



Rapport 50–2023 Missförhållanden inom Bostads AB Poseidon

Visselblåsarfunktionen

2024-01-03

Innehåll

1	Inledning	4
1.1	Metod	4
1.2	Regelverk och styrdokument	5
2	Brister vid inköp och upphandling	5
2.1	Objektivitet, affärsmässighet och jäv	5
2.2	Upphandling av trygghetsbesiktningar	5
2.3	Upphandling av konsult som projektledare och verksamhetschef	6
2.3.1	Avrop av konsult som projektledare	6
2.3.2	Direktupphandling av konsult utan konkurrens	7
2.3.3	Upphandling av verksamhetschef för föreningen 2024	7
2.3.4	Information till styrelsen avseende samarbetet i Frölunda-Tynnered	8
2.4	Bedömning brister vid upphandling av konsult	9
2.5	Direktupphandling av ledarskapskonsult	10
2.5.1	Bedömning direktupphandling ledarskapskonsult	11
3	Ny tjänst - fastighetsförvaltare	12
3.1	Jäv vid rekrytering	12
3.2	Lönerevisioner för aktuell kandidat	14
3.3	Bedömning	15
3.4	Obligatorisk utbildning	15
3.4.1	Bedömning obligatorisk utbildning	16
4	Hantering omorganisation 2020	17
4.1	Ny organisation april 2020	17
4.1.1	Bedömning hantering av omorganisation	18
5	Löner och lönetillägg	19
5.1.1	Bedömning löner och lönetillägg	20
6	Ledarskap och arbetsmiljö	21
6.1	Ökande personalomsättning	21
6.2	Sjukfrånvaro	22
6.3	Hantering av personalärende	23
6.4	Fastighetsförvaltarens arbetsvillkor	23
6.5	Uppföljning av Systematiskt arbetsmiljöarbete	24
6.6	Röster om [REDACTED] ledarskap	24
6.7	Misstanke om brister i arbetsmiljö i [REDACTED] och [REDACTED]	25
6.8	Bedömning ledarskap och arbetsmiljö	26

7	Övriga brister	26
7.1	Bristande hantering av fakturor	26
7.2	Felaktighet i årsredovisningen	27
8	Slutsatser, bedömningar och rekommendationer	27
8.1	Slutsats och bedömning [REDACTED]	27
8.2	Slutsats och bedömning [REDACTED]	28
8.3	Rekommendationer	29

1 Inledning

Totalt har tio skriftliga rapporter (visselblåsartips) inkommit till Göteborgs Stads Visselblåsarfunktion som gäller misstankar om allvarliga missförhållanden inom Bostads AB Poseidon (rapport 50-50j). Det har även inkommit nio skriftliga redogörelser samt tolv kortare vittnesmål. Utöver det också inkommit muntliga redogörelser. Information har kommit såväl från medarbetare som tidigare medarbetare inom bolaget. Utredningen har letts av Visselblåsarfunktionen då misstankarna initialt främst berörde bolagets [REDACTED]. Under utredningens gång har även [REDACTED] inkluderats i granskningen och rapporter har också inkommit som gäller brister i ledarskap och arbetsmiljö inom två distrikt.

Rapporterna tar generellt upp frågor kring bristande ledarskap, arbetsmiljö, hantering av personal och personalfrågor i stort. Flera av de inkomna rapporterna anmäler brister [REDACTED] ledarskap vilket enligt rapporterna leder till tystnadskultur och dålig arbetsmiljö. Vidare beskrivs en organisation som tappar kompetens när många medarbetare väljer att lämna på grund av brister i arbetsmiljön orsakad av dåligt ledarskap, för hög arbetsbelastning och andra svårigheter att utföra sitt uppdrag. Två rapporter handlar om inköp och upphandling av konsulter där [REDACTED] varit involverad. En rapport handlar om brister vid hantering av ett personalärende. En annan om omorganisationen som genomfördes 2020 med införandet av ett nytt chefsled i form av fastighetsförvaltare, sammanslagning av två distrikt och rockad av distriktschefer. Fyra rapporter handlar om brister i ledarskap och arbetsmiljö vid två av distrikten med utövande av härskartekniker, dåliga arbetsvillkor, hög arbetsbelastning och tystnadskultur. Det är Visselblåsarfunktionens bedömning att det som inkommit, oaktat att det spänner över ett brett fält, visar på en samstämmig problembild där flera rapporter och vittnesmål tar upp samma eller liknande missförhållanden, omständigheter och upplevelser.

Ärendet hanteras i enlighet med regelverket som gäller kring lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden - ”visselblåsarlagen”. Det innebär att det finns uppgifter i utredningen som omfattas av sekretess.

1.1 Metod

Granskningen har genomförts av Visselblåsarfunktionen genom intervjuer, genomgång av dokumentation, kontroll av fakturor i fakturasystemet samt genomläsning av mejlkorrespondens som begärts ut från bolaget. Visselblåsarfunktionen har också skickat begäran om utredningar till bolagets kontaktpersoner som har följts upp med kompletteringsfrågor. Kontaktpersonerna har också varit behjälpliga med att ta fram dokumentation och uppgifter. Inom ramen för granskningen har 27 personer intervjuats, varav en del tagit kontakt själva med funktionen och andra har kontaktats utifrån sin roll och ett behov av att klargöra utestående frågor. Intervju av [REDACTED] skedde 2023-11-10 på bolagets huvudkontor och intervju av [REDACTED] 2023-11-28 på stadsledningskontoret.

Samtliga momspliktiga belopp anges genomgående exklusive moms.

1.2 Regelverk och styrdokument

Utredningen har beaktat och bedömning har skett mot bakgrund av följande:

- Lag om offentlig upphandling (LOU)
- Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap
- Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap
- Göteborgs Stads riktlinje för inköp och upphandling
- Göteborgs Stads riktlinje för representation, gåvor, mutor, jäv och bisyssla
- Bostads AB Poseidons styrelses arbetsordning
- Bostads AB Poseidons auktorisationsbestämmelser och delegeringsordning
- Bostads AB Poseidons anvisning för egna personliga utgifter
- Bostads AB Poseidons Anvisning för Direktupphandling
- Bostads AB Poseidons Anvisning för Lönebildningsprocessen
- Bostads AB Poseidons rutin för ett flexibelt arbetsätt

2 Brister vid inköp och upphandling

2.1 Objektivitet, affärsmässighet och jäv

Av stadens *Riktlinje för inköp och upphandling* framgår följande kring objektivitet affärsmässighet och jäv:

Vid alla kontakter ska leverantörerna behandlas lika och reglerna om offentlighet och sekretess beaktas. Den som ansvarar för en upphandling ska skaffa sig tillräcklig kunskap om branschen och dess villkor, genom kontakter med leverantörer eller på annat sätt. Inköp och upphandlingsverksamhet är 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. De jävsbestämmelser som gäller enligt lag för anställda och förtroendevalda i kommunen ska i upphandlingssituationer tillämpas även av anställda och förtroendevalda i stadens bolag i enlighet med stadens riktlinjer.

2.2 Upphandling av trygghetsbesiktningar

Det har till Visselblåsarfunktionen inkommit två rapporter som anmäler misstänkta oegentligheter vid upphandling av konsulten [REDACTED] (nedan kallad konsulten) och hans två bolag [REDACTED] samt [REDACTED]. Därtill anges att [REDACTED] och konsulten har känt varandra sedan lång tid tillbaka och jobbat länge tillsammans.

Under hösten 2022 genomförde bolaget en upphandling av trygghetsbesiktningar. Under utredningen har framkommit att det finns anledning att misstänka att upphandlingen där [REDACTED]

██████████ anbud vann inte har genomförts helt i enlighet med stadens rutiner och regelverk. Det har under utredningen framkommit att upphandlingens krav på trygghetsbesiktningar har utformats av konsulten själv för att passa tjänsterna som hans företag erbjuder. Av mejlkorrespondens som Visselblåsarfunktionen tagit del av framgår att konsulten mejlar ████████ en kravspecifikation på trygghetsbesiktningar utifrån vad hans bolag erbjuder och ████████ mejlar dessa krav vidare till Poseidons inköpschef. Bolagets inköpsfunktion uppmärksammar att kravspecifikationen är alltför snävt skriven och ändrar vissa delar trots ████████ invändningar. Inköpsfunktionen genomför sedan en upphandling som konsultens bolag vinner. Avtalet skrevs under den 21 december 2022.

Under 2023 har konsultens bolag fakturerat Poseidon 318 000 kr för trygghetsbesiktningar. Fakturorna är inte specificerade utifrån kraven i avtalet där det exempelvis ska framgå antal timmar per tillfälle och vem som utfört arbetet. Av en faktura framgår exempelvis att det är fakturerat 20 timmar som ska ha genomförts under en och samma arbetsdag. Av mejlkorrespondens som Visselblåsarfunktionen tagit del av framgår att inköpsfunktionen uppmärksamade ████████ på detta. Under utredningen har framkommit att besiktningarna är genomförda av två andra konsulter, varav en är konsultens kompanjon. Visselblåsarfunktionen har fått uppgift om att de arbetade långa dagar och därmed kan antalet timmar trots allt stämma. Två fakturor är attesterade av distriktschefer och en faktura har ████████ attesterat trots att fakturorna inte är utformade enligt avtalet.

2.3 Upphandling av konsult som projektledare och verksamhetschef

2.3.1 Avrop av konsult som projektledare

I januari 2022, inför avrop av konsult från stadens ramavtal med ██████████, mejlar ████████ en beskrivning av uppdraget samt krav på kvalifikationer för den önskade konsulten till Poseidons dåvarande upphandlingschef. ████████ uttrycker en önskan om att ████████ ska söka en namngiven konsult för att efterfråga hans intresse. I mejlet skickar hon hans kontaktuppgifter samt namn på konsultens bolag och bolagets organisationsnummer.

I februari 2022 gör Poseidon ett avrop av en konsult från ramavtal konsultmäklare¹ och tecknar ett avropsavtal med ████████. Konsultrollen avsåg projektledare/BID/Upphandlare. Uppdraget avsåg att organisera ett samarbete mellan den ideella föreningen ██████████ (nedan kallad föreningen) samt organiseringen av samarbete (BID) mellan områdets offentliga och privata aktörer. Enligt avtalet skulle rapportering ske direkt till ████████. Löptiden för avtalet var från den 14 februari 2022 till och med den 31 december 2022 och uppskattat värde var 1 370 520 kr. I avtalet namnges konsulten som ████████ önskat ska utföra uppdraget. Avtalet har därefter förlängts till den 30 april 2023 till en ytterligare kostnad av 534 000 kr.

