvaret till fastighetsägaren, enligt Göteborgslokaler. Vidare har Göteborgslokalers förvaltare och det uthyrande bolagets förvaltare löpande kontakt och genomgångar, bland annat om vilka nya hyresgäster som tillkommer.

Intervjuer med företrädare för bolaget har visat att bolaget inte följer upp att hyresgästerna gör de kontroller, och efterlever de krav som

brandskyddsklausulen innehåller. Det sker heller ingen återkommande dialog med lokalhyresgästerna kring de senares systematiska brandskyddsarbete. Däremot genomför Göteborgslokaler, för bostadsbolagens räkning, någon gång varje år brukarmöten med de ”stora” hyresgästerna, som exempelvis Ica. Vid dess tillfällen ställs frågor på en övergripande nivå kring hur väl avtalen följs.

Krav på skriftlig redogörelse

Statens räddningstjänsts föreskrift (SRVFS2003:10) om skriftlig redogörelse för brandskyddet hänvisar till 2 kap. 3 § lagen (2003:778) om skydd mot olyckor. Föreskriften anger att ”krav på skriftlig redogörelse ska gälla för de byggnader eller andra anläggningar som omfattas av en eller flera av kriterierna i bilagan till denna författning.” I bilagan återfinns hotell och andra tillfälliga boenden, samlingslokaler, restauranger och andra liknande verksamheter, inrättningar för vård eller omsorg, förskoleverksamhet, skolverksamhet eller skolbarnomsorg med flera kriterier.

Den skriftliga redogörelsen ska skickas in till Räddningstjänsten där den utgör ett underlag till Räddningstjänstens kontroller av brandskydd. Enligt Räddningstjänsten i Storgöteborg ska den bestå av två delar. Del ett ska utgöra en allmän beskrivning av fastigheten och fyllas i av fastighetsägaren. Del två ska fyllas i av de verksamheter som finns i fastigheten och som omfattas av kravet.³

Vi konstaterar att bolaget hyr ut lokaler till verksamheter som faller in under ovan beskrivna kriterier. I bolagets delegation av brandskyddsansvar framgår att med denna delegation följer ett ansvar för att ta in redogörelser från lokalhyresgäster där Räddningstjänsten så kräver. Vidare att det sker en systematisk samverkan med lokalhyresgäster och stöttar dem i deras SBA. Av intervjuerna framgår att redogörelser inte samlas in.

Risakanalys

Riktlinjen för SBA anger att arbetet ska grundas på helhetsbilden av byggnadens utformning, verksamheten, organisationen, brandtekniska installationer och riskbilden för respektive byggnad eller verksamhet. Det ska finnas en dokumentation som är tillräckligt omfattande för att säkerställa att skäliga brandskyddsåtgärder vidtas och hålls funktionsdugliga. Utifrån det framgår att alla verksamheter eller

³ <http://www.rsgbg.se/foretag--organisation/skriftlig-redogorelse/> se också Statens räddningsverks föreskrifter om skriftlig redogörelse för brandskyddet (SRVFS 2003:10).

byggnader inte kräver samma SBA. I riktlinjen delas omfattningen av SBA in i tre nivåer enligt följande:

- *Grundläggande nivå*
Byggnader eller verksamheter med öppna ytor som går att överblicka, med låg riskbild. Lokalerna ska enkelt och snabbt kunna utrymmas vid fara.
- *Mellannivå*
Byggnader eller verksamheter med lokaler och ytor som kan vara svåra att överblicka och utrymma. Verksamheten eller byggnadens brandskydd kräver speciellt underhåll. Personer som vistas i lokalerna kan ha dålig lokalkännedom och kan därför behöva hjälp att hitta vid en snabb utrymning.
- *Hög nivå*
Här ingår större och mer komplexa byggnader och verksamheter som omfattar många personer. Verksamheter med personer som sover och/eller har besökare med dålig lokalkännedom hamnar i denna nivå. Personerna som vistas i lokalerna kan behöva hjälp att utrymma.

Bolaget har inte delat in sina fastigheter i enlighet med ovan.

