



Granskning av idrotts- och föreningsnämnden

– verksamhetsåret 2023

2024-04-09



Missiv till idrotts- och föreningsnämnden

Revisionskontoret har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna genomfört granskningen av nämnden avseende verksamhetsåret 2023. All granskning som har genomförts i nämnden under året presenteras i denna revisionsredogörelse. Av redogörelsen framgår de sakkunnigas iakttagelser och bedömningar.

Vi, förtroendevalda revisorer, hänvisar till de sakkunnigas redogörelse som grund för vårt uttalande till kommunfullmäktige. Vi ställer oss bakom de sakkunnigas bedömningar och rekommendationer som framgår av denna redogörelse.

Följande rekommendationer lämnas:

Nämnden rekommenderas att säkerställa följsamhet till stadens riktlinje för personsäkerhet och nämndens egna anvisningar och rutiner på området.

Nämnden rekommenderas att omhänderta åtgärderna i fullmäktiges energiplan mer systematiskt. När och på vilket sätt åtgärderna ska genomföras behöver tydliggöras, dokumenteras och integreras i den ordinarie planeringen och uppföljningen av verksamheten.

Nämnden rekommenderas att bedriva ett ändamålsenligt informationssäkerhetsarbete i enlighet med stadens säkerhetspolicy och riktlinje för informations-säkerhet (från 2022).

Vi vill betona vikten av att nämnden vidtar lämpliga åtgärder med anledning av de rekommendationer som lämnas i revisionsredogörelsen.

Med anledning av rekommendationerna vill vi också ha ett yttrande från nämnden. Av yttrandet ska det framgå vilka åtgärder som nämnden har gjort eller planerar att göra för att hantera de lämnade rekommendationerna.

Yttrandet ska skickas till stadsrevisionen@stadsrevisionen.goteborg.se senast den 21 juni 2024.

Göteborg den 9 april 2024

För revisorsgruppen,
enligt uppdrag

Jonas Ransgård
ordförande

Torbjörn Rigemar
vice ordförande

Stadsrevisionens uppdrag

Stadsrevisionens uppdrag är att granska kommunens verksamhet. Granskningen sker på uppdrag av kommunfullmäktige som utser förtroendevalda revisorer som ansvarar för granskningen av nämnderna och kommunstyrelsen. Bland de förtroendevalda utser kommunfullmäktige även lekmanrevisorer. Lekmanrevisorerna ansvarar för granskningen av de bolag som kommunen äger.

De förtroendevalda revisorerna anlitar alltid sakkunniga biträden (yrkesrevisorer) som genomför granskningen. I revisionsredogörelserna presenterar yrkesrevisorerna den granskning de har gjort på nämnderna och kommunstyrelsen. Revisionsredogörelserna ligger till grund när de förtroendevalda revisorerna ansvarsprövar nämnderna och lämnar sitt uttalande till kommunfullmäktige.

Viss granskning rapporteras till kommunfullmäktige löpande under året i särskilda revisionsrapporter. Du hittar alla stadsrevisionens redogörelser och rapporter på www.goteborg.se/stadsrevisionen, men du kan också beställa dem från revisionskontoret via stadsrevisionen@stadsrevisionen.goteborg.se.

Diarienummer: 0181/23

Innehåll

1	Samlad bedömning	5
1.1	Rekommendationer	5
2	Grundläggande granskning	6
2.1	Verksamhet	6
2.2	Ekonomi	6
2.3	Intern kontroll	7
2.4	Bedömning	7
3	Förutsättningar för systematiskt arbetsmiljöarbete	8
3.1	Granskningsresultat	8
3.1.1	Styrande dokument beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till	8
3.1.2	En organisation till stöd för arbetet	9
3.1.3	Förutsättningar finns för uppföljning och utvärdering	10
3.2	Bedömning	11
4	Arbete med personsäkerhet	12
4.1	Granskningsresultat	12
4.1.1	Det finns en organisation för personsäkerhetsarbetet men uppgiftsfördelningen behöver bli tydligare	12
4.1.2	Det finns i huvudsak rutiner i enlighet med de krav som ställs i riktlinjer och regler	14
4.1.3	Hanteringen av risker gällande hot och våld kan bli mer strukturerad	15
4.1.4	Tillbud och händelser med våld eller hot om våld dokumenteras men det kan finnas ett mörkertal	15
4.1.5	Uppföljningen av personsäkerhetsarbetet brister i systematik	16
4.2	Bedömning	16
5	Energianvändning i bostäder och lokaler	17
6	Granskning av räkenskaper	18
6.1	Granskningsresultat	18
7	Uppföljning av tidigare granskning	19
7.1	Uppföljning av bidragsgivning till föreningar	19
7.1.1	Bedömning	19
7.2	Uppföljning av informationssäkerhetsarbetet	20
7.2.1	Bedömning	20
7.3	Uppföljning av intern kontroll i redovisningsrutiner	20
7.3.1	Bedömning	21

1 Samlad bedömning

Varje år granskar kommunens revisorer nämndens verksamhet i den omfattning som följer av god revisionssed. Årets granskning består av

- grundläggande granskning
- förutsättningar för systematiskt arbetsmiljöarbete
- personsäkerhet
- arbetet för att minska energianvändningen i bostäder och lokaler
- uppföljning av tidigare lämnade rekommendationer.