Konsulten har därefter även fått betalt för arbete genomfört under maj 2023 utan att ha något avtal som grund för detta. Det finns två fakturor för maj 2023. Den ena på 155 520 kr avser diverse avstämningar, frukostmöte och förberedelser av styrelsemöte. Den andra fakturan är på totalt 4 819 kr varav en faktura från Statistikakademien som är ställd till ██████████

¹ IK 18291-01 Område K – Konsultmäklare, Gbg stad IT.

■■■■■■■■■■ är på 4 225 kr samt tågbiljetter för konsulten Malmö-Göteborg. ■■■■ har attesterat dessa fakturor.

■■■■■■■■■■ har fakturerat bolaget totalt 2 000 000 under 2022 och fram till och med maj 2023. Visselblåsarfunktionen har uppmärksammat att två fakturor på sammanlagt 302 400 kr är granskade av ■■■■ och attesterade av underställd vilket strider mot gällande styrdokument.

Efter att avrop från ramavtal via ■■■■ avslutas sker en direktupphandling som gäller från 2023-06-01 och konsulten har därmed kunnat fortsätta sitt uppdrag utan avbrott.

2.3.2 Direktupphandling av konsult utan konkurrens

För det fortsatta uppdraget som verksamhetschef för föreningen tecknar konsulten ett avtal mellan föreningen och sitt bolag ■■■■■■■■■■, detta sker på ■■■■ uppdrag. Av mejlkonversationer som Visselblåsarfunktionen tagit del av framgår att konsulten själv har upprättat dokumentationen av direktupphandlingen på begäran av ■■■■. Löptiden för uppdraget är från 2023-06-01 till 2023-12-31 och upphandlingens värde är på 700 000 kr, vilket är maximalt tillåtet belopp för en direktupphandling. Ingen konkurrensutsättning sker.

Det dokument som upprättas av konsulten där direktupphandlingen dokumenteras saknar datum men av mejlkorrespondens mellan ■■■■ och konsulten framgår att dokumentationen upprättas i slutet av november alltså först sex månader efter att konsulten har påbörjat uppdraget och då ■■■■ skickat ett mejl med ”En vänlig påminnelse”.

Att det skett en direktupphandling motiveras av konsulten själv enligt följande: ”Den konsult som upphandlats är ■■■■ genom ■■■■■■■■■■ som också är den konsult som upphandlades för stöd vid uppstart av föreningen från mars 2022. Detta avtal löpte ut den 31 maj 2023. För att säkerställa kontinuitet och i förlängningen föreningens verksamhet vid fortsatt uppstart och drift var ■■■■ den enda konsult som tillfrågades vid denna direktupphandling. Föreningen bedömer också att det ställs särskilda krav på uppgiften. Föreningen bedömer att det därför fanns starka motiv för att inte konkurrensutsätta avtalet.”

Konsulten påbörjar arbetet 2023-06-01 men först i september mejlar konsulten till ■■■■ med ett förslag på uppdragsavtal mellan föreningen och hans bolag. I oktober mejlar ■■■■ till Poseidons inköpsfunktion och bifogar avtalet för en bedömning. Inköpsfunktionen avråder föreningen från att teckna avtalet eftersom beloppet är alltför stort för att inte konkurrensutsättas. I slutet av december efterfrågar Visselblåsarfunktionen ett undertecknat avtal men får till svar att något avtal aldrig har undertecknats. Konsulten har detta till trots arbetat för föreningen under sju månader. Visselblåsarfunktionen har inte hittat några fakturor från konsultens bolag i Poseidons fakturasystem avseende detta uppdrag och drar därmed slutsatsen att konsulten fakturerat föreningen direkt.

2.3.3 Upphandling av verksamhetschef för föreningen 2024

För uppdraget som verksamhetschef för föreningen under 2024 genomfördes under december 2023 ännu en upphandling. Upphandlande enhet var då föreningen som tog hjälp av en upphandlingskonsult. Inför denna upphandling har ■■■■ och konsulten tät mejlkontakt och konsulten deltar i förberedelserna inför upphandlingen. Exempelvis mejlar konsulten en detaljerad lista till ■■■■ som beskriver verksamhetschefens arbetsuppgifter, en lista som ■■■■ senare mejlar till upphandlingskonsulten. Ett annat exempel är att konsulten som nuvarande

verksamhetschef får information inför upphandlingen, till exempel mejlar [REDACTED] honom upphandlingens tidplan. Konsulten involveras av [REDACTED] i en upphandling som han senare kommer att delta i. Konsultens bolag är ett av de två bolag som lämnade in anbud.

Utvärdering av anbuderna görs genom bästa förhållande mellan pris och kvalitet. Anbudsgivare ska till anbudet bifoga en redogörelse *av arbetsätt och metodik för att höja föreningens anseende och status*. Enligt utvärderingsmodellen ska anbudslämnaren visa en hög kunskap inom området tillsammans med en god förståelse för uppdraget och ett strukturellt arbetsätt. Vidare står det att kompetensen och erfarenheten som anbudslämnaren tar med sig anses tillföra mycket till föreningen och området. Det är oundvikligt att dra slutsatsen att nuvarande verksamhetschef, dvs konsulten, är den som är bäst insatt att lämna ett anbud som matchar helt de krav som anges i upphandlingen.

Två anbud lämnades in, det ena är från ett av konsultens bolag. Det andra anbudet förkastades på grund av att anbudet saknade en beskrivning av anbudsgivarens *förslag till arbetsätt och metodik för att höja föreningens anseende och status*. Anbudet bedömdes därför inte kunna utvärderas. När det är dags för utvärdering ifrågasätts upphandlingen av en medlem i föreningens styrelse. Personen ifrågasätter upphandlingens konkurrens och undrar om det går att träffa avtal med konsulten i och med att enbart hans anbud kvarstår. Upphandlingskonsultens svar är att kravspecifikationen är utformad efter föreningens behov och ser inga hinder till att träffa avtal.

Ska-kraven vad gäller verksamhetschefens kompetens är i princip desamma som [REDACTED] skickade i januari 2022 till inköpschefen där hon önskade anlita den specifika konsulten. Ett av kraven som är värt att lyfta fram i sammanhanget är följande: ”offererad konsult ska ha erfarenhet av, och inom ramen för det aktuella uppdraget, själv kunna genomföra trygghetsbesiktningar av bostadshus, parkeringar och lokalfastigheter åt medlemmar”. Detta beskriver väl konsultens erfarenhet och hans affärsverksamhet.

2.3.3.1 Uppdraget som verksamhetschef för [REDACTED]

Som verksamhetschef för föreningen [REDACTED] kommer konsulten att utforma föreningens mål och syfte där mycket handlar om att skapa trygghet. Redan i förstudien inför bildandet av föreningen skriver konsulten att ”ökad trygghet uppnås genom att befrämja och stimulera enskilda och gemensamma åtgärder, exempelvis trygghetsbesiktningar och utveckling av platser som är av gemensamt intresse”. Sådana trygghetsbesiktningar genomförs av konsultens ena bolag, [REDACTED] som även gör dörrinventeringar och erbjuder dörrar och brytskydd till fastigheters allmänna utrymmen. Som verksamhetschef har konsulten möjlighet att kunna ge uppdrag till sina två bolag [REDACTED] och [REDACTED]. Konsulten har även genomfört trygghetsbesiktningar åt Poseidon (genom en separat upphandling) och fastighetsägare i föreningen.

Poseidons årsavgift för medlemskap i föreningen var 662 000 kr för 2023.

2.3.4 Information till styrelsen avseende samarbetet i Frölunda-Tynnered

Styrelsen har fått information om uppstart av arbetet BID Frölunda-Tynnered och bildandet av [REDACTED] via VD-rapporter vid flera tillfällen under

2022 och 2023. Informationen har antecknats. Rapporterna har omfattat information om att [REDACTED] har anlitats som stöd i arbetet och han omnämns också som projektledare.

[REDACTED] har dock inte informerat om på vilket sätt han har anlitats eller vilka avvägningar och bedömningar hon gjort kring de avrop och upphandlingar som genomförts i relation till gällande lagstiftning och övriga styrdokument. Inte heller har det framgått något om kostnaden. Den totala kostanden för konsulten summerar till 2 700 000² kr under 2022 och 2023. Det är Visselblåsarfunktionens bedömning att dessa aspekter hade varit relevanta för styrelsen att ta del av.

2.4 Bedömning brister vid upphandling av konsult

[REDACTED] bryter mot stadens *Riktlinje för inköp och upphandling* vad gäller likabehandling och objektivitet när hon anpassar kravprofilen utifrån konsultens kompetens och vid avrop från ramavtal specifikt efterfrågar honom. [REDACTED] har vid minst tre tillfällen låtit konsulten utforma underlagen till uppdragen som ska upphandlas så att kraven matchar hans och hans bolags expertis, erfarenhet och produkter. Upphandlingarna har därmed inte följt gällande regelverk då dessa inte har varit objektiva och konkurrensutsättningen kan ifrågasättas. Det är tydligt att konsulten, tack vare [REDACTED] har tillgång till strategiska roller som ger honom möjlighet att gynna sig själv genom att påverka upphandlingar och ge sig själv uppdrag genom sina två aktiebolag.

Direktupphandlingen av verksamhetschef bedöms strida mot LOU då inköpsbehovet ska ses samlat – att först genomföra en direktupphandling på maximalt tillåtet belopp för att sedan innan det upphandlade uppdraget slutförts gå ut med en ny upphandling är en felaktig hantering i strid med lagstiftningen och dess intentioner. Dessutom har direktupphandlingen inte konkurrensutsatts och genomförs av konsulten själv. Dokumentation av skälen kring varför en direktupphandling har skett upprättas först långt senare och inte heller tecknas något avtal med konsulten.

[REDACTED] och konsulten har tät mejlkontakt där de utbyter information av karaktär där lämpligheten kan ifrågasättas. Exempelvis får konsulten en mejllänk till Upphandlingsmyndigheten som beskriver hur en direktupphandling ska gå till. [REDACTED] påminner även konsulten om att han behöver dokumentera direktupphandlingen av verksamhetschef, dvs det uppdrag han gett sig själv.

Vad gäller den precis avslutade upphandlingen av verksamhetschef för 2024 bedöms konsulten ha fått fördelar jämfört med andra anbudslämnare då han via sin roll haft insyn i omständigheter och även löpande hållits informerad av [REDACTED]. Detta är i strid med lagstiftningen som anger att en upphandling inte får utformas i syfte att begränsa konkurrensen så att vissa leverantörer gynnas på ett otillbörligt sätt.