Byggnadstekniska beskrivningar

Enligt stadens riktlinje för SBA ska varje byggnad med brandtekniska installationer beskrivas med avseende på installationernas utförande och funktion och hur installationerna används och kontrolleras. Vidare ska varje byggnad ha uppdaterade ritningar där brandcellsgränser och övrigt brandskydd är dokumenterat. Vid förändringar i byggnadens konstruktion eller utformning ska ritningar uppdateras och det ska säkerställas att brandcellgränser är intakta.

För att säkerställa skäligt brandskydd vid om- eller tillbyggnad eller byte av verksamhet ansvarar, enligt uppgift, projektansvarig för att brandskyddsdocumentation eller PM tas fram i de större ombyggnader som påverkar brandskyddet. Information om brandtekniska installationer samt fastighetsritningar förvaras i ett digitalt ritningsarkiv. Vid större ombyggnader finns också en checklista och en kravspecifikation för hur ritningar ska utformas. Likaså upprättas en kontrollplan av kvalitetsansvarig i enlighet med plan- och bygglagen. För att säkerställa att entreprenörer utför arbetet korrekt så att brandskyddet är bibehållet efter och under hela byggnationen anlitas en brandkonsult för besiktning.

Vi har inom ramen för granskningen begärt brandskyddsutredningar för totalt fjorton ombyggnadsprojekt. I de ombyggnadsprojekt som krävde bygglöv kunde brandskyddsutredningar verifieras.

Bedömning

Lekmannarevisorerna gör bedömningen att bolagets systematiska brandskyddsarbete kan utvecklas i flera avseenden. Mot bakgrund av att alla byggnader och verksamheter inte kräver ett lika omfattande SBA bör bolaget utveckla och diversifiera riskanalysen med avseende på brand så att den i större utsträckning möter de krav som stadens riktlinje ställer.

I samråd med berörda lokalhyresgäster bör det upprättas skriftliga redogörelser som skickas till Räddningstjänsten. För att kunna avgöra i vilka fall detta är nödvändigt behöver en riskbedömning och kategorisering av samtliga fastigheter och verksamheter göras.

Då brandskyddsklausulen i lokalhyreskontrakten innebär ett delat ansvar för brandskydd anser vi att bolaget behöver utveckla arbetsformerna för att ha en löpande dialog avseende brandskydd med lokalhyresgästerna. För att möta stadens krav om egenkontroller, och för att få en bättre bild av lokalhyresgästernas brandskyddsarbete, anser vi också att bolaget bör följa upp de krav brandskyddsklausulen ställer på lokalhyresgästerna. Vidare menar vi att det generellt sett finns en otydlighet och osäkerhet kring ansvaret för kontroll av SBA när det gäller lokalhyresgäster. Fastighetsägarens ansvar vid händelse av brand bör förtydligas. Vi menar att det är särskilt viktigt att tydliggöra fastighetsägaransvaret då blockuthyrning görs.

Syftet med stadens riktlinje för SBA är att arbetet ska ske enligt likformiga principer. För att leva upp till detta bör det säkerställas att det finns en tydlig, känd och tillgänglig dokumentation som fastställer ansvar, säkerställer att utbildning genomförs enligt gällande krav samt visar att skyddsronder och vidtagna åtgärder genomförs.

Den årliga redovisningen till styrelsen bör innehålla en sammanställd riskbild, en bedömning av om säkerhetsnivån är acceptabel, en uppföljning av stadens riktlinjer för SBA samt status på SBA.

Som en följd av ovanstående bedömningar riktar vi följande rekommendation till styrelsen:

Lekmannarevisorerna rekommenderar styrelsen att säkerställa att bolagets systematiska brandskyddsarbete bedrivs i enlighet med gällande krav.

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 kommunfullmäktige 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 kommunfullmäktiges uppdrag och därigenom indirekt också för medborgarna.

Resultatet av lekmannarevisorernas granskning redovisas i granskningsrapporter och granskningsredogörelser.

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

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

Revisorernas rapporter hittar du på www.goteborg.se/stadsrevisionen.