Revisionskontoret har faktaavstämt all granskning med förvaltningen.

Den samlade bedömningen, utifrån årets granskning av nämnden, är att verksamheten i huvudsak har bedrivits på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt. Vidare är bedömningen att nämndens interna kontroll i huvudsak har varit tillräcklig.

Granskningen visar att nämndens arbete med intern styrning och kontroll bedrivs på ett systematiskt sätt och det har inte framkommit några väsentliga brister i nämndens arbete med intern kontroll i övrigt.

Granskningen visar på avvikelser inom arbetet med personsäkerhet och arbetet med att minska energianvändningen i lokaler men bedömningen är att dessa är mindre allvarliga. De bedöms därför inte få genomslag på helhetsbedömningen.

1.1 Rekommendationer

Utifrån årets granskning lämnar vi följande rekommendationer:

- Nämnden rekommenderas att säkerställa följsamhet till stadens riktlinje för personsäkerhet och nämndens egna anvisningar och rutiner på området.
- Nämnden rekommenderas att omhänderta åtgärderna i fullmäktiges energiplan mer systematiskt. När och på vilket sätt åtgärderna ska genomföras behöver tydliggöras, dokumenteras och integreras i den ordinarie planeringen och uppföljningen av verksamheten.

Följande rekommendationer kvarstår sedan tidigare år:

- Nämnden rekommenderas att bedriva ett ändamålsenligt informationssäkerhetsarbete i enlighet med stadens säkerhetspolicy och riktlinje för informationssäkerhet (från 2022)

2 Grundläggande granskning

Den grundläggande granskningen syftar till att översiktligt bedöma nämndens ledning och styrning samt interna kontroll. Styrningen och kontrollen ska vara tillräcklig för att leva upp till mål, beslut och föreskrifter.

Den grundläggande granskningen består av tre övergripande revisionsfrågor:

- Har nämnden genomfört sitt uppdrag på ett ändamålsenligt sätt?
- Har nämnden en ändamålsenlig styrning, uppföljning och rapportering av sin ekonomi?
- Har nämnden sett till att den interna styrningen, uppföljningen och kontrollen är tillräcklig?

Granskningen är avvikelsebaserad och fokuserar i huvudsak på nämndens övergripande systematik, strukturer och arbetssätt.

2.1 Verksamhet

Nämnden ska genomföra sitt grunduppdrag enligt reglementet, gällande lag och författning samt enligt de mål och riktlinjer som fullmäktige har beslutat om. Fullmäktige har genom budgeten gett stadens nämnder och bolag mål som de ska uppnå och uppdrag som de ska genomföra. Vi har översiktligt granskat hur nämnden har genomfört sitt grunduppdrag och arbetat med fullmäktiges mål och uppdrag, som berör nämnden. Vi har även granskat nämndens protokoll och beslutsunderlag.

Granskningen visar att nämnden i huvudsak har planerat och genomfört grunduppdraget i enlighet med reglementet. Vidare visar granskningen att nämnden har arbetat med de mål och uppdrag som fullmäktige har gett nämnden. Måluppfyllelsen och arbetet med fullmäktiges uppdrag har i huvudsak följts upp under året, i delårsrapporter och i årsrapporten.

Vi har noterat att flera nämndledamöter valt att inte delta i nämndens beslut om budget för 2024. Vi vill påpeka att detta inte fräntar berörda ledamöter ansvaret för nämndens verksamhetsmässiga och ekonomiska resultat i förhållande till nämndens budget för 2024.

Inga större avvikelser har noterats i nämndens hantering vid beslutsfattande.

2.2 Ekonomi

Nämnden ska se till att verksamheten bedrivs inom de ekonomiska ramar som fullmäktige har gett den. Nämnden ska också se till att det finns en kontinuerlig ekonomisk uppföljning och rapportering. Vi har översiktligt granskat nämndens styrning av ekonomin samt dess ekonomiska uppföljning och rapportering.

Granskningen visar att nämnden har bedrivit verksamheten inom de ekonomiska ramarna för året. Granskningen visar vidare att nämnden har följt upp sin ekonomi kontinuerligt.

