



Göteborgs  
Stad

Göteborg & Co AB

### Granskning av verksamhetsåret 2019

Lekmannarevisorerna har avslutat granskningen av bolaget avseende verksamhetsåret 2019.

Våra iakttagelser och bedömningar framgår av granskningsredogörelsen som bifogas.

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

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](mailto:stadsrevisionen@stadsrevisionen.goteborg.se) senast den 18 juni 2020.

Göteborg den 16 januari 2020

Birgitta Adler  
lekmannarevisor utsedd av  
kommunfullmäktige

Lars-Gunnar Landin  
lekmannarevisor utsedd av  
kommunfullmäktige



# Göteborg & Co AB

– granskning av verksamhetsåret 2019

2020-01-16

Januari 2020  
Göteborg & Co AB – granskning av verksamhetsåret 2019  
Diarienummer: 0163/19  
Stadsrevisionen i Göteborgs Stad  
Yrkesrevisor: Mia van Hoewijk  
[www.goteborg.se/stadsrevisionen](http://www.goteborg.se/stadsrevisionen)

## Versionshantering

Datum	Version	Beskrivning	Ändrat av

## Innehåll

<b>1</b>	<b>Sammanfattning .....</b>	<b>4</b>
1.1	Tabell 1: Sammanställning av rekommendationer .....	5
<b>2</b>	<b>Granskning av verksamheten .....</b>	<b>6</b>
2.1	Grundläggande granskning .....	6
2.1.1	Iakttagelser .....	6
2.1.2	Bedömning .....	7
2.2	Organisatorisk och social arbetsmiljö .....	7
2.2.1	Utgångspunkter i granskningen .....	7
2.2.2	Iakttagelser .....	7
2.2.3	Bedömning .....	9
2.3	Likvärdig tillgång till kultur och evenemang .....	9
2.3.1	Utgångspunkter i granskningen .....	9
2.3.2	Iakttagelser .....	10
2.3.3	Bedömning .....	12
2.4	Uppföljning av ägarstyrning .....	12
2.4.1	Iakttagelser .....	13
2.4.2	Bedömning .....	13
2.5	Uppföljning av inköp och upphandling .....	13
<b>3</b>	<b>Lekmannarevisorernas uppdrag och rapportering .....</b>	<b>14</b>
<b>4</b>	<b>Språkbruk och revisionstermer .....</b>	<b>14</b>

# 1 Sammanfattning

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

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

Årets granskning av bolaget omfattar:

- grundläggande granskning
- organisatorisk och social arbetsmiljö
- likvärdig tillgång till kultur och evenemang
- uppföljning av föregående års rekommendationer.

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

## 1.1 Tabell 1: Sammanställning av rekommendationer

Område	Rekommendation
Organisatorisk och social arbetsmiljö	Lekmannarevisorerna rekommenderar verkställande direktören att se till att bolaget har en uppföljning som gör att bolaget kan bevaka att medarbetarna får den dygns- och veckovila som de har rätt till.
Likvärdig tillgång till kultur och evenemang	Lekmannarevisorerna rekommenderar styrelsen att se till att de tillämpar en jämlikhets- och jämställdhetsintegrerad planerings-, budget- och uppföljningsprocess för att värna lika rättigheter och möjligheter ur ett invånarperspektiv.
Inköp och upphandling	Lekmannarevisorerna rekommenderar styrelsen att genomföra åtgärder för att säkerställa en ändamålsenlig styrning och kontroll avseende upphandlingar och inköp.  (Granskningen genomfördes 2017 och därefter har ännu ingen uppföljning gjorts.)

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.

## 2 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, två fördjupade granskningar samt uppföljning av tidigare års granskning.

### 2.1 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.

#### 2.1.1 Iakttagelser

Vi har noterat att bolaget har varit sent med att anmäla 2019 års nytillträdda styrelseledamöter till Bolagsverket. Enligt aktiebolagslagen börjar en ändring i styrelsen gälla från den tidpunkt då anmälan om registrering kommer in till Bolagsverket. Väntar bolaget med anmälan riskerar de styrelseledamöter som har avgått att ha ett ansvar för den extra tid som anmälan dröjer. Därför ska den typen av förändringar omedelbart anmälas till Bolagsverket, det vill säga direkt efter det att den nya styrelsen har tillträtt, efter konstituering av styrelsen den 8 mars 2019. Ärendet med att uppdatera uppgifterna till Bolagsverket påbörjades den 19 juni 2019 och slutregistrerades i juli 2019.