Av utredningsmaterialet har inte framkommit hur [REDACTED] har fått kännedom om konsulten och varför hon ansåg att han var den mest lämpade att utföra uppdraget som verksamhetschef för [REDACTED]. Det har heller inte framgått varför [REDACTED] anser att Poseidon bör upphandla en konsult i stället för att ge uppdraget till en medarbetare inom bolaget eller anställa någon, eventuellt på ett tidsbegränsat uppdrag. Det har framkommit uppgifter om att konsulten och [REDACTED] känner varandra sedan många år – dessa uppgifter har varken kunnat styrkas eller avfärdas i utredningen. Av mejlkorrespondens mellan [REDACTED] och konsulten framgår att de mejlar

² Givet att faktureringen följer det direktupphandlade beloppet på 700 000 kr. De fakturor som konsulten fakturerat föreningen direkt har Visselblåsarfunktionen inte tagit del av.

varandra flera gånger i veckan, tonen är informell och inte professionell såsom den skulle förväntas vara mellan [REDACTED] och en anlitad konsult.

Sammanfattningsvis bedöms [REDACTED] vid upprepade tillfällen ha brutit mot gällande regelverk och styrdokument för inköp och upphandling. Det kan inte uteslutas att hon därtill kan ha påverkats av ovidkommande hänsyn eller intressen, vilket kan bidra till korruption och oegentligheter. Bristande följsamhet mot regelverk kan också leda till ekonomisk skada för bolaget i form av viten samt att bristande affärsmässighet kan leda till fördyringar och sämre affärer. Föreningens övriga medlemmar har överlämnat ansvaret och förtroendet till Poseidon att starta upp och driva föreningen, det är därför allvarligt att upphandlingen av verksamhetschef bryter mot gällande regelverk och i övrigt uppvisar en rad brister.

2.5 Direktupphandling av ledarskapskonsult

Den Stockholmsbaserade konsulten [REDACTED] skickade den 3 mars 2022 en offert benämnd [REDACTED]. Av offerten som bolaget accepterade den 4 mars framgår att konsultens första medverkan skulle vara på ett stormöte med samtliga medarbetare den 16 juni 2022 - av bolaget benämnt *sommarkickoff*. Innan dess skulle konsulten träffa ledningsgruppen en halvdag⁴ för att förankra processen samt konsulten läsa in sig på uppdraget⁵. De sex offererade ledardagarna bestod av föreläsningar, workshops, dialoger och reflektion. Respektive heldag samt sommarkickoffen kostade 40 000 kr och offerten landade totalt på 360 000 kr.

Göteborgs Stad har ramavtal för chefs- och medarbetarutveckling där ett tjugotal företag ingår. Poseidon ställde aldrig frågan till något av dessa och motiverar det med att avtal saknas vad gäller fokus på värderingsstyrkt ledarskap. Det är dock oklart hur bolaget kom till den slutsatsen då någon förfrågan aldrig skickades ut för att undersöka saken. Direktupphandling får inte göras om varan/tjänsten omfattas av ramavtal. Ingen offertförfrågan har heller gått ut till fler än den anlåtande leverantören. Enligt stadens riktlinjer ska alla direktupphandlingar konkurrensutsättas. Vid alla direktupphandlingar bör minst tre leverantörer tillfrågas, upphandlingen ska dokumenteras och skriftligt avtal/överenskommelse ska upprättas.

I mars 2022, i anslutning till att [REDACTED] bestämmer sig för att anlita konsulten, tar styrelsen beslut om en uppdatering av *Anvisningar för Direktupphandling*⁶, som bilaga till beslutet finns också *Göteborgs Stads riktlinje för inköp och upphandling*. Anvisningarna är ett stöd för att säkerställa att direktupphandlingar inom Poseidon genomförs affärsmässigt och i enlighet med Lag om Offentlig Upphandling (LOU). Anvisningarna anger att bolagets inköpsfunktion ska kontaktas vid direktupphandlingar som överstiger 100 000 kr och att inköpsfunktionen beslutar om förutsättningarna för direktupphandling är uppfyllda.

I augusti 2022 informerade [REDACTED] styrelsen⁷ om att bolaget skulle starta [REDACTED] med [REDACTED] och konsulten [REDACTED] som coach för bolagets alla chefer och syftet med detta var att ”få värderingskulturen att ta ytterligare steg in i bolagets vardag”. Under sex dagar skulle det genomföras en blandning av föreläsningar, workshops, dialoger och reflektion.

[REDACTED] - En värdefull resa där värderingskulturen tar ytterligare steg in i vardagen och under den processen även förbereder ledarskapet och individ för såväl förändring som det dagliga arbetet

⁴ Kostnad 25 000 kr.

⁵ Kostnad 55 000 kr.

⁶ Anpassad anvisning för direktupphandlingar samt ändrad beloppsgräns för dokumentationskrav. Styrelsehandling nr 13, 2022-03-24, dnr PO2022-0022

⁷ VD-rapport, styrelsehandling nr 8, bilaga 1, 2022-08-30

I [REDACTED] information till styrelsen framgick inte kostnaden för tjänsten eller något om upphandlingsförfarandet.

Den andra offerten skickade konsulten den 21 mars 2023 och den avsåg fortsättningen av [REDACTED] [REDACTED]. Offerten innehöll ett videopakett med bl. a hälsningar från konsulten till Poseidons ledare till en kostnad av 15 000 kr samt ytterligare fem ledardagar. Den totala kostnaden var på 215 000 kr ex. I samband med att konsulten skickar den andra offerten upprättar Poseidon dokumentation över direktupphandlingen⁹. Av dokumentationen framgår att efter att ha kontaktat kollegor via Sveriges Allmännytta fick man tips om den aktuella konsulten. Det framgår dock inte vem på Poseidon som tog kontakten. Vidare framgår att stadens ramavtal för chefs och ledarutveckling inte hade fokus på värderingstyrt ledarskap och att vid valet av att göra en direktupphandling vägde den aktuella konsultens erfarenhet och kompetens inom värderingstyrt ledarskap samt kunskap om fastighetsbranschen och allmännyttan tungt.

Till bolagets sommarträff 2023 för alla medarbetare planerade HR att ta in en annan föreläsare, då det kommit önskemål från medarbetare om det. Av mejlkorrespondens framgår att då [REDACTED] får höra om dessa planer ifrågasätter hon att en annan konsult ska anlitas, varpå [REDACTED] ändrar sig och menar att det är bättre att fortsätta med samma konsult vilket också sker.

Visselblåsarfunktionen kan konstatera att Poseidon under 2022 har betalat konsulten 293 734 kr och under 2023 har konsulten fakturerat 528 185 kr. Den totala kostnaden är därmed 821 919 kr. I beloppen ingår även taxi- och flygresor mellan Stockholm och Göteborg på sammanlagt 93 500 kr. Konsulten skulle ha deltagit i bolagets julfirande den 12 december 2023 men avbokades med kort varsel den 8 december. Tillfället har fakturerats Poseidon i enlighet med konsultens avbokningsregler. Enligt offert planeras konsulten att genomföra ytterligare två ledardagar under 2024.

Konsulten flyger mellan Göteborg och Stockholm samt åker taxi, vilket är i strid med stadens styrdokument för resor som uppmanar att alltid välja det minst klimatpåverkande färdmedlet samt att resor ska genomföras på ett kostnadsmedvetet sätt. Även *Göteborgs Stads Riktlinje för inköp och upphandling* har liknande formuleringar om att staden bör ställa krav vid sina inköp och bidra till en bättre miljö och ett hållbart samhälle. Detta ska ingå som en naturlig del i varje upphandling. I hållbar upphandling ingår att ta hänsyn till flera perspektiv såsom exempelvis hållbarhet och miljö.

Vid granskning av hantering av konsultens fakturor framgår att dessa inte har hanterats enligt stadens och bolagets attestordning. Sju av tio fakturor är granskade av [REDACTED] och attesterade av underställda. En faktura är både granskad och attesterad av [REDACTED]. Resterande två fakturor har hanterats enligt attestordningen.

2.5.1 Bedömning direktupphandling ledarskapskonsult

[REDACTED] involverade inte bolagets inköpsfunktion i upphandlingen, vilket är i strid med bolagets anvisningar. Först efter att offert nummer två inkommer i mars 2023 kopplas inköpsfunktionen in och dokumentation kring skälen för direktupphandling upprättas, alltså ett år efter att [REDACTED]

[REDACTED] - Fortsättningen – En värdefull resa där värderingskulturen tar ytterligare steg in i vardagen och under den processen även förbereder ledaskapet och individ för såväl förändring som det dagliga arbetet
⁹ DNR PO2023-0354 och PO2023-0373, handling upprättad i april 2023.

fattat beslut om att anlita konsulten. Anlitad konsults tjänster beskrivs då som unika – men någon synbar kontroll av detta påstående skedde aldrig. Konsulten bedöms ha fått en positiv särbehandling genom att ■ valt att åsidosätta reglerna för konkurrensutsatt upphandling och valt att både kontraktera samt utvidga och förlänga konsultens uppdrag.

Styrelsen fick kortfattad information i augusti 2022 om att bolaget skulle anlita konsulten för ledarutveckling. Det framgår inte av VD-rapporter eller andra styrelsedokument att styrelsen har fått information om att insatsen har fortsatt under 2023 samt planeras att fortsätta 2024 eller vilken kostnad det har inneburit för bolaget. Informationen delgavs också styrelsen fem månader efter att ■ beslutat att anlita konsulten och då insatser redan hade startats.

Visselblåsarfunktionen har även kunnat konstatera att det saknas ett avtal mellan bolaget och konsulten vilket är ett krav enligt stadens upphandlingsregler. Bolaget har betalat 246 900 kr mer än den totala kostnaden från offerterna, utan att det specificeras varför det har blivit dyrare för bolaget än vad som har offererats. Visselblåsarfunktionen kan dock konstatera att julträffarna samt sommarträffen 2023 är tillkommande uppdrag som inte omfattades av någon av offerterna.

Konsulten anlidades utan att följa LOU, stadens riktlinje för inköp och upphandling eller bolagets anvisning för direktupphandling. VD har förbiset upphandlingsregler vad gäller beloppsgränsen, konkurrensutsättningen, dokumentationsskyldigheten och upprättandet av avtal. Slutsatsen är därför att det sannolikt handlar om en otillåten direktupphandling då inköpet bör ses samlat¹⁰ och då hamnar över den tillåtna gränsen. Det är svårt att tro att ■ har agerat utifrån okunskap då ärendet *Anvisningar för Direktupphandling*¹¹ var uppe för beslut i styrelsen i anslutning till att ■ bestämmer sig för att anlita konsulten. Visselblåsarfunktionen utgår från att ■ är insatt i de ärenden som föreläggs styrelsen och kan konstatera att ■ bryter direkt mot dessa anvisningar.

3 Ny tjänst - fastighetsförvaltare

3.1 Jäv vid rekrytering

Under 2019 initierade VD processen att införa en ny chefsroll inom Poseidon – fastighetsförvaltare som är organisatoriskt placerad under distriktschef. Rollen innebär affärsmässigt ansvar för ett fastighetsbestånd på mellan 1 200 och 2 400 lägenheter samt personalansvar för ett team på 5–8 husvärdar. Intern rekrytering skedde under hösten 2019 och det inkom 30 ansökningar till 17 tjänster.

