



Göteborgs
Stad

Göteborg Energi AB

Granskning av verksamhetsåret 2019

Lekmannarevisorerna har avslutat granskningen av bolaget avseende verksamhetsåret 2019.

Våra iakttagelser och bedömningar framgår av granskningsredogörelsen som bifogas.

En del av granskningen har genomförts med hjälp av revisionsbyrån PwC. En rapport från revisionsbyrån biläggs granskningsredogörelsen.

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.

Vi vill betona vikten av att styrelsen vidtar lämpliga åtgärder med anledning av de rekommendationer som lämnas och vi vill därför ha ett yttrande från styrelsen. Av yttrandet ska framgå vilka åtgärder som bolaget har gjort eller planerar att göra med anledning av rekommendationerna. Yttrandet ska skickas till stadsrevisionen@stadsrevisionen.goteborg.se senast den 18 juni 2020.

Göteborg den 16 januari 2020

Handwritten signature of Tom Heyman in blue ink.

Tom Heyman
lekmannarevisor utsedd av
kommunfullmäktige

Handwritten signature of Christina Rogestam in blue ink.

Christina Rogestam
lekmannarevisor utsedd av
kommunfullmäktige



Göteborg Energi AB

– granskning av verksamhetsåret 2019

2020-01-16

Januari 2020

Göteborg Energi AB– granskning av verksamhetsåret 2019

Diarienummer: 0162/19

Stadsrevisionen i Göteborgs Stad

Yrkesrevisor: Charlotte Nätstrand, Cecilia Ersdotter Ribeiro Goncalves

www.goteborg.se/stadsrevisionen

Innehåll

1	Sammanfattning	4
1.1	Tabell 1: Sammanställning av rekommendationer	5
2	Granskning av verksamheten	7
2.1	Grundläggande granskning	7
2.1.1	Uppföljning av handlingar och protokoll	7
2.1.2	Sammanfattande bedömning	8
2.2	Inköp och upphandling	8
2.2.1	Utgångspunkter i granskningen	8
2.2.2	lakttagelser	9
2.2.3	Bedömning	10
2.3	Personsäkerhet	10
2.3.1	Utgångspunkter i granskningen	10
2.3.2	lakttagelser	12
2.3.3	Bedömning	16
2.4	Förebyggande arbete mot oegentligheter	17
2.4.1	Utgångspunkter i granskningen	17
2.4.2	lakttagelser	18
2.4.3	Bedömning	23
2.5	Uppföljning av beslutsunderlag – outsourcing	23
2.5.1	lakttagelser	23
2.5.2	Bedömning	23
2.6	Uppföljning av uppförandekod och etiska riktlinjer	24
2.6.1	lakttagelser	24
2.6.2	Bedömning	24
2.7	Uppföljning av offentlighet och sekretess	25
2.7.1	lakttagelser	25
2.7.2	Bedömning	26
3	Lekmannarevisorernas uppdrag och rapportering	27
4	Språkbruk och revisionstermer	27

1 Sammanfattning

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

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

Årets granskning av bolaget omfattar:

- grundläggande granskning
- inköp och upphandling
- personsäkerhet
- förebyggande arbete mot oegentligheter
- uppföljning av föregående års rekommendationer.

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

1.1 Tabell 1: Sammanställning av rekommendationer

Område	Rekommendation
Inköp och upphandling	Lekmannarevisorerna rekommenderar koncernstyrelsen att omhänderta de brister som har identifierats i granskningen samt att säkerställa att upphandlingar hanteras enligt lagstiftning och stadens riktlinjer och att den interna kontrollen av direktupphandlingar stärks.
Personsäkerhet	Lekmannarevisorerna rekommenderar koncernstyrelsen att omhänderta konstaterade brister och säkerställa efterlevnaden av regelverk och riktlinjer avseende risker för våld och hot om våld.
Uppförandekod och etiska riktlinjer	Lekmannarevisorerna rekommenderar koncernstyrelsen att säkerställa en regelbunden och systematisk uppföljning av efterlevnaden av uppförandekoden och de etiska riktlinjerna. (Rekommendationen lämnades 2018)
Offentlighet och sekretess	Lekmannarevisorerna rekommenderar koncernstyrelsen att se till att det finns dokumenterade rutiner för hur den personliga e-posten ska hanteras under planerad och oplanerad frånvaro så att inkomna handlingar omhändertas i enlighet med gällande regelverk. (Rekommendationen lämnades 2016. Uppföljning genomfördes förra året.)

Granskningsredogörelse

	<p>Lekmannarevisorerna rekommenderar koncernstyrelsen att se till att fullmakter eller annan skriftlig överenskommelse upprättas vid planerad eller oplanerad frånvaro så att inkommande handlingar via personadresserad post omhändertas i enlighet med gällande regelverk. (Rekommendationen lämnades 2016. Uppföljning genomfördes förra året.)</p>
--	--

I övrigt bedömer vi att koncernen har skött verksamheten på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt samt att den interna kontrollen har varit tillräcklig.

2 Granskning av verksamheten

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

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

Granskningen av verksamheten omfattar en grundläggande del, som är en översiktlig granskning av koncernens ledning och styrning samt interna kontroll, flera fördjupade granskningar samt uppföljning av tidigare års granskning.

2.1 Grundläggande granskning

Den grundläggande granskningen syftar till att översiktligt bedöma koncernens 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.

2.1.1 Uppföljning av handlingar och protokoll

Lekmannarevisorerna granskade 2016 koncernens följsamhet mot kommunfullmäktiges riktlinjer och direktiv för Göteborgs Stads bolag gällande kravet på att samtliga dagordningar, handlingar och protokoll i koncernens styrelser ska finnas tillgängliga på stadens hemsida. Granskningen resulterade i att vi riktade en rekommendation till koncernen.

I 2018 års granskning följde vi upp vilka åtgärder som koncernen hade vidtagit med anledning av rekommendationen. Lekmannarevisorerna bedömde att rekommendationen kvarstod:

Lekmannarevisorerna rekommenderar koncernen att se över sin hanteringsordning ifråga om publicering av styrelsehandlingar för att bättre kunna möta gällande krav för offentliggörande av dessa handlingar.

I år har vi följt upp rekommendationen genom löpande kontroll av styrelsehandlingar på stadens hemsida.

2.1.1.1 Iakttagelser

Vår granskning visar att samtliga handlingar till och med oktober har publicerats.

2.1.1.2 Bedömning

Lekmannarevisorerna bedömer att rekommendationen är omhändertagen. Vi kommer dock att fortsätta följa koncernens hantering av styrelsehandlingar.