Den grundläggande granskningen visar i övrigt inte på några avvikelser.

## 2.1.2 Bedömning

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

## 2.2 Organisatorisk och social arbetsmiljö

### 2.2.1 Utgångspunkter i granskningen

Lekmannarevisorerna har granskat bolagets arbete med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Syftet är att granska bolagets följsamhet mot Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö. Granskningen har genomförts genom att analysera dokument och göra intervjuer.

Lagregler gällande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön finns i arbetsmiljölagen. Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Vad gäller teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll ska de utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar, som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö syftar till att främja en god arbetsmiljö och minska den arbetsrelaterade ohälsan genom att förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön.

### 2.2.2 Iakttagelser

#### 2.2.2.1 Chefer och arbetsledare ska ha tillräckliga kunskaper och förutsättningar

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift ska arbetsgivaren se till att chefer och arbetsledare har kunskaper i hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning och hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling. Förutsättningar ska också ges för att omsätta dessa kunskaper i praktiken. I bolagets introduktion för nyanställda chefer ingår ett avsnitt där HR-chef går igenom grundläggande arbetsrätt, rutiner och HR-frågor. Bolaget har tagit fram en anvisning med målsättningar för hur bolaget ska förebygga diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

Under hösten 2019 genomfördes en tvådagars arbetsmiljöutbildning. Utbildningen riktade sig till chefer, arbetsledare, arbetsmiljöombud och fackliga företrädare på Göteborg & Co. Innehållet i utbildningen var regler och myndigheter på arbetsmiljöområdet, verktygslåda – hjälpmedel för arbetsmiljöområdet, vad som är organisatorisk och social arbetsmiljö och arbetsanpassning och rehabilitering.



Båda de intervjuade avdelningscheferna har gått utbildning och menar att de utöver utbildningen får kunskap i samband med lednings- och styrgruppsmöten. När det gäller förutsättningar att omsätta kunskaper om det förebyggande arbetet i praktiken, svarar avdelningscheferna att de upplever förutsättningarna som goda.

### 2.2.2.2 Bolaget har fastställda mål för arbetsmiljön

Bolaget ska enligt föreskriften ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa. Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen och se till att arbetstagarna känner till dem.

Bolaget har en arbetsmiljöpolicy som beskriver det systematiska arbetsmiljöarbetet. Bolaget beskriver också i Affärsplan 2018–2020 mål för arbetsmiljön, mål som handlar om organisationskultur, lärande och ledarskap, samarbete, inflytande och delaktighet.

Enligt intervjuerna ges medarbetarna möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Medverkan sker i arbetet med resultatet av medarbetarenkäten, via APT, arbetsmiljöronder, återkommande stormöten och vid individuella samtal. Medarbetare har också arbetat i workshops, dels på den egna avdelningen och dels bolagsövergripande för att bidra till framtagande av strategier och mål i affärsplanen.

### 2.2.2.3 Ojämn kontroll över arbetstagarnas arbetsbelastning

Föreskriften anger också att arbetsgivaren ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet.

För merparten av månadsavlönade har bolaget förtroendearbetstid. Förtroendearbetstid betyder att en anställd med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själv disponera sin arbetstid. Förtroendearbetstid förutsätter en kontinuerlig dialog mellan arbetsgivaren och medarbetaren om vad förtroendearbetstid innebär, om arbetsmängden och hur arbetstiden förläggs. Arbetstiden ska anpassas till den verksamhet som bedrivs och till de krav som finns på en bra arbetsmiljö.

Övriga medarbetare har en ordinarie månadsanställning eller är timanställda. Bolaget uppger att månadsavlönade medarbetare som arbetar enligt schema rapporterar avvikelser varje månad i tidrapporteringssystemet. Timanställda rapporterar arbetad tid i en tidrapport. Månadsanställda med flexibel arbetstidsförläggning rapporterar inte sin arbetstid skriftligt.