Vi noterar att nämnden saknar mål för investeringsverksamheten i budgeten för år 2023. I den första delårsrapporten återfinns dock ett mål för investeringsverksamheten för året. Enligt stadens regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning 10§ ska nämnd i budgetbeslutet ange ekonomiskt mål för budgetåret avseende drift- och investeringsverksamheten.

2.3 Intern kontroll

Nämnden ska se till att det finns ett systematiskt arbete med intern styrning och kontroll och riskhantering inom väsentliga områden. Nämnden ska även följa upp och utvärdera detta arbete. Vi har översiktligt granskat nämndens interna styrning, uppföljning och kontroll.

Granskningen visar att nämnden har upprättat en samlad riskbild och en internkontrollplan. Riskhantering har i huvudsak skett inom väsentliga områden. Granskningen visar även att den interna kontrollen i huvudsak har följts upp och att nämndens system för styrning, uppföljning och kontroll har utvärderats.

2.4 Bedömning

Revisionskontorets bedömning utifrån en översiktlig granskning är att nämnden i huvudsak har en tillfredsställande ledning och styrning samt tillräcklig intern kontroll inom de områden som vi har granskat.

Granskningen visar på förbättringsområden vad gäller beslut om ekonomiskt mål för investeringsverksamheten. Revisionskontoret bedömer att nämndens budget behöver kompletteras med ett ekonomiskt mål för investeringsverksamheten.

3 Förutsättningar för systematiskt arbetsmiljöarbete

Enligt Göteborgs Stads medarbetar- och arbetsmiljöpolicy ska samtliga nämnder och bolag bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Nämndernas och bolagens arbetsmiljöansvar regleras också i arbetsmiljölagen och i Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan beskrivas som arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetsmiljön omfattar alla förhållanden på en arbetsplats, sociala, organisatoriska liksom fysiska förhållanden.

En förutsättning för att få systematiken i arbetsmiljöarbetet att fungera är att det finns rutiner på plats, att ansvar och uppgifter är fördelade och att det finns kunskap bland såväl arbetstagare som chefer och arbetsledare samt övriga som är involverade i arbetsmiljöarbetet. Dokumentation av bland annat rutiner och arbetsmiljöpolicy ska anpassas till behoven, vara tydlig och lätt att förstå, hållas aktuell och tillgänglig.

Granskningen syftar till att bedöma om nämndens dokumenterade rutiner och riktlinjer uppfyller de krav som ställs i gällande regelverk och därmed skapar förutsättningar för att kunna bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Vi har genomfört intervjuer och granskat nämndens organisation för arbetsmiljöarbetet, interna rutiner och andra styrande dokument.

3.1 Granskningsresultat

I avsnitten som följer inleder vi med en kort beskrivning av relevanta regler följt av våra iakttagelser. Vi avslutar kapitlet med vår bedömning.

3.1.1 Styrande dokument beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till

Enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter ska det finnas en arbetsmiljöpolicy som beskriver hur arbetsförhållandena i arbetsgivarens verksamhet ska vara för att en tillfredsställande arbetsmiljö ska uppnås. Det ska också finnas rutiner som beskriver hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska gå till.

Idrotts- och föreningsnämnden använder sig av stadens policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap. Nämnden har tagit fram en egen rutin för det systematiska arbetsmiljöarbetet som innehåller mål för arbetsmiljö och hälsa, organisatorisk arbetsmiljö och social arbetsmiljö. I rutinen finns beskrivningar av

arbetet som ska bestå av att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp samt vilka moment som ska genomföras inom respektive del.

Nämnden har sedan tidigare tagit fram en egen anvisning för kränkande särbehandling och trakasserier men använder sig numera av stadens rutin för området.

3.1.2 En organisation till stöd för arbetet

Ansvar och roller för det systematiska arbetsmiljöarbetet är tydligt utpekat och framgår bland annat av nämndens rutin. Nämnden är ytterst ansvarig för arbetsmiljön och ansvaret fördelas i organisationen, från nämnden till förvaltningschef, till avdelningschef och vidare till enhetschef.

Varje chef ansvarar för att på sin beslutsnivå arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet och undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp arbetsmiljöarbetet i den egna verksamheten. I ansvaret ingår också att arbeta med anpassning och rehabilitering, tillbud och arbetsskador. En sammanställning över de arbetsmiljöaspekter som chefer ska undersöka innehåller bland annat den fysiska arbetsmiljön, arbetsbelastning, kränkande särbehandling med mera.

Fördelningen av arbetsmiljöuppgifter finns beskrivet för respektive chef i ett avtal om delegation av arbetsmiljöansvaret som ska skrivas under av både fördelande och ansvarig chef. Enligt intervjuerna har förvaltningen gjort en kontroll under 2023 som visade att samtliga chefer har skrivit under arbetsmiljöuppgiftsfördelningen.