2.1.2 Sammanfattande bedömning

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

2.2 Inköp och upphandling

2.2.1 Utgångspunkter i granskningen

Lekmannarevisorerna har granskat koncernens interna kontroll avseende inköp och upphandling.

Inköp och upphandling är en viktig del av Göteborgs Stads nämnders och bolags verksamheter och är ett område som är känsligt för otillbörlig påverkan. Medarbetare med ansvar för uppgifter inom området har därför ett särskilt ansvar för att förtroendet för staden upprätthålls.

Offentlig upphandling regleras av lagen om offentlig upphandling (LOU 2016:1145) och lagen om upphandling inom försörjningssektorerna (LUF 2016:1146). Lagstiftningen syftar bland annat till att stävja problem med otillåtna direktupphandlingar. Om en upphandlande myndighet tecknar avtal som i efterhand kan betecknas som otillåten direktupphandling riskerar myndigheten att avtalet ogiltigförklaras och att alla prestationer som har utväxlats ska återgå. Avtalsparten kan dessutom kräva skadestånd och en upphandlingsskadeavgift kan utdömas efter ansökan av Konkurrensverket.

Inom stadens verksamheter regleras området också av fullmäktiges riktlinje för inköp och upphandling. Enligt riktlinjen är stadens verksamheter skyldiga att använda de upphandlade ramavtalen vid inköp som omfattas av befintligt ramavtal, och där behovet kan tillgodoses av ramavtalet. Nämnder och styrelser ska löpande följa upp följsamhet mot stadens ramavtal och eventuella egna avtal samt säkerställa att villkor i avtalen följs under hela avtalsperioden.

Lekmannarevisorerna har gett PwC i uppdrag att genomföra en granskning av inköp och upphandling. Granskningen syftar till att bedöma om:

- koncernstyrelsen följer LOU/LUF, stadens regelverk och eget regelverk avseende inköp och upphandling
- det förekommer otillåtna direktupphandlingar hos koncernstyrelsen
- direktupphandlingar genomförs i enlighet med lag och stadens riktlinjer bland annat avseende hur konkurrens tillvaratas och dokumentation upprättas
- koncernstyrelsen uppvisar en god följsamhet mot gällande ramavtal (stadsgemensamma och verksamhetsspecifika)
- koncernstyrelsen har ändamålsenliga kontrollaktiviteter för att säkerställa följsamhet mot gällande regelverk inom området samt för att säkerställa följsamhet mot ramavtal
- inköpsorganisationen är utformad på ett ändamålsenligt sätt avseende beställarnas ansvar och befogenheter och om det ges stöd, utbildning och information för att genomföra och dokumentera upphandlingar, inköp och avrop i enlighet med gällande riktlinjer.

Granskningen har utförts genom kartläggning av koncernens arbete med inköp och upphandling, dokumentstudier, registeranalys med ramavtalsmatchning, stickprovskontroller avseende avrop, direktupphandling och kontrollaktiviteter samt intervjuer med ansvariga tjänstemän.

PwC:s granskningsrapport har skickats till koncernen. Nedan sammanfattas granskningsresultatet och våra bedömningar.

2.2.2 Iakttagelser

Av granskningen framgår att direktupphandlingar inte genomförs i enlighet med lagstiftning och stadens regler. Det förekommer otillåtna direktupphandlingar, det vill säga, direktupphandlingar där värdet överstiger direktupphandlingsgränsen och inte har annonserats i enlighet med lagstiftningen. Vidare finns brister i dokumentationen av de direktupphandlingar som överstiger 50 000 kronor. Av stickprovet om 20 fakturor framgår att dokumentation saknas helt som påvisar att tre leverantörer har blivit tillfrågade. Det genomförs ingen egen analys i koncernen huruvida otillåtna direktupphandlingar förekommer eller i vilken utsträckning. Det

genomförs heller ingen analys vad gäller inköp av samma slag. Däremot visar granskningen att leverantörerna har kontrollerats avseende skatter/avgifter.

För att kontrollera följsamheten till ramavtal har tio leverantörer med fem fakturor vardera valts ut för granskning. Granskningen visar att följsamheten till gällande ramavtal är god. Avvikelserna mot kontrollpunkterna är få vilket tyder på god avtalsefterlevnad. Leverantörsmonstret visar på en relativt hög andel leverantörer med stor omsättning, något som tyder på att koncernen till stor del har ramavtal som täcker dess behov.

Av granskningen framgår att koncernen delvis har ändamålsenliga kontrollaktiviteter för att säkerställa följsamhet till gällande regelverk samt ramavtalstrohet. I granskningen konstateras att kontrollaktiviteterna inom området har vissa svagheter. Det saknas en aggregerad analys av inköpsmonstret, det vill säga, en kontroll av det sammanlagda värdet av inköp av liknande varor och tjänster. En risk för avvikelser eller brister bedöms föreligga eftersom koncernen saknar ett fullgott system för intern kontroll och saknar tillräcklig dokumentation av direktupphandlingar över 50 000 kronor enligt stadens riktlinjer. Den ambitiösa kontrollen av fakturor kan dock minska risken för otillåtna köp av upphandlade leverantörer.

Koncernens inköpsorganisation bedöms vara utformad på ett ändamålsenligt sätt. Det är obligatoriskt för medarbetare att genomgå utbildning för att få göra avrop och beställa. Koncernens beställare bedöms få tillräckligt stöd och information av inköps- och upphandlingsavdelningen. Dock föreligger viss risk för avvikelse till följd av att koncernen har många inköpsberättigade samtidigt som utbildningen inte behöver förnyas.

2.2.3 Bedömning

Lekmannarevisorernas sammantagna bedömning är att koncernstyrelsen delvis säkerställer en tillräcklig intern kontroll avseende inköp och upphandling. Koncernens följsamhet mot LUF och stadens regelverk avseende inköp och upphandling behöver förbättras.

Lekmannarevisorerna rekommenderar koncernstyrelsen att omhänderta de brister som har identifierats i granskningen samt att säkerställa att upphandlingar hanteras enligt lagstiftning och stadens riktlinjer och att den interna kontrollen av direktupphandlingar stärks.

2.3 Personssäkerhet

2.3.1 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 trygg och god arbetsmiljö. Våld och hot om våld mot anställda på en arbetsplats är ett

arbetsmiljöproblem som, för den drabbade, kan innebära fysiska skador, psykisk påfrestning samt ekonomiska förluster på grund av sjukskrivningar.