Från internannons ”Vi söker fastighetsförvaltare” hösten 2019 framgår följande krav på den som söker tjänsten:

¹⁰ Det är inte tillåtet att dela upp en upphandling i flera delar för att därmed hamna under beloppsgränsen.

¹¹ Anpassad anvisning för direktupphandlingar samt ändrad beloppsgräns för dokumentationskrav. Styrelsehandling nr 13, 2022-03-24, dnr PO2022-0022. Som bilaga till ärendet låg också Göteborgs Stads riktlinje för inköp och upphandling.

Om dig som söker

Vi vill att du har minst fem års erfarenhet från fastighetsbranschen - som förvaltare, fastighetsingenjör, husvärd eller annan lämplig bakgrund.

Du ska vara analytisk och ha förmåga att se sambandet mellan ekonomi och utveckling av fastigheterna. Vidare har du kunskap om myndighetskrav som är kopplade till fastighetsägarens ansvar.

Som person är det viktigt att du är strukturerad och har en god samarbetsförmåga för att lyckas i rollen. Du kan kommunicera väl både i tal och skrift.

Om du har ledarerfarenhet och/eller självständigt drivit projekt tidigare är det meriterande.

Det är en fördel om du har B-körkort.

██████████, i fortsättningen benämnd kandidaten, arbetade som ██████████ inom bolaget och var en av de som sökte en fastighetsförvaltartjänst. Trots detta leddes rekryteringen av ██████████ som deltog både i handläggning och beslut. Någon formell anmälan om jäv skedde aldrig och inga åtgärder vidtogs av varken ██████████ eller ██████████ för att säkra objektiviteten i processen.

Dåvarande chef gav i referenstagningen kandidaten omdöme 2 på en 5-gradig skala. Även andra personer har uppgett till Visselblåsarfunktionen att de ifrågasatte hans lämplighet för chefstjänsten. Ett krav som ställdes på de sökande var att de skulle ha minst fem års erfarenhet från fastighetsbranschen – vad gäller den aktuella kandidaten så hade han endast fyra års erfarenhet. I bedömningsmallen (en Excel-fil) som ██████████ upprättade och svarade¹² för har kandidaten fått poäng utifrån att han hade 5–10 års anställningstid¹³. Han har därmed fått högre poäng än vad han vara berättigad till och blev därigenom på pappret kvalificerad till en tjänst framför andra kandidater. Om den aktuella kandidaten hade fått korrekt antal poäng utifrån sina kvalifikationer skulle en handfull andra personer varit mer meriterade.

Beslut om tillsättning av tjänsterna togs av distriktschefer, VD och HR-chef vid ett möte där ██████████ upprättade en Excel fil benämnd "Beslut". ██████████ lämnade inte rummet under mötet och Visselblåsarfunktionen har fått uppgift om att flera av mötesdeltagarna kände sig obekväma att lyfta sina åsikter om kandidatens olämplighet då ██████████ satt med. Då frågan trots allt lyftes upplevde flera att detta viftades bort av ██████████

Vidare har det framkommit under utredningen att det inte var öppet och transparent att ██████████ var en av de sökande till de nya chefstjänsterna. Det var inte känt för samtliga distriktschefer och av mejlkorrespondens som Visselblåsarfunktionen tagit del av framgår att bolagets chef för administrativ utveckling och bolagsjurist inte fick vetskap om saken förrän efter att rekryteringen var avslutad och anställningsavtalet redan var signerat¹⁴ av ██████████

Som ett led i utredningen har Visselblåsarfunktionen efterfrågat ansökningshandlingar vad gäller rekrytering av fastighetsförvaltare. Det är ██████████ som har haft ansvar för rekryteringen och även ansvarat för hanteringen av ansökningshandlingarna. Initialt gick ansökningshandlingarna inte att finna – brukligt är att dessa handlingar förvaras i personalakten vilket också stadens och bolagets arkivregler anger. Bolagets IT-avdelning kopplades då in och

¹² Enligt minnesanteckningar från ett distriktschefer-möte 2020-01-13 framgår att ██████████ sköter all dokumentation och hantering kring sammanställning av Excel-filen.

¹³ Kandidaten erhöll därmed tre poäng i stället för ett, som skulle varit korrekt utifrån hans anställningstid.

¹⁴ Det framgår att ██████████ signerade anställningsavtalet 2020-02-10.

lyckades få fram ansökningshandlingarna, då ansökan skett via en separat mejladress. Slutligen efter flera veckor kunde Visselblåsarfunktionen ta del av handlingarna.

3.2 Lönerrevisioner för aktuell kandidat

Bostads AB Poseidons *Anvisning för Lönebildningsprocessen* beskriver hur lönerrevisionen går till. Lönesamtal sker vanligtvis mellan chef och medarbetare innan lönerrevisionen startar. Lönesättande chef lämnar sedan uppgifter till HR-chef om förslag på lön samt eventuell särskild löneöversyn för vissa medarbetare. HR-chefen sammanställer lönesättande chefs yrkanden i dialog med respektive chef varefter förslaget presenteras för VD. Slutförhandling inleds med den lokala klubben, där HR-chef presenterar bolagets förslag. Efter överläggningar fastställer parterna nivån för årets lönerrevision samt den individuella och differentierade löneökningen för respektive medlem. HR-chef informerar lönesättande chefer om förhandlingsresultatet för bolaget och de enskilda medarbetarna - vilka i sin tur informerar sina medarbetare i ett resultatsamtal.

Så här svarar HR-chefen på frågor som har ställts av Visselblåsarfunktionen:

- Vad är HR:s roll och hur ser den fackliga processen ut?

”HR:s roll är att ha en övergripande funktion och se till att lönerna håller sig inom tänkt lönespann och inom ram för förhandlad lönerrevision. HR sätter inte lön för anställda. Facken förhandlar fram en pott, %. När chefer har satt lön, presenteras en lönelista för facken. De har då möjlighet att ställa frågor om de ser ev. avvikelser. De som inte är fackligt anslutna, har samma löneutrymme samt särskild löneöversyn som fackligt anslutna. Där har fortfarande HR samma roll, att se till att lönerna följer lönestrukturen.”

- Sker det samordning mellan distrikten och i såfall hur?

”Distriktschefer får lönelistor och på ex. ett distriktschefsmöte lyfts frågor som rör lön. Det kan exempelvis vara om det ska vara en särskild satsning på någon yrkesgrupp.”

Enligt uppgift från HR-chef har löneutrymmet under åren 2021–2023 varit följande:

- 2021: 3% exkl. särskild löneöversyn
- 2022: 2,75% exkl. särskild löneöversyn
- 2023: 4 % exkl. särskild löneöversyn

Den kandidat som fick en av tjänsterna och som omnämns i avsnitt 3.1 har fått betydligt högre lönepåslag än det generella löneutrymmet, framför allt under 2022 och 2023, vilket framgår av nedanstående tabell.

År	Lön (kr)	Lönepåslag (kr)	Löneökning (%)
2020	29 900	-	-
2020-04-01 (ny tjänst som fastighetsförvaltare)	39 000		
2021*	42 235**	1 735+1 500	4,4 ***
2022	45 395		7,5
2023	49 164		8,3

*Under 2021 erhöj fastighetsförvaltare som slutfört utbildning vid Fastighetsakademien ett lönetillägg på 1 500 kr.

** Lön 2021 – ordinarie lönepåslag samt ett tillägg på 1 500 kr.

*** Årets procentuella påslag exklusive lönetillägget på 1 500.

Totalt har kandidaten fått en löneökning på 26% under tiden som fastighetsförvaltare medan kollegorna¹⁵ har fått löneökningar som ligger mellan 13–18%. Han var också den som fick störst löneökning, 9 100 kr, vid erhållandet av ny tjänst som fastighetsförvaltare. En kollega som är ett par år äldre hade tidigare en mer kvalificerad tjänst än kandidaten och en högre lön, 31 197 kr, men de landade på samma lönenivå när de fick tjänsterna som fastighetsförvaltare. Kollegan innehar dessutom en högskoleutbildning inom fastighetsområdet på 180 poäng. Det kan noteras att facket i löneöversynen för 2023 uppmärksammade ett behov av att se över kollegans lön¹⁶. Detta till trots landade kandidatens procentuella löneökning för 2023 på 8,3% medan kollegan fick ett påslag på 3,9%.

3.3 Bedömning

Den som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen ska enligt regeringsformen iakttä saktighet och opartiskhet. Jäv anses föreligga när en medarbetare har ett sådant intresse att dennes opartiskhet eller förmåga till saktighet kan ifrågasättas. Jävsregler gäller vid all handläggning av ärenden och riktar sig till den som på något sätt kan påverka ärendets utgång, följaktligen inte bara den som är behörig att fatta beslut utan också den som på ett eller annat sätt bereder ärendet.

Visselblåsarfunktionens samlade bedömning är att [REDACTED] har varit jävig i rekryteringsprocessen avseende fastighetsförvaltare då hennes [REDACTED] var en av kandidaterna – hon borde följaktligen varken ha deltagit i handläggning eller beslut. Särskilt allvarligt är att det framstår som att [REDACTED] otillbörligt har gynnats då han fått en tjänst utan att uppfylla ett av de grundläggande kraven. Det är också anmärkningsvärt att ansökningshandlingarna sedan rekryteringen genomfördes inte har förvarats såsom är brukligt.

Det kan vidare konstateras att aktuell kandidat fått betydligt högre lönepåslag än det generella löneutrymmet under den granskade perioden och större påslag än sina kollegor med samma tjänst. Visselblåsarfunktionens bedömning är att det inte kan uteslutas att han även i denna del kan ha gynnats direkt eller indirekt.

3.4 Obligatorisk utbildning

Bolaget handlade upp en obligatorisk fastighetsförvaltarutbildning via Fastighetsakademien som bestod av 186 timmar undervisning samt ungefär lika mycket tid som deltagarna behövde ägna åt hemuppgifter och totalt sju hemtentor på sin fritid. Det utgick ingen kompensation för nedlagd fritid och jobbet skulle skötas parallellt med att två heldagar varannan vecka ägnades åt föreläsningar under totalt 30 veckor. Många vittnar om att det var en tuff arbetsituation. Efter avslutad utbildning utgick ett lönepåslag om 1 500 kr/månad utöver satt grundlön som

¹⁵ Jämförelsen utgår från de fem personer som rekryterades när tjänsten infördes 2020 och som fortfarande arbetar kvar i rollen.

¹⁶ Framgår av ett mejl skickat av HR-chef 2023-06-21.

fastighetsförvaltare. Både [REDACTED] uppger i intervju att de tycker att det var ett generöst erbjudande från bolagets sida och de visar ingen förståelse för den kritik som framfördes av medarbetarna kring villkoren.