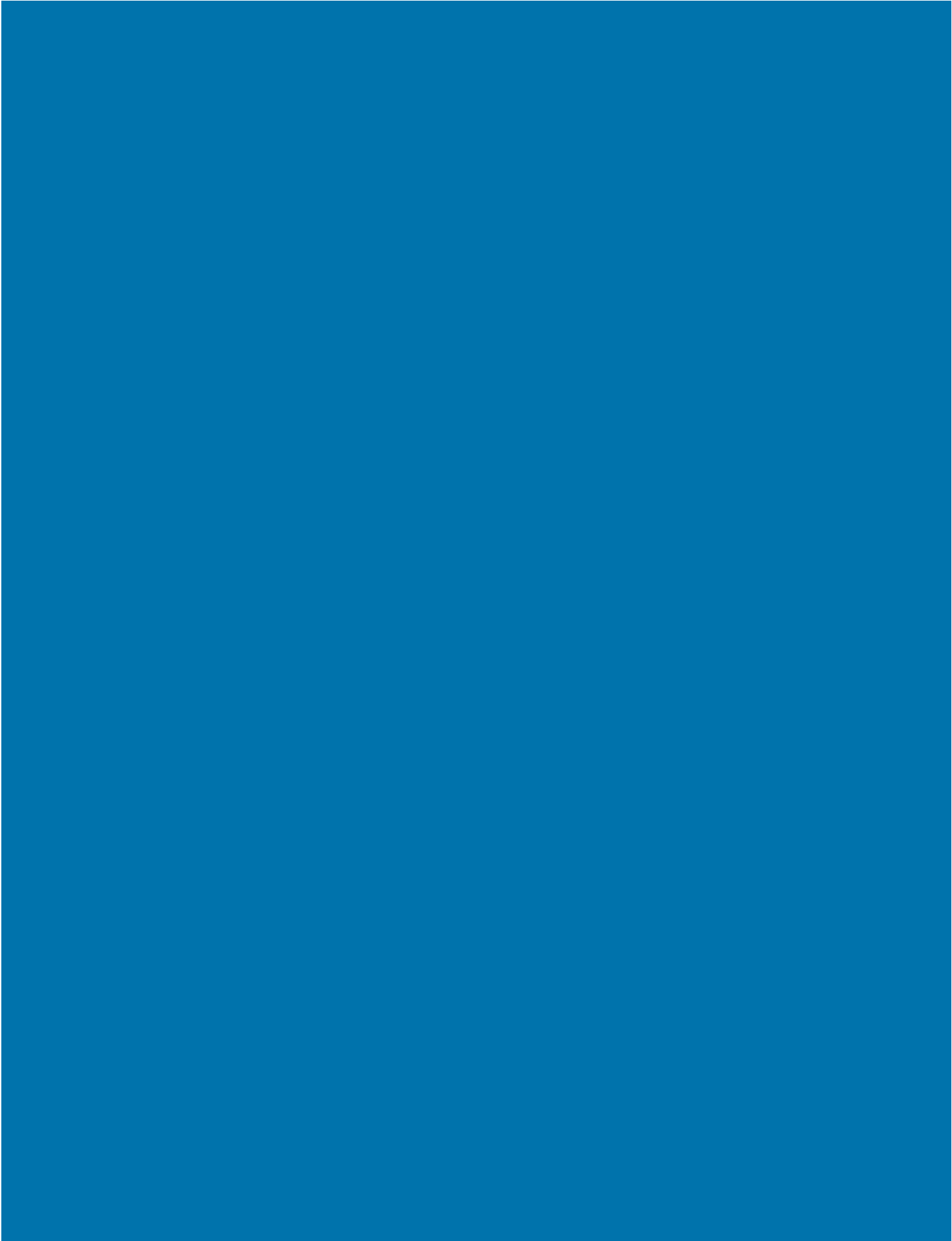
Språkbruk och revisionstermer

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

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

Revisionskritik lämnas när 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 som nämnden eller bolaget har gjort för att följa revisorernas rekommendationer.



Stadsrevisionen

Postadress: Box 2141, 403 13 Göteborg

Besöksadress: Stora Badhusgatan 6

Göteborgs Stads kontaktcenter: 031-365 00 00, kansli: 031-368 07 00

stadsrevisionen@stadsrevisionen.goteborg.se