Ett särskilt utsatt område kännetecknas av en social problematik och kriminell närvaro. Sverige har totalt 22 utsatta områden varav fem återfinns i Göteborg. Göteborg Energi ABs medarbetare utför sina uppdrag i hela staden. För de som verkar inom utsatta områden kan risken för våld och hot om våld vara förhöjd. Detta utgör bakgrunden till denna granskning.

Vid granskningens inledande intervjuer med ledningen har det framgått att personsäkerhet till stor del handlar om säkerhet för medarbetare i fält, och i regel är relaterat till elsäkerhet och risker för olyckor. Samtidigt omfattar Göteborgs Stads riktlinje för personsäkerhet endast risker för våld och hot om våld. En definition av personsäkerhet saknas i riktlinjerna.

Definitionsmässigt kan personsäkerhet omfatta många aspekter av säkerhet, men handlar generellt om skydd av människors liv och hälsa.¹ Inom elsektorn handlar den största andelen av anmälda allvarliga tillbud om olyckor relaterade till händelser med elektricitet (över 50 procent). Fysiskt våld omfattar en mycket liten andel av tillbudena (cirka en till två procent)² vilket bör beaktas. I denna granskning har vi valt att utgå från att personsäkerhet i arbetsmiljön handlar om att undvika avsiktlig och oavsiktlig skada för medarbetare. Granskningen kommer i huvudsak att inriktas på risk för våld och hot om våld, men kommer även till viss del beröra fysisk personsäkerhet i fält på en övergripande nivå³.

Granskningen syftar till att bedöma om koncernen bedriver ett personsäkerhetsarbete i enlighet med gällande regelverk, och ska besvara följande revisionsfrågor:

- Har koncernen en ändamålsenlig (dokumenterad) organisation för personsäkerhetsarbetet?
- Har koncernen (dokumenterade) rutiner för personsäkerhetsarbetet?
- 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. Intervjuer har skett med chefer i koncernledningen, säkerhetschef, HR-chef och avdelningschefer vid Göteborg Energi AB (avdelning Mäta) samt vid Göteborg Energi Nät AB (avdelning Nät Underhåll). Båda avdelningarna ingår i verksamhetsområdet Distribution. En gruppintervju har genomförts med

¹ MSB, personsäkerhet

² Bransch – El, statistikunderlag om arbetsolyckor/arbetssjukdomar/tillbud som kan vara till stöd när du upphandlar tjänster elektriska arbeten Arbetsmiljöverket

³ Granskningen omfattar inte en fullständig genomgång av rutiner för elsäkerhet och brandsäkerhet.

distributionselektriker som har sin arbetsplats i fält. Vid mättningsverksamheten arbetar tekniker med installation och till och frånkoppling av mätarutrustning.

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 föreskrifter. 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.

2.3.2 Iakttagelser

2.3.2.1 Koncernen har en ändamålsenlig organisation för säkerhetsarbetet, men rutinerna för hantering av händelser av våld och hot om våld kan utvecklas

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter ska säkerhetsarbetet ordnas så att risk för våld eller hot om våld förebyggs i så stor utsträckning som möjligt. Lokala behov och förutsättningar ska avgöra hur arbetet bäst organiseras och vilka handlingsprogram som behövs för att förebygga våld och hot om våld. 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.

Koncernen har en säkerhetsstrategi där säkerhetsorganisationen beskrivs och ansvaret följer linjen. Koncernen har ingen specifik organisation för personsäkerhet utan ansvaret följer linjechefens ansvar i likhet med andra frågor inom arbetsmiljöarbetet. Koncernens arbete med personsäkerhet ingår som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet vilket också stadens riktlinje för personsäkerhet föreskriver att det ska. Verkställande direktör har delegerat ansvaret för arbetsmiljöarbetet till chefer i linjeorganisationen. Chefer på olika nivåer ansvarar därmed för personsäkerheten, och att rutiner upprättas för sina respektive enheter och att uppföljning sker.

Stadens säkerhetspolicy anger att en säkerhetschef ska utses och ha befogenhet att vara drivande, hålla ihop, initiera och genom stöd och uppföljning utveckla säkerhetsarbetet. Koncernen har utsett en säkerhetschef med detta ansvar. Säkerhetschefen uppfattar att han i enlighet med säkerhetspolicyn har befogenhet att vara drivande och hålla ihop, initiera och genom stöd och uppföljning utveckla säkerhetsarbetet.

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter ska särskilda säkerhetsrutiner finnas för arbete som kan medföra risk för våld eller hot om våld. Rutinerna ska hållas

aktuella och följas upp fortlöpande. Rutinerna ska vara kända av alla arbetstagare som kan bli berörda av riskerna.

Inga koncernövergripande riktlinjer för våld eller hot om våld finns i nuläget, men ett utkast är under utveckling inom HR-avdelningen. Eftersom personsäkerhet ligger inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet är det avdelningschefers ansvar att upprätta rutiner i linjeorganisationen. Vid de granskade avdelningarna finns relevanta dokumenterade rutiner för personsäkerhetsarbetet. Innebär en arbetsuppgift till exempel påtaglig risk för våld eller hot om våld får den enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter inte utföras som ensamarbete. De granskade avdelningarna har dokumenterade rutiner för ensamarbete, vilket inom arbetet med elnät även styrs av en särskild föreskrift från Arbetsmiljöverket och Elsäkerhetsverkets författningssamling och föreskrifter. I avdelningarnas rutiner beskrivs bland annat vilka åtgärder som medarbetare kan utföra på egen hand. Av granskningen framgår att avdelningen för mättningsverksamhet också har upprättat en rutin för händelser av våld och hot om våld.

Medarbetare får information om rutiner vid nyanställning, vid kurstillfällen och vid APT. Vid granskningen framgår att medarbetare i fält inte känner till stadens riktlinjer för personsäkerhet, men att de anser att de vet var de kan söka efter gällande rutinbeskrivningar. Av intervjuerna framgår att medarbetare generellt uppfattar organisationen som mycket säkerhetsorienterad.

Av Arbetsmiljöverkets föreskrifter framgår att arbetstagare som utsatts för våld eller hot om våld snabbt ska få hjälp och stöd för att förebygga eller lindra såväl fysisk som psykisk skada. Arbetsgivaren skall ha särskilda rutiner för detta. Enligt Göteborgs Stads riktlinjer för personsäkerhet är ett minimum att uppföljning sker efter en vecka, tre månader och ett år. Om det finns behov ska uppföljning ske vid fler tillfällen. Vid granskningen framgår att det inte finns rutiner som säkerställer att uppföljning sker med dessa tidsintervaller.