Det framgår av intervjuerna med två avdelningschefer att det är via individuella samtal och genom ett närvarande ledarskap som de får en bild av arbetstagarnas/medarbetarnas arbetsbelastning. Avdelningscheferna är medvetna om att det finns risker med att de har medarbetare som är väldigt engagerade. HR-funktionen menar att de löpande går igenom de regler som

gäller för medarbetarnas arbetstid. Det finns en anvisning *Arbetstid och tillgänglighet på arbetsplatsen* i vilken arbetstider, övertid och riktlinjer för vila framgår. Av anvisningen framgår att uppföljning av övertid ska ske minst var fjärde månad vid så kallat kvartsamtal eller vid medarbetarsamtal.

En av avdelningscheferna kan inte fullt ut ange exakt hur mycket deras medarbetare har arbetat och i och med det inte heller veta om medarbetare har fått den lagstadgade dygns- respektive veckovilan. Enligt arbetstidslagen får den ordinarie arbetstiden för månads- och timanställda uppgå till högst 40 timmar i veckan. Alla arbetstagare ska ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (dygnsvila).

### 2.2.2.4 Bolaget har klargjort att kränkande särbehandling inte accepteras

Bolaget har klargjort att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten, vilket framgår i *Lokal anvisning för att förebygga diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsen*. Av rutinerna framgår bland annat vad den drabbade bör göra, vad arbetsgivaren ska göra och vad man gör om man misstänker att någon annan är utsatt och vad man gör om man anklagas för att trakassera någon.

## 2.2.3 Bedömning

Utifrån genomförd granskning är vår bedömning att bolaget i allt väsentligt följer arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö. Det som kan förbättras är kontrollen över medarbetarnas arbetsbelastning och arbetade timmar. Det gäller även anställda som har en anställning som inte löper under den period då medarbetarsamtalen återkommer.

Vi riktar därför följande rekommendationer till verkställande direktör:

*Lekmannarevisorerna rekommenderar verkställande direktören att se till att bolaget har en uppföljning som gör att bolaget kan bevaka att medarbetarna får den dygns- och veckovila som de har rätt till.*

## 2.3 Likvärdig tillgång till kultur och evenemang

### 2.3.1 Utgångspunkter i granskningen

Lekmannarevisorerna har granskat bolagets arbete med att erbjuda en likvärdig tillgång till kultur och evenemang.

Syftet har varit att granska bolagets styrning och uppföljning av hur tillgänglighet till kultur främjas. Perspektivet har varit att invånarna i Göteborg ska ha en likvärdig tillgång till stadens resurser. Granskningen har genomförts genom att analysera dokument och genom intervjuer.

Revisionskriterier och de regelverk som granskningens iakttagelser bedöms mot är Göteborgs Stads riktlinjer för intern styrning och kontroll och Göteborgs Stads program för en jämlik stad 2018–2026.

Programmet för en jämlik stad pekar ut viktiga mål och strategier som aktörer i Göteborg, både inom och utanför den kommunala organisationen, kan samlas kring för att minska skillnaderna i livsvillkor i staden. Programmet beskriver också att ”ett jämlikt samhälle med jämlika livsvillkor, där alla invånare erbjuds likvärdig tillgång till olika välfärdstjänster, kommunal service och livsmiljöer av god kvalitet, leder till många positiva effekter.”

Enligt ägardirektivet för Göteborg & Co AB ska bolaget på en övergripande nivå leda och samordna arbetet inom klustret Turism, Kultur och Evenemang. Direktivet fastställer också att tillgänglighet till kultur ska främjas som en viktig del i besöksnäringens utveckling. Bolaget ska i nära samverkan med berörda kommunala aktörer fastställa principer för värvning av evenemang, och svarar också för en uppföljning av evenemangsverksamheten.

Granskningen genomförs under kalenderåret 2019. Granskningsredogörelsen färdigställs under november 2019. Det innebär att vi inte har tillgång till samtliga bolagets uppföljningsrapporter som avser 2019 eftersom de ibland färdigställs mellan december 2019 och januari 2020.