Enligt [REDACTED] var det ett krav att få godkänt på utbildningen för att få fortsätta som fastighetsförvaltare. Det framgår dock inte av de enskilda anställningsavtalen som signerades i början av februari 2020¹⁷. Ingen tydlig information framgick heller om omfånget av utbildningen och att man skulle vara tvungen att ta sin fritid i anspråk kommunicerades inte - varken i jobbannonsen eller under rekryteringsfasen. Först under hösten 2020 stod utbildningens omfång och krav klart för deltagarna, varpå många blev tveksamma till att slutföra den. Flera hade dessutom redan relevant utbildning och/eller lång erfarenhet. Tre erfarna och meriterade personer (utifrån bedömningsmall vid anställningen) valde att avsluta utbildningen och fick då inte vara kvar som fastighetsförvaltare utan blev erbjudna andra tjänster. Endast 5 av de 17 som rekryterades 2020 är kvar idag. Det kan också noteras att den senast anställda fastighetsförvaltaren inte har genomgått motsvarande fastighetsförvaltarutbildning.

Överläggning med facket skedde vid tre tillfällen enligt nedan:

- 2019-09-18 och 2019-09-25 Sammanträde Poseidon, Unionen, Fastighet, AiF
Arbetsgivaren vill införa tjänsten ”fastighetsförvaltare” under 2020. Intern rekrytering, ev. mindre test att göras för de som säker tjänsterna, utbildningspaket kommer att erbjudas.
- 2020-11-19 – Sammanträde Poseidon och Unionen
Arbetsgivaren: att genomgå utbildningen är ett måste för att klara uppdraget. Man får inte tillgodogöra sig tidigare utbildning. Utan bekräftade kunskaper riskeras att de förväntade effekterna av den nya rollen uteblir (optimera intäkter, minska kostnader mm).

Facket har inte haft något att invända mot arbetsgivarens argument och samtliga överläggningar har avslutats i enighet.

3.4.1 Bedömning obligatorisk utbildning

Vad gäller den obligatoriska utbildningen vid Fastighetsakademin väcker den ett antal frågor. Är det rimligt att en arbetsgivare kräver att medarbetare ska gå en utbildning, som en del redan hade, och därtill ställa krav på att deras fritid ska tas i anspråk utan kompensation för nedlagd tid. Vidare hade de enskilda anställningsavtalen redan signerats innan utbildningen påbörjades och där framkom inget om att det fanns krav på genomförd utbildning för att få fortsätta i rollen - ändå omplacerades tre fastighetsförvaltare som inte ville fullfölja den. Visselblåsarfunktionens bedömning är att det är tveksamt om bolagets agerande skulle ha hållit vid en prövning.

¹⁷ Tjänsterna tillträdde 2020-04-01.

4 Hantering omorganisation 2020

4.1 Ny organisation april 2020

Redogörelse från en inkommen rapport:

”Hösten 2019 vid ett företagsledningsmöte (en torsdag) presenterades utan föregående varning en omfattande ändring i ledningen. Åtta distrikt skulle bli sju och alla distriktschefer (utom två) skulle byta plats. Vi satt tysta och tittade på powerpointpresentationen och fick veta att ■ nu skulle gå till ett annat rum. Dit skulle vi gå en och en i bokstavsordning för att få veta vilket distrikt vi tilldelats. När vi kom ut från rummet fick vi inte säga något. Efter detta belades vi med tystnadsplikt och fick veta att informationen skulle delges alla på bolaget kl.07 på måndag morgon. ■ valde ofta att själv ta beslut utan att rådgöra med sin ledningsgrupp. ■ signalerade tydligt att den som inte var med var emot. ■ skapade redan där och då en tystnadskultur.”

Nedanstående bild från en presentation upprättad av ■ styrker omständigheterna i redogörelsen ovan vad gäller i vilken ordning information delgavs berörda parter samt visar att företagsledningen inte var involverad i varken diskussion och beslut kring sammanslagning av två distrikt samt rockad av distriktschefer.



■ fattade beslut, utan föregående diskussion och förankring i företagsledningen, att gå från åtta till sju distrikt samt att fem distriktschefer skulle byta plats med varandra. Beslutet om rockad av distriktschefer var inte heller föremål för förhandling enligt MBL - varken utifrån perspektivet att cheferna skulle byta plats med varandra, eller utifrån medarbetarperspektivet och hur det påverkade medarbetarna ute i distrikten. Information till fackliga företrädare i företagsrådet skedde under ”sekretess” innan berörda medlemmar i företagsledningen fick informationen.

Endast en av sju distriktschefer är kvar i rollen sedan ■ beslutade om rockaden – två hann sluta redan innan den nya organisationen sju sattes. Enligt uppgift så upplevdes inte rockaden som ändamålsenlig och den bröt upparbetade arbetsätt och relationer. Rockaden i sig och sättet

som den genomfördes på var en direkt orsak till att flera av distriktscheferna valde att lämna bolaget.

Styrelsen fattade beslut om ny organisation, från den 1 april 2020, det vill säga ny linjeorganisation (införande av fastighetsförvaltartjänster¹⁸) och sammanslagning av distriktet Angered och Hjällbo på styrelsemöte 2020-01-23. På samma möte informerade [REDACTED] även om att en rockad av distriktschefer skulle ske.

Av bildspel som [REDACTED] föredrog styrelsen framgick följande som skäl till att göra en rockad av distriktscheferna:

Det här är ett tillfälle för mig att **matcha distriktens utmaningar med rätt kompetens.**

Några distrikt har stora kommande **renoveringsprojekt**, andra större **nybyggnationer**, vi har utmaningar i vårt **lokalbestånd**, andra distrikt befinner sig i ett **förvaltningsstadium**.

Ibland behöver vi se oss själva med nya ögon. Som ledare ska man ha en förmåga att se och adressera förbättringar och driva förändring. Det gör man inte alltid bäst i en organisation man verkat länge. Därför vill jag göra en **rockad av distriktschefer.**

Så här uppger [REDACTED] med anledning av att Visselblåsarfunktionen ställt frågor kring på vilken grund [REDACTED] beslutade om rockaden:

”När det gäller rockad av distriktschefer – var det [REDACTED] som beslutade utifrån rätt att leda och fördela arbetet.”

Så här uppger [REDACTED] på frågan utifrån vilken grund hon fattade beslut om att göra en rockad av distriktscheferna:

”Vi har omplaceringsrätt ingen är anställd i ett specifikt distrikt alla är anställda i Poseidon. Alla kan omplaceras så är det för alla, principen har i alla år varit att vi är anställda i samma organisation.”

På frågan att det stod i distriktschefernas anställningsavtal att de var anställda i ett specifikt distrikt¹⁹ svarade [REDACTED]

”Jag förstår hur du menar men ingen har permanent tillhörighet i ett distrikt eller på en avdelning eller på huvudkontoret. Så har vi tolkat våra avtal och så har vi alltid tolkat våra avtal.”

4.1.1 Bedömning hantering av omorganisation

Utöver det sätt på vilket rockaden skedde, vilket många av de inblandade reagerade emot, var den inte föremål för MBL-förhandling vilket skulle kunna vara ett brott mot gällande

¹⁸ Införande av en ny chefsnivå och 17 nya chefstjänster inom bolaget.

¹⁹ Anställningsavtalen lyder: NN tillsvidareanställs vid Bostads AB Poseidon som distriktschef med placering och ansvar för distrikt X.

kollektivavtal. Enligt Sveriges Kommuner och Regioner har Arbetsgivaren att iaktta reglerna om medinflytande under skadeståndsansvar (54, 55 §§ MBL) det framgår vidare att praxis visar att Arbetsdomstolen ser allvarligt på brott mot MBL²⁰.

Det väcker även frågor rent arbetsrättsligt huruvida [REDACTED] hade rätt att förflytta distriktscheferna, på detta sätt, för flera av dem mot deras önskan, mot bakgrund av att deras anställningsavtal angav att de var anställda i ett visst distrikt. Att [REDACTED] inte tog upp frågan om rockad av distriktscheferna, tillika medlemmar i företagsledningen, för diskussion och förankring före beslut kan också ifrågasättas utifrån att agera som en god ledare. Både den faktiska hanteringen av omorganisationen och de svar som [REDACTED] lämnat i utredningen bedöms visa på bristande kunskaper om hantering av grundläggande arbetsgivarfrågor.

Visselblåsarfunktionen bedömer vidare att det fanns brister i den information och de underlag för beslut som [REDACTED] förelagt styrelsen gällande den nya organisationen. Det framgick ingen djupare analys eller risk/konsekvensbeskrivning. Det som lyfts fram i de bildspel som [REDACTED] föredragit styrelsen fokuserar på fördelar och positiva aspekter och det finns ingen problematisering kring vilka utmaningar och eventuella risker som kunde finnas. Vad gäller införandet av tjänsten som fastighetsförvaltare innefattade det ett nytt chefsled och 17 nya chefstjänster, vilket bedöms vara en relativt stor förändring. Genomförandet har med facit i hand inte heller varit helt problemfritt och personalomsättningen har varit stor på tjänsterna, se avsnitt 6.4 för en vidare beskrivning av fastighetsförvaltarens arbetsituation.

5 Löner och lönetillägg

Under utredningen har Visselblåsarfunktionen uppmärksammat två medarbetare vars löner sticker ut jämfört med kollegor som utför lika eller liknande arbetsuppgifter, vidare innehar de också lönetillägg på 5 000 kr/månad som varken närmaste chef eller HR-chef har kunnat motivera fullt ut. [REDACTED]

[REDACTED] Det har framkommit att det är [REDACTED] som har tagit beslut om både lön och storleken på lönetilläggen.

Den ena medarbetaren är [REDACTED] vilket innebär att han inte har något ansvar för [REDACTED] [REDACTED] Visselblåsarfunktionen har jämfört medarbetarens lön med resterande [REDACTED] och även analyserat utvecklingen under åren och har kunnat konstatera att lönen är högst bland [REDACTED] Sedan 2008 utgår även ett lönetillägg som initialt var på 1 500 kr. Lönetillägget motiverades med anledningen av medarbetarens övergripande [REDACTED] Förutom att vara [REDACTED] avsåg lönetillägget även arbetsuppgifter kopplade till [REDACTED]

[REDACTED] Lönetillägget har ökat under åren och är sedan april 2022 på 5 000 kr utifrån samma motivering. Medarbetaren är inte ensam som [REDACTED] på bolaget och i vart fall 2023 var han inte med och introducerade sommarvikarier då han var på semester när de började. Trots att personen inte längre är ensam [REDACTED] och inte har kunnat genomföra vissa arbetsuppgifter som ligger till grund för lönetillägget, kvarstår det och har också höjts under de senaste åren.