2.3.2.2 Det finns en tillbudsrapportering och riskhantering som säkerställer att risker för personsäkerhet hanteras. Riskhanteringen avseende våld och hot om våld bör dock förbättras

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter ska arbetsgivaren utreda de risker för våld eller hot om våld som kan finnas i arbetet samt vidta de åtgärder som kan föranledas av utredningen.

På koncernnivå genomförs en övergripande riskanalys. Risken för våld och hot om våld har inte kommit upp som en väsentlig risk på övergripande nivå. Varje verksamhet gör en riskanalys utifrån sitt perspektiv och ska anpassa sina rutiner efter riskbedömningen. Risken för personolyckor har bedömts som väsentlig och är lyft på koncernövergripande nivå. I den övergripande riskanalysen för 2018 ingick allvarlig personolycka och merparten kontroller som togs upp i internkontrollplanen för 2018 var relaterade till personsäkerhet och arbetsmiljö. Rutiner finns som beskriver systemet för riskhantering inom

verksamhetsområdet Distribution, som de båda avdelningarna tillhör. Där beskrivs bland annat hur riskanalysarbetet är strukturerat inom arbetsmiljöarbetet.

Av intervjuer med chefer på olika nivåer framgår att det inte har skett någon övergripande systematiskt utförd utredning över vilka yrkesgrupper som kan vara mest utsatta för våld och hot om våld i organisationen. Av intervjuerna framgår dock att jourpersonal som arbetar natt anses vara en grupp medarbetare som riskerar att vara mer utsatt. Även installatörer som arbetar med mätutrustning i anslutning till bostäder, och sköter till och frånkopplingar i kravärenden och fall av energistölder, uppfattas höra till riskgruppen. Kundtjänst och medarbetare som arbetar med Västsvenska paketet anses också ha en mer utsatt position.

Det sker inte någon direkt identifiering av var i staden geografiskt som ökad risk föreligger eller vid vilka situationer. Det framgår av granskningen att det finns olika uppfattningar om huruvida de utsatta områdena skulle innebära en större risk. Av intervjuerna framgår både att det finns ett ökat risktänk när medarbetare ska till dessa områden, på grund av våldsutvecklingen i samhället. Samtidigt uppfattas även att situationer, exempelvis vid kravhantering eller yttre omständigheter som nattarbete, kan ha mer betydelse vid riskbedömning än om det är ett utsatt område.

På båda avdelningarna genomförs riskanalyser vid skyddsronder inom SAM avseende personsäkerhet, en respektive två gånger per år. Chef, skyddsombud och medarbetare deltar i skyddsronderna och även arbetsmiljöingenjör kan delta vid behov. Även oanmälda skyddsronder kan förekomma.

Avdelningen Mäta, som hör till de verksamheter som kan vara mer utsatta, har tagit upp risken för våld och hot om våld i sin riskanalys inom ramen för SAM. Två risker bedömdes kopplade till hot om våld enligt AFS 1993:2.

Koncernen inför i nuläget ett digitaliserat arbetssätt, Digitalt arbetssätt i fält (DAIF). Där ingår att medarbetare i anslutning till varje uppdrag genomför en riskanalys i relation till uppdraget. Meningen är att en arbetsorder endast öppnas när riskanalysen har genomförts genom ifyllande av en checklista. Vid avdelningen Distribution har checklistan i DAIF införts i två processer. Vid avdelningen Mäta har inte arbetssättet med checklistan införts inför varje enskilt uppdrag, dock ska medarbetare gå igenom checklistan en gång per dag.

Samtidigt refereras även till elsäkerhetsregler i *Blå boken* och att den fortfarande används i organisationen. Blå boken ersattes av föreskrifter från elsäkerhetsverket 2008.

Avseende förebyggande arbete förekommer också återkommande rondering vid anläggningar av distributionstekniker. Av granskningen framgår att rondering nu har minskat från en gång per månad till en gång per år.

2.3.2.3 Utbildning och övning

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

Koncernens säkerhetschef har ordnat utbildningar i våld och hot om våld och medarbetare vid de båda avdelningarna har genomgått sådana utbildningar.

Enligt föreskrifterna ska arbetsgivare se till att övning av säkerhetsrutiner och åtgärder vid larm genomförs regelbundet, även i samband med våld och hot om våld.

Koncernen har en utbildnings- och övningsplan som anger hur GEAB skapar en ändamålsenlig förmåga att agera i kris genom utbildnings- och övningsinsatser. I planen beskrivs bland annat ansvarsfördelningen för krisberedskapsförmåga, och därmed utbildning och övning, och att ansvaret följer med chefsansvaret. Därav följer att det ska finnas utbildnings- och övningsplaner på avdelningsnivå. Av granskningen framgår att avdelningarna har utbildnings- och övningsplaner.

Ingen direkt övning avseende våld och hot om våld har genomförts vid de granskade avdelningarna. Andra typer av övningar vid krissituationer har dock genomförts. Vid granskningstillfället framgår inte om övningar avseende våld och hot om våld ingår i avdelningarnas utbildnings- och övningsplaner.

Enligt stadens säkerhetspolicy ska ledningen säkerställa att externa parter så som entreprenörer, inhyrd personal, konsulter och leverantörer uppfyller och följer relevanta delar inom säkerhetsområdet. Ett krav som ställs är att alla externa entreprenörer ska gå igenom SSG entré, en webbaserad kurs inom arbetsmiljö och säkerhet, innan tillträde sker till arbetsplatsen.

Av granskningen framgår att det finns avvikelser i arbetsmiljön som är relaterade till nya eller tillfälliga externa entreprenörer. Det kan exempelvis förekomma att nya entreprenörer inte känner till Göteborg Energis arbetssätt och kan brista när det gäller att följa regelverk för säkerhet. Detta påtalas särskilt i samband med Västsvenska paketet. Ett exempel som lyfts är hur schakt grävs, att de som inte har erfarenhet kan gräva en grop, istället för att göra tillräckligt stort utrymme i schaktets botten så att tekniker kan genomföra sitt arbete på ett säkert sätt. I samband med Västsvenska paketet och relaterade arbeten, nämns även problem avseende att Göteborg Energis anläggningar blir svåråtkomliga till följd av att byggarbetsplatser blir inhägnade.

2.3.2.4 Tillbudsrapportering och incidenthantering

Det finns ett händelsehanteringssystem ENIA där alla händelser som uppfattas som avvikelser ska inrapporteras. I ENIA registreras riskobservationer, tillbud, olyckor och arbetsskadeanmälan.