### 2.3.2 Iakttagelser

#### 2.3.2.1 Det framgå inte av budgeten hur bolaget avser att säkerställa lika rättigheter och möjligheter ur ett invånarperspektiv

Enlig *Göteborg Stads riktlinje för intern styrning och kontroll* ska nämnder och bolagsstyrelser tillämpa en jämlikhets- och jämställdhetsintegrerad planerings-, budget- och uppföljningsprocess<sup>1</sup>. I bolagets budget för 2019 ska det framgå hur man avser att säkerställa lika rättigheter och möjligheter ur ett invånarperspektiv. Efter att kommunfullmäktige har beslutat om uppdaterade riktlinjer den 12 september 2019 gäller att bolagsstyrelsen ska tillämpa en jämlikhets- och jämställdhetsintegrerad planerings-, budget- och uppföljningsprocess för att värna lika rättigheter och möjligheter ur ett invånarperspektiv.

Göteborg & Co har tagit fram en affärsplan för destinationen Göteborg 2018–2020, tillsammans med ett flertal aktörer, bland annat Besöksnäringens forum. Affärsplanen beskriver en inriktning på arbetet med att utveckla Göteborg som destination. I affärsplanen finns inte några direkta mål för att erbjuda likvärdig tillgång till olika välfärdstjänster för kommuninvånare. Med välfärdstjänster menar vi i det här fallet Göteborg & Co:s arbete med att erbjuda tillgång till kultur och evenemang till kommunens invånare. I affärsplanen finns fyra

---

<sup>1</sup> Göteborg Stads riktlinje för intern styrning och kontroll, § 9, gällde till och med budget för 2019

punkter som beskriver mål för Göteborg som destination. Ett av de målen är att erbjuda en jämställd, inkluderande och tillgänglig destination.

I näringslivsgruppens verksamhetsplan för 2019 finns ett mål att ”Antal uppstartade projekt genom en strukturerad omvärldsbevakning (konferens, utbildning, studiebesök, litteratur etcetera) kopplad till näringslivsgruppens övergripande strategi, hitta de bästa exemplen”. Uppföljningen av målet ska ske med utgångspunkt i bland annat samarbete med Jämlikt Göteborg.

Bolaget menar att de i dialog med social resursförvaltning har gjort bedömningen att bolaget gör störst positiv skillnad genom att fokusera på två av de fyra målområdena inom jämlik stad-programmet, målområde 2 och målområde 4.

Målområde 2: Skapa förutsättningar för arbete (både inom den egna verksamheten med till exempel praktikanter, sommarjobb, och team GBG) genom den utåtriktade verksamheten inklusive näringslivsgruppen.

Målområde 4: Skapa förutsättningar för delaktighet, inflytande och tillit (fram för allt genom Göteborg 2021, evenemang och att skapa mötesplatser).

Varken i budget eller i bolagets olika planer framgår det hur bolaget avser att säkerställa lika rättigheter och möjligheter ur ett invånarperspektiv.

### 2.3.2.2 Invånarperspektivet är otydligt i uppföljningen

Enlig *Göteborg Stads riktlinje för intern styrning och kontroll* ska bolagsstyrelsen tillämpa en jämlikhets- och jämställdhetsintegrerad uppföljningsprocess för att säkerställa (gäller 2019) alternativt värna (gäller 2020) lika rättigheter och möjligheter ur ett invånarperspektiv.

Bolaget skriver i sin årsredovisning och hållbarhetsredovisning 2018 bland annat att:

- ”Göteborg & Co arbetar för att alla ska kunna ta del av utbudet i Göteborg, oberoende av kön, tro, etnisk bakgrund, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder och språk.”
- ”Besöksnäringen medverkar till att bygga broar mellan människor från olika kulturer och den gör staden mer attraktiv med ett bredare utbud av kultur, nöjen restauranger, kaféer, utflyktsmål och handel. Göteborg & Co bidrar genom att marknadsföra staden och satsa på ett brett utbud av evenemang och upplevelser för alla.”

Utöver hållbarhetsredovisningen vill bolaget lyfta fram redovisningen från kulturkalaset *Rapport 2019*. I den nämns bland annat att alla programpunkter på festivalen är gratis för besökarna. ”Kulturkalaset bjöd på hela 1 469 programstarter och som vanligt präglades programmet av stor variation och bredd. 4 500 personer medverkade i programmet och på kulturkalasets scener uppträdde 52 procent kvinnor, 46 procent män och två procent med annan könstillhörighet.” Bolaget anger också att ”Kulturkalaset har under fyra år i rad bokat en världskänd arabisk artist för att attrahera en breddad målgrupp. Konserten på Götaplatsen i augusti drog årets festivals största publik med över

40 000 personer.” Syftet med detta är, enligt bolaget, att nå nya målgrupper som annars inte känner sig inkluderade i festivalens programutbud och att bidra till att minska segregationen och öka invånarnas identifikation till sin stad Göteborg. Bolaget menar att Kulturkalaset är en tydlig insats som ger effekter vad gäller jämlik tillgång till kultur och evenemang, och att de inte gör någon skillnad på invånare och externa besökare när det gäller deltagare vid ett evenemang.