²⁰²⁰ [Förhandling enligt 11-14 §§ MBL | SKR](#)

Den andra medarbetaren fick vid byte av distrikt 2020 en ny roll som om övergripande [REDACTED] och ett lönepåslag på 14 000 kr. Medarbetaren fick då också uppdraget som [REDACTED] och ett lönetillägg på 5 000 kr. Efter lönepåslag och lönetillägg, hamnar medarbetarens lön ca 20 000 kr över vad andra [REDACTED] har i lön. Sedan 2022 har en ny [REDACTED] rekryterats men tillägget har kvarstått. Det har inte funnits något giltigt underlag som grund för utbetalningarna av tillägget sedan 2022-06-30 då det senaste löpte ut, trots det har lönetillägget fortsatt att betalas ut. Visselblåsarfunktionen har under utredningen fått uppgift om att lönetillägget stoppades under oktober 2023.

[REDACTED] har varit involverad i både beslut om lön och beslut om lönetillägg. När Visselblåsarfunktionen frågade [REDACTED] om anledningen till lönetilläggen, svarade hon att de aktuella medarbetarna tar ett utökad ansvar och värnar bolaget på ett sätt som många inte gör, de bidrar. [REDACTED] menade också att rollen som [REDACTED] tar mycket tid.

5.1.1 Bedömning löner och lönetillägg

Lönetillägg kan ges till medarbetare som utöver ordinarie arbetsuppgifter tar på sig extra arbetsuppgifter, dessa ska vara av extra vikt för bolaget. Överenskommelse sker mellan chef, HR-Chef och aktuell fackklubb.²¹ I dessa två fall har lönetilläggen inte omprövats utan har fortsatt att löpa under åren, trots att skälen till att medarbetarna fick lönetillägg från början har ändrats.

Visselblåsarfunktionen har tidigt uppmärksammat bolagets bristfälliga motiveringar till lönetilläggen och löneutvecklingen. Varken medarbetarnas chefer eller HR-chef har kunnat förklara anledningen till att dessa lönetillägg har kvarstått under lång tid eller varför lönerna är högre än medarbetare med liknande arbetsuppgifter. Ingen revision eller ifrågasättande av lönetilläggen har skett. Utbetalning av lönetillägg har fortsatt att göras trots att underlag har saknats.

Lönetillägget har inte ifrågasatts av vare sig bolaget eller medarbetarna själva. Medarbetarna är [REDACTED] och borde vara medvetna om hur lönetillägg fungerar samt även vara medvetna om andra kollegors lönenivåer. Att vara [REDACTED] är en [REDACTED] som normalt inte utvärderas av arbetsgivaren eller ingår som ett kriterium vid lönesättning. Inte heller har övriga [REDACTED] något lönetillägg.

En mer gynnsam löneutveckling samt lönetillägg till de två [REDACTED] är anmärkningsvärt i sig och att bolaget vill uppmärksamma och premiera det [REDACTED] arbetet är en varningssignal. Det kan inte uteslutas att [REDACTED] har dragit nytta av att ha följsamma [REDACTED] tillika [REDACTED] i de förändringar hon har drivit igenom. Det har framkommit exempel där både beslut och huruvida de [REDACTED] har involverats på ett korrekt sätt i besluten kan ifrågasättas. Vidare har Visselblåsarfunktionen inte iakttagit något tillfälle där [REDACTED] har ifrågasatt eller framfört kritik mot arbetsgivaren. Utgångspunkten är att [REDACTED] ska ta vara på de anställdas intressen och agera objektivt och förtroendeskapande. I dessa fall har [REDACTED] godkänt medarbetarens arbetsförhållanden och hur de har behandlats utan invändningar.

Visselblåsarfunktionens samlade bedömning är att bolagets hantering kring löner och lönetillägg för vissa medarbetare med [REDACTED] kan ifrågasättas. Att premiera rollen

²¹ Bostads AB Poseidons anvisning för lönebildningsprocessen.

som [REDACTED], där [REDACTED] har varit involverad fastän det gällt en medarbetare långt ut i organisationen framstår som direkt olämpligt [REDACTED] genomförs normalt under ordinarie arbetstid och ingår inte som grund för lönesättning.

6 Ledarskap och arbetsmiljö

Inkomna rapporter till Visselblåsarfunktionen, personer som inkommit med skriftliga redogörelser och vittnesmål samt personer som vi har pratat med uppger²² att det finns problem med [REDACTED] ledarskap och hur hon agerar, vilket leder till dålig arbetsmiljö, rädsla för repressalier (i värsta fall att förlora jobbet) och tystnadskultur. Att uttala sig om arbetsmiljön utan att ha en systematisk arbetsmiljökartläggning som grund är svårt, utredningen fokuserar därför på analys av tillgänglig statistik. Utöver det redogörs här för de uppfattningar och bilder som inkommit till Visselblåsarfunktionen genom muntliga och skriftliga vittnesmål från medarbetare och tidigare medarbetare.

6.1 Ökande personalomsättning

Det har varit stor omsättning bland bolagets chefer – under åren 2021 till oktober 2023 har Poseidon haft 29 chefsavgångar. Särskilt stor omsättning har det varit bland fastighetsförvaltare där 19 personer har slutat sedan tjänsten infördes 2020-04-01. Totalt finns det 17 fastighetsförvaltare vilket betyder att på några tjänster har flera personer börjat och slutat. Vad gäller VD:s närmaste medarbetare har sex distriktschefer²³ samt ytterligare en chef i företagsledningen slutat sedan 2020.

Som framgår av nedanstående tabell har personalomsättningen ökat framför allt under de senaste två åren och ett 60-tal personer har lämnat bolaget respektive år. Under 2023 har exempelvis bolagets ekonomichef, två centralt placerade controllers samt sex av sju distriktsekonomer valt att säga upp sig. Därutöver har fyra fastighetsförvaltare, två anställda i Centrum och två i Öster valt att lämna bolaget. Generellt har det varit särskilt stor personalomsättning inom distrikten Centrum och Öster.

Tabell 1. Antal anställda och personalomsättning vid Poseidon

År	Antal anställda*	Personalomsättning* * (%)	Personer som lämnat totalt	Pensionsavgångar****
2018	250	11,7	29	9
2019	254	8,9	22	6
2020	258	6,0	15	3
2021	294	10,2	30	4
2022	334	18,0	60	3
2023***	Ca 364	Ca 15	57	5

²² Den här bilden bygger på vittnesmål från cirka 40 personer.

²³ En fd distriktschef har en annan tjänst i ledningsgruppen medan en annan fd distriktschef innehar en tjänst som medarbetare.

*Medeltalet anställda, Källa: Årsredovisning 2022

**Källa: Framtiden koncernen

*** November 2023. Källa: HR-chef Poseidon

**** Källa: HR-chef Poseidon

Tabellen ovan visar att den höga personalomsättningen inom Poseidon har fortsatt under 2023. Fram till och med november har 57 personer valt att lämna bolaget, vilket motsvarar ca 15%. Då ska också noteras att Sverige sedan hösten 2022 befinner sig i en lågkonjunktur. Visselblåsarfunktionen har även nåtts av uppgifter om att en handfull personer har sagt upp sig under december 2023, så den slutliga siffran kommer sannolikt att bli högre än i tabellen ovan.

Bolaget har expanderat med 30 tjänster under året. Enligt HR-chef har rekryteringarna avsett medarbetare till ny kundservice, fler inom trygghetsvårdsorganisationen då bolaget även hanterar trygghetsvårdar för systerbolagen i Hisings Backa och Frölunda/Tynnered. Trygghetschef Backa, lönekonsult (Framtidens Lönecenter), verksamhetsutvecklare mobilitet, ekonomiassistent, energicontroller och systemansvarig IT.

Nedan tabell visar Poseidons personalomsättning i jämförelse med systerbolagen i Framtidenkoncernen.

Tabell 2. Personalomsättning Poseidon, Bostadsbolaget och Familjebostäder

Personalomsättning*					
Bolag/ År	2018	2019	2020	2021	2022
Poseidon	11,7%	8,9%	6,0%	10,2%	18,0%
Bostadsbolaget	7,8%	10,9%	6,0%	8,7%	12,1%
Familjebostäder	13,8%	8,9%	7,8%	7,3%	9,1%

*Källa: Framtidenkoncernen

Under pandemiåren 2020–2021 var det naturligt en lägre personalomsättning i hela koncernen och efter det är det rimligt med en viss ökad personalomsättning men Poseidon har en högre personalomsättning än de övriga bolagen framför allt under 2022. Bostadsbolaget och Poseidon har ungefär lika många medarbetare medan Familjebostäder är mindre, med ca 270 anställda år 2022.

6.2 Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron inom bolaget uppvisar en kontinuerlig ökning sedan 2019, vilket framgår av nedanstående tabell. Trenden i sig bedöms mer intressant än nivåerna som sådana. Det finns även faktorer kopplat till pandemin som kan påverka siffrorna, både under pandemiåren och efteråt då till exempel hemarbete har blivit mer accepterat och förekommande, vilket kan antas ha en påverkan på den korta sjukfrånvaron.

Tabell 3. Sjukfrånvaro Poseidon

År	Sjukfrånvaro* (%)
2018	3,3
2019	3,3
2020	4
2021	4,6
2022	5,0
2023**	5,9

*Källa: Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) 2018–2022

**Källa HR-chef, siffran avser till och med november 2023

6.3 Hantering av personalärende

I maj 2022 omplacerade [REDACTED] en medarbetare från [REDACTED] till en annan tjänst på huvudkontoret. Detta var starten på en process som varade i 19 månader och avslutades i december 2023, då parterna nådde en förlikning vid tingsrätten. Parterna kom inte överens om villkoren och medarbetaren stämde bolaget och ansåg att [REDACTED] omplacerat honom i syfte att förmå honom att lämna sin anställning. Vidare menade han att uppsägningen var ogiltig och bröt mot hans enskilda anställningsavtal. Enligt anställningsavtalet var uppsägningstiden tolv månader vid uppsägning från företagets sida.

Genom VD-rapporten den 7 juni 2022 informerades styrelsen om att det hade skett en förändring i [REDACTED] och att [REDACTED] och [REDACTED], var överens om att han från och med maj var arbetsbefriad. Nästa gång styrelsen fick en uppdatering var den 5 oktober 2023 då [REDACTED] gav en muntlig redogörelse kring ärendets aktuella status.

Trots att parterna närmade sig varandra vad gällde att komma överens, då bolaget erbjöd 9 månadslöner och medarbetaren kunde gå med på 11,5 månadslöner, tog det 19 månader innan förlikning nåddes vid tingsrätten. Slutuppgörelsen landade på att bolaget ersatte medarbetaren med cirka 11 månadslöner.