2.3.2.5 Det finns en uppföljning som ger tillräckligt med underlag för att bedöma om säkerhetsnivån är acceptabel

Enligt stadens säkerhetspolicy är säkerhet en del av verksamhetens riskhantering och kan beskrivas som förmågan att upprätthålla en definierad risknivå. Koncernledningen ska minst årligen följa upp att säkerhetsnivån är acceptabel och återrapportera till styrelsen.

Säkerhetschefen genomför en uppföljning av att säkerhetsnivån är acceptabel och rapporterar den till koncernledningen. Säkerhetschefen har tillgång till informationen i ENIA avseende tillbud och riskobservationer. Bland annat sker uppföljning av händelser av våld och hot om våld. Avrapportering av personsäkerhet som helhet samt om säkerhetsnivån är acceptabel sker årligen till styrelsen.

2.3.3 Bedömning

Lekmannarevisorerna bedömer att koncernen har en ändamålsenlig organisation för personsäkerhetsarbetet. Koncernen har dokumenterade personsäkerhetsrutiner men det är inte säkerställt att samtliga avdelningar i koncernen har upprättat de rutiner som bör finnas. Det gäller särskilt rutiner för händelser av våld och hot om våld. Insatser inom den interna kontrollen behövs för att säkerställa att det finns rutiner på området och att dessa är utformade i enlighet med gällande regelverk och Göteborgs Stads riktlinjer. Rutiner bör även upprättas för att säkerställa att uppföljande samtal sker med den som har drabbats av våld och/eller hot om våld, och med de tidsspann som stadens riktlinjer föreskriver.

Lekmannarevisorerna bedömer vidare att det finns en tillbudsrapportering som hanterar att risker för våld och hot om våld minimeras, men att riskhanteringen avseende risker för våld och hot om våld kan förbättras. Koncernstyrelsen bör säkerställa att utredningar genomförs avseende risker för våld och hot om våld på alla nivåer i organisationen, oaktat väsentlighetsbedömningar. Åtgärder som kan föranledas av utredningen bör samlas i handlingsplaner och följas upp.

Koncernstyrelsen bör säkerställa att teknisk utrustning är funktionell avseende medarbetares behov av att snabbt ta sig ifrån en hotfull situation. Vidare bör medarbetare även beredas övningstillfällen för att hantera händelser av våld eller hot om våld.

Vid uppföljning av externa entreprenörer bör personsäkerhetsaspekter följas upp och koncernen bör säkerställa att externa entreprenörer har kunskap om rutiner för personsäkerhet, inklusive händelser av våld och hot om våld.

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

Lekmannarevisorerna rekommenderar koncernstyrelsen att omhänderta konstaterade brister och säkerställa efterlevnaden av regelverk och riktlinjer avseende risker för våld och hot om våld.

2.4 Förebyggande arbete mot oegentligheter

2.4.1 Utgångspunkter i granskningen

Offentlig verksamhet bygger på förtroende som ställer höga krav på hantering av inköp, ersättningar, jävssituationer och bisysslor. Inom Göteborgs Stad sker årligen upphandlingar och inköp till stora belopp. Det är rimligt att utgå från att anställda i staden kan ha personliga kopplingar till leverantörer till staden, liksom att anhöriga till anställda i staden kan ha olika kopplingar till dessa leverantörer. När leverantörer som en offentlig verksamhet handlar med har nära koppling till någon anställd eller anhörig inom det offentliga, brukar dessa benämnas som närståendetransaktioner. Sådana transaktioner behöver ju dock inte nödvändigtvis vara fel, menar Riksrevisionen.⁴ Men en illa hanterad närståendetransaktion kan i värsta fall dölja en oegentlighet och bara misstanken om det riskerar att skada förtroendet för verksamheten, menar Riksrevisionen vidare. Därför ställer risken för förekomst av närståendetransaktioner höga krav på verksamheternas hantering av just inköp, bisysslor och jäv då det handlar om när anställdas ekonomiska intressesfär överlappar myndighetens. Om det föreligger en närståendetransaktion måste det vara tydligt att en leverantör med koppling till en anställd inte kunnat dra fördel av den.

Enligt fullmäktiges riktlinje för inköp och upphandling är inköp och upphandlingsverksamhet ett område som är känsligt för otillbörlig påverkan. Medarbetare eller andra som ansvarar för uppgifter inom området har därför ett särskilt ansvar för att förtroendet för staden upprätthålls.⁵

Av riktlinjen till policyn mot mutor anges angående jävslignande förhållanden att grundläggande för stadens tjänsteutövning är att den ska vara saklig och objektiv. Tjänsteutövningen ska därför inte påverkas och låta sig styras av ovidkommande hänsyn till släktingar, vänner eller andra privata relationer och intressen såsom exempelvis bisysslor av såväl konkurrerande som förtroendeskadlig karaktär.

Koncernens systematiska arbete med intern kontroll är härvidlag a och o vid arbetet mot oegentligheter. Att förebygga, upptäcka och hantera såväl risken för som faktiska oegentligheter är viktiga uppgifter för verksamheterna. Brister koncernen i det arbetet kan förtroendet för den kommunala verksamheten påverkas. En annan risk är också risk för upphandlingsrättsliga sanktioner om brister i kraven på likabehandling och transparens skulle uppstå.

Syftet är att granska koncernens förebyggande arbete mot oegentligheter. Särskilt fokus kommer att riktas mot rutiner och systematiskt arbete för

⁴ Riksrevisionen Köp på saklig grund – myndigheters skydd mot förtroendeskadliga närståendetransaktioner RIR 2019:8

⁵ GKF Handling 2016 nr 19 Policy för upphandling och inköp, protokoll 2016-02-25

hantering av överlappande intressesfärer såsom jäv och bisysslor och närståendetransaktioner inom inköp- och upphandlingsverksamheten.

Beträffande begreppet oegentligheter är det ett övergripande begrepp för en vid grupp av oönskade beteenden som även inbegriper korruption och förtroendskadliga ageranden som exempelvis avsiktliga eller oavsiktliga fel i beslutsfattande och myndighetsutövning.⁶

Metod har utgjorts av intervjuer med företrädare för verksamheten samt insamling och analys av relevanta dokument.

2.4.2 Iakttagelser

2.4.2.1 Det finns övergripande ramverk inom koncernen för att förebygga oegentligheter

Jämte fullmäktiges policyer för inköp och upphandling samt mutor har koncernen upprättat egna rutiner för arbetet med att förebygga oegentligheter. Koncernen har tagit fram en uppförandekod som syftar till att säkerställa att agerandet i det dagliga arbetet präglas av professionalitet, engagemang och förtroende. Det är ett ramverk som ska vägleda medarbetarna och ge verktyg för hur koncernens handlande och agerande ser ut i och omkring verksamheten. Uppförandekoden har konkretiserats i ett antal etiska riktlinjer som exempelvis:

- övergripande tillämpningsanvisningar inom det etiska området för koncernen Göteborg Energi
- närståenderelationer med externa aktörer
- riktlinjer om åtgärder vid upptäckta eller misstänkta oegentligheter.