Bolaget redovisar också att Göteborg har blivit utnämnd till världsledande av Global Destination Sustainability Index. Göteborg som destination har fått höga poäng i hållbarhetsindexet för mötesdestinationer. Inom hållbarhetsindexet görs mätningar inom fyra områden. Socialt index är ett av de fyra områdena. Inom det sociala indexet ryms i sin tur bland annat ett index för jämställdhet i Göteborg. Att Göteborg som destination får höga poäng i ett jämställdhetsindex innebär inte att tillgången till kultur och evenemang är jämställd eller jämlik.

Det finns ingen övergripande redovisning av vad bolagets inriktning och arbete har inneburit för att värna lika rättigheter och möjligheter ur ett invånarperspektiv.

### 2.3.3 Bedömning

Det är vår bedömning att bolaget har en välutvecklad målsättning och uppföljning i ett hållbarhetsperspektiv för Göteborg som destination. Samtidigt framgår det inte av budget och uppföljning hur bolaget avser att säkerställa<sup>2</sup> lika rättigheter och möjligheter ur ett invånarperspektiv. Vår bedömning är att bolaget har ett uppdrag att särskilt värna lika rättigheter och möjligheter ur ett invånarperspektiv, och att det gäller all verksamhet som omfattar bolaget.

Vi lämnar därför följande rekommendation:

*Lekmannarevisorerna rekommenderar styrelsen att se till att de tillämpar en jämlikhets- och jämställdhetsintegrerad planerings-, budget- och uppföljningsprocess för att värna lika rättigheter och möjligheter ur ett invånarperspektiv.*

## 2.4 Uppföljning av ägarstyrning

Lekmannarevisorerna granskade 2018 bolagets ägarstyrning av dotterbolagen. Granskningen resulterade i att vi riktade följande rekommendationer till styrelsen:

*Lekmannarevisorerna rekommenderar styrelsen att ta initiativ till att revidera ägardirektiven för dotterbolagen i enlighet med den bolagsstruktur som de ingår i. Moderbolagets ägardirektiv bör tydligt avspeglas i respektive dotterbolags ägardirektiv och i lämpliga delar också implementeras i dessa.*

---

<sup>2</sup> Göteborg Stads riktlinje för intern styrning och kontroll fram till 2019-09-11

*Lekmannarevisorerna rekommenderar styrelsen att genom dotterbolagens ägardirektiv ställa krav på dotterbolagen att för egen del fastställa lämpliga finansiella nyckeltal.*

Vi har i år följt upp rekommendationerna genom att analysera dokument.

### 2.4.1 Iakttagelser

Kommunfullmäktig beslutade den 12 september 2019 om ett nytt ägardirektiv för Göteborgs Stadshus AB. Göteborgs Stadshus AB fick då i uppdrag att revidera övriga bolags ägardirektiv.

### 2.4.2 Bedömning

I och med kommunfullmäktiges uppdrag till Göteborgs Stadshus AB att övriga bolags ägardirektiv så råder bolaget inte längre över frågan och rekommendationerna utgår.

## 2.5 Uppföljning av inköp och upphandling

Lekmannarevisorerna granskade 2017 inköp och upphandling. Granskningen resulterade i att vi riktade följande rekommendation till styrelsen:

*Lekmannarevisorerna rekommenderar styrelsen att genomföra åtgärder för att säkerställa en ändamålsenlig styrning och kontroll avseende upphandlingar och inköp.*

Vi har, i samråd med bolaget, hittills inte följt upp rekommendationen utan avvaktat bolagets arbete med implementering av rutiner och arbetssätt. Vi planerar att återkomma med en uppföljning 2020. Rekommendationen kvarstår.

### 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](http://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](mailto:stadsrevisionen@stadsrevisionen.goteborg.se)**

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