Totalt blev elva av bolagets medarbetare kallade till tingsrätten för att vittna varav någon var kallad att vittna för båda sidor. Processen drog ut på tiden och påverkade arbetsmiljön negativt speciellt på huvudkontoret. Den långdragna tvisten bedöms ha varit kostsam för bolaget ekonomiskt men också utifrån hur arbetsmiljön och medarbetarna har påverkats [REDACTED] hantering av situationen har också enligt uppgift till Visselblåsarfunktionen varit en direkt orsak till att medarbetare valt att lämna bolaget.

6.4 Fastighetsförvaltarnas arbetsvillkor

En förklaring till den stora personalomsättningen bland fastighetsförvaltarna kan vara de tuffa arbetsvillkor som flera har vittnat om, med en hög arbetsbelastning där det är svårt att hinna med arbetsuppgifterna under dagen. Det är många olika frågor som ska hanteras kopplat till fastigheter, personal, ekonomi och det är mycket administration. Fastighetsförvaltarna har fast

arbetstid och övertid är bortförhandlat mot en extra semestervecka. Den tid som läggs utanför ordinarie arbetstid registreras inte och syns inte någonstans. Det framkommer också en bild av att uppdragen är snedfördelade med högre arbetsbelastning på vissa tjänster och inom vissa distrikt. När det anordnas aktiviteter för hyresgäster på helger eller utanför ordinarie arbetstid förväntas fastighetsförvaltarna att ställa upp utan någon ersättning med motivering att övertidsersättningen är bortförhandlad. Förvaltarna förväntas också vara konstant tillgängliga även utanför arbetstid och svara i telefon om fastighetsjouren skulle ringa. Vid brand eller andra större incidenter förväntas de ta sig in till platsen för att möta upp räddningstjänst mm. Det utgår ingen ersättning för denna konstanta jour. Situationen väcker också frågor huruvida de lagstadgade kraven på dygnsvila och veckovila uppfylls²⁴.

Någon egentlig utvärdering och analys av organisationsförändringen 2020, däribland införandet av rollen fastighetsförvaltare med personalansvar, har inte genomförts. Visselblåsarfunktionens bedömning är att det finns behov av en ordentlig genomlysning och utvärdering kring fastighetsförvaltarrollen för att komma till rätta med den stora personalomsättning som funnits sedan tjänsten infördes.

6.5 Uppföljning av Systematiskt arbetsmiljöarbete

Bolaget följer årligen upp det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) i en rapport till styrelsen, ansvarig för rapporteringen är HR-chef. Inom ramen för utredningen har en genomgång skett av rapporteringen för åren 2018–2022. Det kan konstateras att rapporteringen saknar systematik och därmed är det svårt att uppmärksamma avvikelser och trender. Inte heller rapporteras det något längre tidsspänn än två år, bedömningen är att en flerårsöversikt vore värdefullt för att kunna se en långsiktig utveckling över åren. Tidigare har HR-chef genomfört avgångsintervjuer med personer som slutat men intervjuerna har ersatts med en enkät. Fram till 2019 innehöll SAM-rapporteringen uppgift om hur många av de som slutat som svarat på enkäten samt vad de uppgett för skäl för att lämna bolaget. Rapporteringen innehöll också uppgift om hur många som skulle rekommendera Poseidon som arbetsgivare. Inget av detta rapporteras längre.

6.6 Röster om [REDACTED] ledarskap

Poseidon har företagsledningsmöte en halvdag en gång per månad och en handfull personer, däribland även tidigare anställda, har lyft fram att de inte upplever att det är en fungerande ledningsgrupp där frågor diskuteras och förankras. [REDACTED] upplevs redan ha bestämt sig utan diskussion och förankring bland övriga deltagare och hon påtalar ofta att det är hon som bestämmer. Som en jämförelse kring mötesfrekvens kan nämnas att Bostadsbolaget har ledningsgrupp en heldag varannan vecka och Familjebostäder drygt en halvdag varannan vecka. Även Poseidons tidigare VD hade ledningsgruppsmöte varannan vecka.

Flera personer uppger att [REDACTED] upplevs som frånvarande och inte följer Poseidons rutin för ett flexibelt arbetssätt, vilken anger att chefer i möjligaste mån bör arbeta från ordinarie arbetsplats. Det har varit så sedan [REDACTED] började [REDACTED] och har således inte koppling till ökat hemarbete på grund av Covid. Oberoende av varandra har ett antal personer angett att [REDACTED] arbetar från ordinarie arbetsplats mer sällan än 50%.

²⁴ Det har framkommit att bolaget under 2024 kommer att införa ett beredskapsschema med rullande jour för att få till bättre arbetsvillkor.

Visselblåsarfunktionen har tagit del av mejlkonversationer från arbetet med föreningen [REDACTED] där exempelvis en person utanför Poseidon reagerar på att [REDACTED] inte kan delta i möten då de anser att hennes närvaro är avgörande. Personen uttrycker att det inte är möjligt att arbeta om [REDACTED] inte deltar i mötena.

I juni 2021 introducerades Poseidons värderingar: Schyssta, Handlingskraftiga, Lyssnande, Ett lag. De vittnesmål som kommit Visselblåsarfunktionen till del menar att bolagets värderingsarbete låter fint när [REDACTED] pratar om det men värderingarna gäller bara medarbetarna och inte [REDACTED] själv. Exempelvis så upplevs hon av vissa inte som schysst, agerar inte som en lagspelare och lyssnar inte in sin organisation, inte ens sina närmaste medarbetare i [REDACTED]. Enligt uppgift till Visselblåsarfunktionen har också medarbetare reagerat på det värderingsarbete som drivits med hjälp av konsult från [REDACTED] då det inte upplevts vara förankrat samt upplevts som både tondövt och långt från verksamheten.

Visselblåsarfunktionen har såväl muntligt som skriftligt fått in redogörelser från ett 40-tal personer relaterat till [REDACTED] ledarskap och arbetsmiljön inom bolaget som kan sammanfattas på följande sätt:

- Rädsla för repressalier i form av varning, omplacering eller avslut av anställning
- Lågt i tak och tystnadskultur där anställda inte vågar säga vad de tycker
- En styrning där ledningsgruppen inte upplevs få delta i beslut
- Upplevelse av kränkningar i form av tillrättavisningar inför andra och orättvis behandling

6.7 Misstanke om brister i arbetsmiljö i [REDACTED] och [REDACTED]

Det har under utredningens gång framkommit uppgifter som tyder på att problem vad gäller ledarskap och arbetsmiljö förekommer även i vissa distrikt. Både vittnesmål och rapporter har inkommit som beskriver specifikt brister i ledarskap och arbetsmiljö i distrikt [REDACTED] och [REDACTED].

Visselblåsarfunktionen har inte utvidgat utredningen till att omfatta distrikten men känner igen bilden kring vad rapporterna anmäler: en organisation där medarbetare känner rädsla för repressalier, det är lågt i tak, förekomst av härskartekniker och medarbetare som mår dåligt. Det har också framkommit att det förekommit kollektiv bestraffning i form av muntlig varning till ett stort antal medarbetare i distrikt [REDACTED]. En inkommen rapport anger att det även i [REDACTED] upplevs som att det hotas med varningar och att dessa delas ut utan saklig grund.

Det kan konstateras att minst 90% av medarbetarna på tjänstemannasidan²⁵ har slutat i dessa båda distrikt sedan nuvarande distriktschefer tillträdde under [REDACTED] respektive [REDACTED]. Vidare arbetade samtliga fastighetsförvaltare som lämnat bolaget under 2023 i de två distrikten.

Vittnesmålen från båda distrikten beskriver svårigheten att lyfta problematiken vidare då distriktscheferna har tydliggjort att [REDACTED] står bakom deras beslut och agerande. Visselblåsarfunktionens bedömning är att den bild som framträder inte ger grund för att avfärda uppgifter om allvarliga ledarskaps- och arbetsmiljöproblem i distrikten [REDACTED] och [REDACTED].

²⁵ Båda distrikten har ungefär tio personer var som arbetar på tjänstemannasidan.

6.8 Bedömning ledarskap och arbetsmiljö

Bolaget har en hög personalomsättning som ökat framför allt under de sista två åren till en nivå som klart överstiger systerbolagens, vilket är en varningssignal. De tidigare medarbetare Visselblåsarfunktionen haft kontakt med uppger framför allt [REDACTED] ledarskap, arbetsmiljön samt arbetsvillkoren, däribland hög arbetsbelastning, som faktorer som fick dem att välja att lämna bolaget, en del efter endast en kort tid. Även medarbetare som fortfarande arbetar kvar lyfter fram samma problembild. Därtill framstår bolagets egen rapportering kring det systematiska arbetsmiljöarbetet som bristfälligt.

Vidare ser Visselblåsarfunktionen allvarligt på uppgifterna om hur [REDACTED] uppges leda bolaget och menar att det krävs lagarbete att driva ett bostadsbolag i Poseidons storlek, där den samlade kompetensen hos såväl chefer som medarbetare behöver tas tillvara och där diskussioner med högt i tak, olika åsikter och förankring är nödvändigt för att fatta välgrundade beslut.

Visselblåsarfunktionens samlade bedömning är att det inte går att bortse från att det kan finnas betydande ledarskaps- och arbetsmiljöproblem inom bolaget både på huvudkontoret och i vissa distrikt.

7 Övriga brister

7.1 Bristande hantering av fakturor

Inom ramen för granskningen har följande avvikelser noterats vad gäller hantering av fakturor.

Det finns fakturor granskade av [REDACTED] och attesterade av underställd chef, vilket är i strid med gällande regelverk. Detta gäller fakturor från [REDACTED] som omnämns i avsnitt 2.2 samt fakturor från [REDACTED] vilket togs upp i avsnitt 2.5.

1. Ett annat exempel är en faktura avseende inköp av en konsult som är granskad av den inhyrda konsulten själv och attesterad av [REDACTED]. Det bedöms som olämpligt att konsulten själv är den som har granskat sina egna fakturerade timmar.
 - Faktura på 269 514 kr
2. Fakturor avseende kurs i förhandlingsteknik samt resa till Stockholm med två hotellnätter där [REDACTED] och HR-specialist deltagit. Fakturorna är attesterade av [REDACTED] i strid med regelverket som säger att slutattest inte får ske av egna kostnader:
 - Faktura på 25 172 kr avseende kurs i förhandlingsteknik
 - Faktura på 7 480 kr för resa och hotell
3. Tre fakturor inkomna under 2023 avseende inköp av konsult [REDACTED] [REDACTED] är inte specificerade utifrån kraven i avtalet. Enligt avtalet ska det framgå vem som genomfört arbetsuppgifterna, antal timmar per tillfälle och person, något som inte är specificerat på fakturan. Exempelvis är det fakturerat 20 eller 16 timmar som ska ha genomförts under samma arbetsdag. Fakturorna har attesterats trots att de inte uppfyller kraven i avtalet.