I riktlinjer om åtgärder vid upptäckta eller misstänkta oegentligheter har koncernen definierat vad som kan vara en oegentlighet ”en handling eller annat beteende av en medarbetare i strid med lag, annan bestämmelse, avtal eller vad som följer av anställningens innehåll. Handlingen eller beteendet kan ha skett uppsåtligen eller av försummelse eller oaktsamhet. Handlingen eller beteendet ska medföra att Göteborg Energi har anledning att ifrågasätta förtroendet för medarbetaren och att det föreligger risk för att Göteborg Energis egendom och varumärke lider skada”. Vidare ges i rutinen exempel på handlingar eller annat beteende som kan vara förtroendskadliga.

I Övergripande tillämpningsanvisningar inom etiska området framgår även att följande riskgrupper inom koncernen är särskilt integritetskänsliga;

- ansvariga för upphandlingar samt medarbetare som deltar i utvärderingsskedet av en upphandling (före, under och efter)

⁶ ESV 2016:24 Vägledning Oegentligheter och intern styrning och kontroll. Att komma vidare i arbetet med att förebygga och upptäcka oegentligheter

- medarbetare som hanterar inköp, beslutar om inköp eller har möjlighet att påverka beslut om inköp
- projektledare med stark koppling/nära relation till leverantörer.

2.4.2.2 Koncernen har rutiner för jäv och närståendetransaktioner

I förvaltningslagen och kommunallagen finns regler som talar om när en anställd eller förtroendevald ska anses ha ett sådant intresse i ett ärende att hans eller hennes opartiskhet kan ifrågasättas, det vill säga när denne är jävig. Syftet med jävsbestämmelserna är att trygga en opartisk behandling av ärenden och ett förtroende för att beslutsfattande sköts klanderfritt.

Koncernen har tagit fram rutinen Närståenderelationer med externa aktörer, som syftar till att reglera de närståenderelationer som kan uppstå i leverantörs-, kund-, affärs- och myndighetskontakter. I rutinen framgår att en närståenderelation kan medföra jäv. Om det har varit jäv i en situation kan detta leda till att beslutet inte längre är giltigt och måste fattas på nytt. I rutinen framgår även att chefer/personal inom Göteborg Energikoncernen som innehar eller tilldelas inköpsdelegation på 500 000 kronor eller mer, ska redogöra löpande för närståenderelationer (med bestämmande eller betydande inflytande) de har i andra företag i förhållande till Göteborg Energi AB. Vad gäller för övrig personal framgår att de vid behov ska rapportera närståenderelationer till sin chef, till exempel vid inköp, deltagande i projektgrupp, utförande av större tjänster eller reklamationsärenden och i kundrelationer. Enligt intervjuer ska även de som har en inköpsdelegation om minst 500 000 kronor även lämna in en årlig inrapportering av sina närståenderelationer.

Koncernen har även en rutin för närståendefrågor inom Göteborg Energi. Där regleras relationer inom arbetsplatsen Göteborg Energi AB. Det kan handla om relationer som ökar risken för att problem uppstår av arbetsmiljömässiga eller rättsliga skäl, till exempel släktskapsrelationer, relationer där personer lever tillsammans privat, relationer i nära vänskap och relationer i ovänskap.

Vi noterar att det i dagsläget inom koncernen, förutom ovanstående beskrivningar, inte finns något annat kontrollsystem eller automatiserade kontroller (eller liknande) i syfte att upptäcka närståenderelationer/jäv vid inköp och utbetalningar till leverantörer.

2.4.2.3 Koncernen har rutin för bisyssla

I koncernens rutin för bisyssla framgår de regler som gäller för bedömning av bisysslor. Rutinen hanterar förtroendeskadlig bisyssla, arbetshindrande bisyssla samt konkurrerande bisyssla. Vid rekrytering fylls blanketten bisyssla i av respektive anställd. Om medarbetaren har en bisyssla ska den godkännas av verksamhetsområdeschef, stabschef eller verkställande direktör för dotterbolaget efter samråd med personaldirektören. Samtal kring eventuella bisysslor ska enligt rutinen alltid ske vid det årliga utvecklingssamtalet samt även vid behov.

Av intervjuerna framgår att det är få inom koncernen som har en bisyssla och att frågan om de anställda har en bisyssla ställs vid det årliga utvecklingssamtalet.

2.4.2.4 I den samlade riskbilden och internkontrollen ingår risk och kontroll för oegentligheter

Inom ramen för koncernens riskanalys hanteras risken för förtroendskadlig handling. Risken bedöms som fortsatt hög 2019 men har minskat jämfört med tidigare år. I beslutsärendet Riskuppföljning 2018, nya risker 2019, som antogs av koncernstyrelsen den 25 oktober 2018, framgår de åtgärder som har vidtagits. Bland annat har koncernen arbetat systematiskt med företagskulturen och efterlevnaden av de regelverk som finns och även arbetat proaktivt med press och media.

Utöver ovanstående framgår risken för förekomst av oegentligheter, men är för året inte bedömd som en ”röd risk”. Åtgärder som har gjorts för att hålla kvar risken på en låg nivå är att hålla riktlinjerna inom området kända inom koncernen samt ett nytt arbetssätt och systematik för compliance-arbetet (compliance = regelefterlevnad) som är på väg att verkställas.

I koncernens internkontrollplan för 2018 framgår bisysslor som en risk. Syftet med kontrollen var att kontrollera att de hade rutiner för att dokumentera bisysslor samt att dessa rutiner hade följts. De iakttagelser och åtgärder som framkom efter kontrollerna var bland annat följande:

- om frågan om bisysslor togs upp vid nyanställning
- om frågan om bisysslor togs upp vid utvecklingssamtal
- att blanketten där medarbetare har uppgett att den har en bisyssla förvarades i personakten.

I koncernens internkontrollplan för 2019 framgår risk för förtroendskadlig handling/delegationer. Syftet med kontrollen var att säkerställa om de tilldelade behörigheterna i inköpssystemet stämde överens med delegerade belopp. De åtgärder som framkom efter kontrollerna var att införa ett årligt sista datum på behörigheter i syfte att minimera risken för förtroendskadlig handling.

2.4.2.5 Internrevisionen kontrollerar och ger förslag till förbättringar mot oegentligheter

Internrevisionens uppdrag är att granska och ge förslag till förbättringar av koncernens interna styrning och kontroll. Ansvaret för att genomföra åtgärder avseende koncernens interna styrning och kontroll ingår dock i koncernledningens ansvar.

I 2017 års internrevision granskades hanteringen av oegentligheter. Syftet med granskningen var att bedöma om koncernen hade ett tillfredsställande förebyggande arbete, och därigenom ett rimligt skydd mot korrupta ageranden. Granskningen gav bland annat följande förslag till förbättringsåtgärder:

Granskningsredogörelse

- tydliggöra ansvaret för frågor som rör oegentligheter i företagsledningen samt kommunikation i organisationen
- införa risken för oegentligheter som en obligatorisk punkt i varje verksamhetsområdes riskanalys och internkontrollplan
- skapa oegentlighetsförbebyggande kontroller baserade på identifierade risker
- införa obligatorisk grundutbildning rörande koncernens korruptions- och jävsregler för alla anställda
- upprätta och kommunicera en särskild rutin för rapportering av misstankar om korruption och andra oegentligheter.

Parallellt med ovanstående påbörjades ett arbete med koncernens compliance-program som syftade till att tydliggöra, kommunicera och stärka koncernens interna styrning och kontroll (se rubrik nedan Organisation för regel efterlevnad).

I 2018 års internrevision granskade internrevisionen riskhantering och oegentligheter i första linjen som även rapporterades till koncernstyrelsen i februari 2019. Syftet med granskningen var att bedöma om det fanns ett tydligt ägarskap hos verksamhetsansvariga att identifiera och hantera oegentlighetsrisker. Frågor som behandlades i granskningen var bland annat:

- Finns det förståelse för vad som kan vara oegentlighetsrisker?
- Hur fångas oegentlighetsrisker upp i den årliga riskanalysen?
- Finns det kontroller på plats för att hantera oegentlighetsriskerna?

Granskningen resulterade i bedömningen att det fanns en medvetenhet kring risk för oegentligheter hos chefer i första linje, samt att cheferna upplevde att koncernen och dess ägare var tydliga i sin syn på oegentligheter. Flera chefer lyfte även att det fanns en kultur av att lyfta oklarheter och en stor vilja att göra rätt bland medarbetarna. Som förbättringspunkter konstaterades följande:

- att vidareutveckla arbetssätt för riskanalys avseende oegentligheter med tydlig koppling mellan identifierade risker och kontroller, för att skapa förutsättningar för bättre uppföljning och rapportering
- att ta fram stöd till chefer för att kontinuerligt diskutera oegentlighetsrisker och öka kunskapen
- att tydliggöra vem som är övergripande ansvarig för oegentligheter inom koncernen.

Under 2018 gjorde internrevisionen ytterligare en granskning som syftade till att besvara huruvida regler och policys var kända bland anställda som är i direkt kontakt med leverantörer eller som bistår i hanteringen. Syftet med granskningen var att kontrollera om dessa regler och policys efterlevdes. Granskningen genomfördes genom att en enkätundersökning skickades ut till utvald personal. Granskningen berörde områdena närståenderelationer, jäv, oegentligheter, attestering och bisysslor. En av slutsatserna som gjordes var att koncernen hade kommit långt med sitt förebyggande arbete om oegentligheter avseende leverantörsrelationer. Vidare var regler och policy inom området kända bland anställda som var i direkt kontakt med leverantörer eller som bistod i hanteringen av den. Förbättringsområden som nämndes i rapporten var bland annat att koncernen behövde förbättra förståelsen kring innehållet i riktlinjerna och policys. Exempelvis visste de anställda att de inte ska ta emot en muta, men kännedom om definitionen av en muta kunde förstärkas.

2.4.2.6 Det finns en organisation för regelefterlevnad

Koncernen har en funktion för regelefterlevnad (compliance) i vilket en jurist har tilldelats ett särskilt uppdrag med att arbeta med regelefterlevnad och följsamhet vad gäller lagar och styrdokument beträffande mutor, korruption, jäv, bisyssla samt andra oegentligheter.

Enligt intervjupersonerna finns det inom koncernen en hög medvetenhet om risken för oegentligheter och därtill en utvecklad kultur att lyfta frågor vid tveksamheter såväl internt som externt.

I dagsläget finns ett utkast till en compliance-folder och syftet med den är att vägleda samt stödja koncernen i svårhanterade situationer. Den behandlar områden inom säkerhet och hälsa, informationssäkerhet, kommunikation, kunder, leverantörer och partners, ledarskap, medarbetarskap, miljö, hållbarhet och resursutnyttjande samt vid händelse av överträdelse. Det finns även information om hur rapporteringen av misstanke om brott ska ske samt vad som gäller vid bristande efterlevnad eller när brott mot regler upptäcks.

Enligt intervjupersonerna ska detta arbete på sikt ersätta koncernens uppförandekod men de etiska riktlinjerna kommer att leva kvar. Compliance-foldern är tänkt att komplettera de etiska riktlinjerna.

Koncernens organisation för compliance och HR har också i uppdrag att anordna återkommande utbildningar avseende korruption, mutor, jäv och bisysslor utifrån stadens policier och riktlinjer på området (muta, representation, sponsring, inköp och upphandling). Vid dessa tillfällen diskuteras också risken för oegentligheter och eventuella svagheter och möjliga situationer i den egna verksamheten. Lärdom tas också från verkliga fall av oegentligheter. Koncernen har enligt uppgift genomfört utbildningsinsatser på arbetsplatsträffar i slutet av 2018.

Utöver koncernens interna kontrollmekanismer för att förebygga risker för oegentligheter finns även stadens whistleblowerfunktion.

2.4.3 Bedömning

Syftet har varit att bedöma koncernens förebyggande arbete mot oegentligheter. Särskilt fokus har riktats mot koncernens rutiner för hantering av jäv, bisysslor och närståendetransaktioner.

Kunskap och utbildning är viktiga verktyg mot oegentligheter. För att personalen ska få tillräcklig kunskap och motivation för att ta bra beslut i enlighet med de riktlinjer och rutiner som finns, krävs utbildning och övning i sättet att tänka kring de etiska och moraliska dilemman som kan uppstå i arbetet. Vi kan konstatera att koncernen i sitt förebyggande arbete med risker för oegentligheter har utformat lokala rutiner jämte fullmäktiges policyer.