- Faktura på 146 960 kr avseende trygghetsbesiktningar
- Faktura på 35 200 kr avseende trygghetsbesiktningar
- Faktura på 136 400 kr avseende besiktningar mm

Bedömning

Enligt gällande styrdokument ska fakturor alltid attesteras av överordnad och slutattest får inte ske av egna kostnader. Det finns också fakturor som inte är korrekt specificerade.

Visselblåsarfunktionens bedömning är att det finns brister i bolagets interna kontroll kring hantering av fakturor som behöver åtgärdas.

7.2 Felaktighet i årsredovisningen

Under utredningen har det framkommit att det står fel i årsredovisningarna från 2019 till 2022²⁶ gällande [REDACTED] uppsägningstid och avgångsvederlag. [REDACTED] skrev på ett nytt anställningsavtal i maj 2019 men de tidigare formuleringarna har stått kvar i årsredovisningarna som därav gett en felaktig bild. Det framstår som märkligt att [REDACTED] inte har uppmärksammat att formuleringarna i det gamla anställningsavtalet fortfarande står kvar i årsredovisningen och har gjort så sedan 2019.

8 Slutsatser, bedömningar och rekommendationer

8.1 Slutsats och bedömning [REDACTED]

[REDACTED] har både ansvarat för rekryteringsprocessen av fastighetsförvaltare och handlagt väsentliga delar i denna trots att hennes [REDACTED] var en av kandidaterna. Hon har också deltagit på ett möte där beslut fattades om anställning. [REDACTED] uppfyllde inte ett av grundkraven men fick ändå tjänsten, han bedöms otillbörligt ha gynnats framför andra kandidater.

Visselblåsarfunktionens samlade bedömning är att [REDACTED] har varit jävig i rekryteringsprocessen avseende fastighetsförvaltare – hon borde följaktligen varken ha deltagit i handläggning eller beslut. [REDACTED] objektivitet kan ifrågasättas och det kan inte uteslutas att hon kan ha påverkats av ovidkommande hänsyn eller intressen. Sammantaget innebär detta att allmänhetens förtroende för staden kan ha skadats. Vidare bedöms [REDACTED] inte heller tagit sitt särskilda ansvar, som chef i en nyckelposition, att agera som förebild och föredöme.

Mot bakgrund av genomförd granskning menar Visselblåsarfunktionen vidare att [REDACTED] uppvisat bristande kännedom om regelverk och processer inom [REDACTED]. Detta bedöms ha gett [REDACTED] spelrum att agera i personalrelaterade frågor, inte sällan med tveksam följsamhet till

²⁶ Not 5 PERSONAL FORTS Avgångsvederlag s. 60.

gällande regelverk och praxis. Det kan också noteras att [REDACTED] inte bara varit involverad utan haft en framträdande roll i flera av de omständigheter som omfattats av granskningen. Att [REDACTED] har fått en chefstjänst bedöms ytterligare försvaga [REDACTED] möjligheter att ha synpunkter på [REDACTED] agerande.

Sammantaget bedöms [REDACTED] inte ha uppfyllt sin roll som en god ledare, verksamhets- och arbetsgivarföreträdare. [REDACTED] bedöms utifrån sin roll och ansvar allvarligt ha åsidosatt sina åligganden mot bolaget och staden.

8.2 Slutsats och bedömning [REDACTED]

[REDACTED] bedöms vid flera tillfällen ha brutit mot gällande regelverk och styrdokument för inköp och upphandling. Det kan inte uteslutas att hon därtill kan ha påverkats av ovidkommande hänsyn eller intressen, då relationerna till konsulterna inte enbart framstår som professionella, vilket i sig kan bidra till korruption och oegentligheter. Bristande följsamhet mot regelverk kan också leda till ekonomisk skada för bolaget i form av viten och skadestånd samt att bristande affärsmässighet kan leda till fördyringar och sämre affärer. Bolaget har tagit fram och beslutat om anvisningar som ett stöd för att säkerställa att direktupphandlingar inom Poseidon genomförs affärsmässigt och i enlighet med LOU. Inköpsfunktionen innehar kompetens för att stötta resten av bolaget vad gäller inköp och upphandling. Visselblåsarfunktionen menar därför att bolaget är rustat för att genomföra upphandlingar i enlighet med lagstiftningen men trots detta har [REDACTED] bortsett från att tillämpa regelverk, styrdokument och inköpsfunktionens råd.

Vad gäller de granskade inköpen och upphandlingarna bör styrelsen överväga om [REDACTED] agerande är i enlighet med instruktion för arbetsfördelning mellan styrelse och [REDACTED] av denna framgår att osedvanliga avtal ska lyftas för beslut i styrelsen. Avtalen som gäller de granskade inköpen och upphandlingarna skulle kunna kategoriseras som sådana avtal, särskilt med tanke på bedömningen att både lagstiftning och styrdokument har åsidosatts. Även deras omfattning skulle kunna motivera att frågan skulle ha lyfts till styrelsen. Det går utifrån ovanstående att ifrågasätta om [REDACTED] agerat i enlighet med 8 kap. 29§ aktiebolagslagen där det anges att [REDACTED] ska sköta den löpande förvaltningen enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar. Även av [REDACTED] anställningsavtal framgår att ”befattningshavaren ska i alla avseenden tillvarata och verka för bolagets och stadens bästa. I frågor av principiell natur eller av mera betydande vikt för bolagets verksamhet åligger det befattningshavaren att överlägga med och löpande informera styrelsen innan beslut fattas.” Det kan konstateras att information om konsultinsatsen gällande ledarskap kom styrelsen till del först drygt fem månader efter beslut var fattat och insatsen redan var påbörjad samt att inget nämndes om upphandlingsförfarandet. Vad gäller konsulten som anlitas för uppstart av samverkan i Frölunda-Tynnered bedömer Visselblåsarfunktionen att väsentlig information kring upphandlingsförfarande och kostnader inte alls kommit styrelsen till del.

Som ytterst ansvarig tjänsteman för bolaget är det anmärkningsvärt att [REDACTED] låtit [REDACTED] ansvara för en rekryteringsprocess då hon haft kännedom om att [REDACTED] var en av kandidaterna. [REDACTED] reagerade inte heller på att [REDACTED] närvarade på ett möte där beslut fattades om vilka som skulle tilldelas tjänsterna. [REDACTED] uppvisar i samtal med Visselblåsarfunktionen inte förståelse för problematiken kring jävssituationen eller det olämpliga i [REDACTED] inblandning, tvärtom försvarar [REDACTED] tillvägagångssättet.

Inkomna rapporter och vittnesmål till Visselblåsarfunktionen har handlat om brister i [REDACTED] ledarskap med allvarliga effekter på arbetsmiljön. Granskningen har uppmärksammat en ökande personalomsättning där de två senaste årens siffror bedöms vara oroväckande, då ska också

beaktas att Sverige befinner sig i en lågkonjunktur. Visselblåsarfunktionens samlade bedömning utifrån genomförd granskning är att det inte går att bortse från att det kan finnas betydande ledarskaps- och arbetsmiljöproblem inom bolaget.

Utredningen visar att [REDACTED] inte haft en god kännedom om lagar och andra styrdokument, både i sitt faktiska agerande och utifrån vad som framkommit i intervju, vilket gör att [REDACTED] inte uppfyllt sin roll som arbetsgivarföreträdare. Som [REDACTED] följer dessutom ett än starkare ansvar att agera i enlighet med regelverk samt Göteborgs Stads styrdokument och värderingar. Rapportens resultat visar på brister i en omfattning som gör att [REDACTED] inte kan anses ha agerat som en god ledare, förebild och föredöme för sina medarbetare. Identifierade missförhållanden bedöms ha påverkat bolaget negativt både ekonomiskt och ur ett förtroendeperspektiv. Inte minst har bolaget tappat många kompetenta medarbetare – det är svårt att kvantifiera effekterna av detta men att ständigt rekrytera och introducera nya medarbetare är både kostsamt och tar mycket kraft från organisationen.

Sammantaget bedöms [REDACTED] inte ha uppfyllt sin roll som en god ledare, verksamhets- och arbetsgivarföreträdare. [REDACTED] bedöms utifrån sin roll och ansvar allvarligt har åsidosatt sina åligganden mot bolaget och staden.

8.3 Rekommendationer

Mot bakgrund av vad som framkommer i rapporten bedömer Visselblåsarfunktionen att både [REDACTED], utifrån sina respektive roller och ansvar, allvarligt har åsidosatt sina åligganden mot bolaget och staden. Visselblåsarfunktionen rekommenderar därför styrelsen och bolaget att överväga om det finns grund för att vidta åtgärder.

Utifrån att utredningen uppdagat allvarliga brister vid inköp och upphandling rekommenderar Visselblåsarfunktionen styrelsen och bolaget att säkerställa följsamhet mot gällande lagstiftning samt stadens och Poseidons styrdokument.

Styrelsen rekommenderas vidare att säkerställa en god arbetsmiljö i hela bolaget. Det kan inte uteslutas att det finns allvarliga ledarskaps- och arbetsmiljöproblem såväl på huvudkontoret som i vissa distrikt. Det kan därför finnas behov av en systematisk arbetsmiljökartläggning genomförd av en extern part. Visselblåsarfunktionens bedömning är också att det finns behov av en ordentlig genomlysning och utvärdering kring fastighetsförvaltarrollen för att komma till rätta med den stora personalomsättning som funnits sedan tjänsten infördes.

Visselblåsarfunktionen rekommenderar vidare bolaget att framgent arbeta med att säkerställa sund kultur, värderingar och ledarstil i bolaget. Arbete i offentlig sektor ställer särskilda krav när det gäller objektivitet och transparens. I bolagets framtida arbete är det därför viktigt att arbeta med "tonen på toppen", det vill säga att ledningen är ett föredöme och följer regelverk, policys, riktlinjer, rutiner och i övrigt är öppna och transparenta.

Bedömningen är att bolagets interna kontroll behöver stärkas vad gäller efterlevnad av regelverk och styrdokument. Särskilt har bolaget att rätta sig efter regelverk och styrdokument avseende inköp och upphandling samt vad gäller hantering av personalrelaterade frågor. Bolaget rekommenderas vidare säkerställa kvalitativa beslutsunderlag med risk- och konsekvensbeskrivningar inför beslut samt uppföljning och analys efter beslut som inneburit större förändringar.

Med de genomförda utredningsinsatserna och avlämnade slutsatser, bedömningar och rekommendationer sammanfattade i denna skrivelse, bedöms omständigheterna i inkomna rapporter och övriga vittnesmål vara tillräckligt utredda och hanterade från funktionens sida. Visselblåsarfunktionen avslutar därmed ärendet.

För Visselblåsarfunktionen

Göteborgs Stad, 2024-01-03

In-Anna Knutsdotter

Interncontroller

Laura Lezama

Interncontroller