Vår bedömning är att koncernen har ändamålsenliga rutiner och tillräcklig intern styrning och kontroll vad gäller att organisera ett förebyggande arbete mot oegentligheter.

2.5 Uppföljning av beslutsunderlag – outsourcing

Lekmannarevisorerna granskade 2018 koncernens beslutsunderlag vid outsourcing av it-drift och ny samarbetsplattform. Granskningen resulterade i att vi riktade en rekommendation till koncernstyrelsen:

Lekmannarevisorerna rekommenderar koncernstyrelsen att formalisera krav på hur ett beslutsunderlag ska se ut.

I år har vi följt upp rekommendationen genom frågor till koncernen..

2.5.1 Iakttagelser

Vår granskning visar att koncernen har tagit fram en rutin som formaliserar kraven på beslutsunderlag och att rutinen är fastställd av verkställande direktör. Stadsrevisionen har tagit del av rutinen.

2.5.2 Bedömning

Lekmannarevisorerna bedömer att rekommendationen är omhändertagen.

2.6 Uppföljning av uppförandekod och etiska riktlinjer

Lekmannarevisorerna granskade 2018 koncernens uppförandekod och etiska riktlinjer. Granskningen resulterade i att vi riktade en rekommendation till koncernstyrelsen:

Lekmannarevisorerna rekommenderar koncernstyrelsen att säkerställa en regelbunden och systematisk uppföljning av efterlevnaden av uppförandekoden och de etiska riktlinjerna.

I år har vi följt upp rekommendationen genom frågor till koncernen.

2.6.1 Iakttagelser

Vår granskning 2018 visade att det pågick ett compliance-arbete⁷ inom koncernen. I detta arbete har koncernen tagit fram ett utkast på en folder med fokus på det regelverk som berör många och som är viktiga att känna till för den som arbetar på ett kommunalägt energibolag. De områden som foldern behandlar är säkerhet, konkurrens på en marknad, förtroendeskadlig verksamhet, ledningssystem, kvalitet och miljö samt arbetsmiljö.

Vår granskning 2019 visar att koncernen under året även har etablerat en compliance-funktion som ska arbeta med frågorna och som ska implementera compliance-arbetet under år 2020.⁸

Vidare framkommer i granskningen att utbildningar kring uppförandekod och riktlinjer sker för såväl medarbetare som styrelse. Därutöver tas styrdokumentet upp på arbetsplatsträffar och enligt uppgift från koncernen sker emellanåt uppföljning av att uppförandekoden fångats upp på träffarna. Däremot har koncernen ännu inte tagit fram en modell för hur en systematisk uppföljning av efterlevnad ska kunna genomföras.

2.6.2 Bedömning

Vår bedömning är att koncernstyrelsen inte genomfört tillräckliga åtgärder för att säkerställa en regelbunden och systematisk uppföljning av efterlevnaden av uppförandekoden och de etiska riktlinjerna.

Lekmannarevisorerna bedömer därför att rekommendationen kvarstår.

⁷ Compliance handlar om hur ett företag systematiskt arbetar med att implementera lagar och regler i organisationen, säkerställer en god kännedom om regelverket, säkerställer ett stöd för organisationen i situationer då osäkerhet uppstår om tillämpning eller tolkning, kartlägger risker för avvikelser, följer upp och utvärderar efterlevnaden genom god internkontroll samt vidtar åtgärder vid avvikelser (ur koncernens folder).

⁸ Se även avsnitt 2.4.2.6 Det finns en organisation för regelefterlevnad

2.7 Uppföljning av offentlighet och sekretess

Lekmannarevisorerna granskade 2016 offentlighet och sekretess inom koncernen. Granskningen resulterade i att vi riktade tre rekommendationer till koncernstyrelsen.

I 2018 års granskning följde vi upp vilka åtgärder som koncernstyrelsen hade vidtagit med anledning av rekommendationerna. Lekmannarevisorerna bedömde att följande rekommendationer kvarstod:

Lekmannarevisorerna rekommenderar koncernstyrelsen att se till att det finns dokumenterade rutiner för hur den personliga e-posten ska hanteras under planerad och oplanerad frånvaro så att inkomna handlingar omhändertas i enlighet med gällande regelverk.

Lekmannarevisorerna rekommenderar koncernstyrelsen att se till att fullmakter eller annan skriftlig överenskommelse upprättas vid planerad eller oplanerad frånvaro så att inkommande handlingar via personadresserad post omhändertas i enlighet med gällande regelverk.

I år har vi följt upp rekommendationerna genom frågor till koncernen.

2.7.1 Iakttagelser

E-post som har inkommit till en tjänsteperson och som rör myndighetens verksamhet är att anse som inkommen till myndigheten. Mot bakgrund av reglerna i tryckfrihetsförordningen och i offentlighet, samt sekretesslagen om allmänna handlingars offentlighet och om registrering av sådana handlingar, måste inkommen e-post därför läsas löpande samt eventuellt tas om hand för registrering och ytterligare handläggning. Det är således inte tillräckligt att ens vid kortare frånvaro aktivera ett frånvaromeddelande och inte också hantera inkommen e-post. Ett alternativ till att själv läsa e-post under semestern är att delegera e-posten till en kollega.⁹

Granskningen 2018 visade att koncernen hade arbetat fram en rutin för hantering av e-post vid frånvaro men att den var under beredning. Vår granskning 2019 visar att rutinen fortfarande är under beredning. Vi har dock fått ta del av förslaget till rutin som beskriver hur e-post ska hanteras för att följa såväl stadens rutin för hantering av begäran om utlämnande av allmänna handlingar, som koncernens föreskrifter.

Enligt uppgift från koncernen finns en rutin för hur personadresserad post ska hanteras vid frånvaro. Rutinen är dock ännu inte fastställd och implementerad i koncernen.

⁹ Göteborgs Stads rutin för hantering av begäran om utlämnande av allmänna handlingar (Dnr: 1431/16)

2.7.2 Bedömning

Vår bedömning är att e-postrutinens innehåll möter rekommendationen. Däremot är den ännu inte fastställd. Vad gäller personadresserad post finns en rutin som ännu inte är fastställd. Då vi inte har fått del av rutinen kan vi inte avgöra om dess innehåll möter rekommendationen.

Lekmannarevisorerna bedömer därför att rekommendationerna kvarstår.

Lekmannarevisorerna ser det som väsentligt att rutinerna omgående fastställs och implementeras i koncernen då rekommendationerna har kvarstått sedan 2016.

3 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 Stads-revisionen). 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 har gjorts i kommunen under det aktuella året.

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

4 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

www.goteborg.se/stadsrevisionen