De chefer som får arbetsuppgifter inom arbetsmiljöarbetet ska ha tillräcklig kompetens för att bedriva ett väl fungerande, systematiskt arbetsmiljöarbete. Av intervjuer framgår att nya chefer får en introduktion till uppdraget och ansvaret som följer med detta, samt tips på utbildningar. Vid tiden för granskningen saknas dock rutiner för att följa upp att chefer som har skrivit under på att de tagit emot en arbetsmiljöuppgift, också går de utbildningar som de kan behöva gå.

Enligt uppgift kommer förvaltningen införa en ny rutin för att följa upp att alla nya chefer, som är nya i rollen som chef, går en grundläggande arbetsmiljöutbildning innan de skriver under arbetsmiljöuppgiftsfördelningen.

3.1.2.1 Det systematiska arbetsmiljöarbetet följer ett årshjul

Det systematiska arbetsmiljöarbetet följer ett årshjul som bland annat inkluderar arbetsplatsträffar (APT), bedömnings- och utvecklingssamtal, medarbetarundersökning och fysiska skyddsronder. Chefer uppmanas att skapa rutiner för en regelbunden dialog mellan sig och skyddsombudet.

Det framgår av nämndens rutin för det systematiska arbetsmiljöarbetet att medarbetarna har ett ansvar för att skaffa sig den kunskap de behöver samt för att upplysa chef om eventuella arbetsmiljöbrister.

Cheferna vid idrotts- och föreningsnämnden har tillgång till olika typer av stöd för arbetsmiljöarbetet. Till exempel finns ett systemstöd för anmälan om tillbud

och arbetsskador (IA). När en tillbudsanmälan har gjorts i systemet får ansvarig chef ett meddelande om detta. Namnet på systemstödet för tillbudsrapportering behöver uppdateras på flera ställen i nämndens rutin för det systematiska arbetsmiljöarbetet där man hänvisar till det tidigare systemet Stella. Det finns även ett systemstöd som reagerar vid återkommande sjukfrånvaro bland personalen.

Utöver systemstöd finns mallar för riskbedömningar och arbetsmiljöplaner, checklistor för fysiska skyddsronder och en mall med förslag på dagordning för APT. Mallarna finns tillgängliga på intranätet. För APT finns också förslag på vilka områden som bör tas upp för diskussion vid olika tillfällen under året.

3.1.3 Förutsättningar finns för uppföljning och utvärdering

Av nämndens rutin för det systematiska arbetsmiljöarbetet framgår att arbetsmiljöarbetet ska följas upp och utvärderas löpande. Chefer ska undersöka om åtgärder har fått effekt eller om andra åtgärder behöver vidtas. Uppföljningen ska ske i samverkan med medarbetare och skyddsombud.

HR-avdelningen genomför en årlig förvaltningsövergripande uppföljning. Uppföljningen riktar sig till chefer och skyddsombud och består av en digital enkät. Beroende på resultatet kan förvaltningsgemensamma åtgärder vidtas. Som framgår av tidigare avsnitt genomför nämnden också årligen en medarbetarundersökning. Resultaten ska enligt nämndens rutiner analyseras vid en särskild tidpunkt under året.

Granskningen visar att nämnden får uppföljningar av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet har fungerat i samband med delårsrapporterna och årsrapporten. Nämnden får bland annat del av sammanställningar över sjukfrånvaro, resultaten från medarbetar- och chefsenkäten samt från den digitala enkäten &Frankly som skickas ut till förvaltningen tre gånger per år. Enligt förvaltningen används &Frankly för att kontinuerligt undersöka samarbetsklimat, arbetsbelastning och ledarskap.

Andelen medarbetare som svarar på medarbetarundersökningen och chefsenkäten är i linje med stadens genomsnittliga svarsfrekvens. När vi granskar hur stor andel bland personalen som svarar på den digitala enkäten &Frankly kan vi se att detta varierar inom förvaltningen. Till exempel är det vanligare bland personalen på Kviberg att svara (cirka 75 procent) jämfört med personal ute på olika anläggningar (cirka 60 procent). Vid mätningen i september 2023 varierar svarsfrekvensen för olika delar av förvaltningen mellan 25 och 100 procent.

Cheferna i förvaltningen ska regelbundet och vid behov riskbedöma arbetsförhållanden. Riskbedömningen ska vara skriftlig och det finns en generell mall för detta. Åtgärder som behöver vidtas för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet ska enligt styrande dokument åtgärdas så snart som möjligt och det som inte kan genomföras omedelbart, ska dokumenteras i den mall för arbetsmiljöplan som nämnden tagit fram.

3.2 Bedömning

Revisionskontorets bedömning är att nämnden i allt väsentligt har dokumenterade rutiner och riktlinjer som uppfyller de krav som ställs i gällande regelverk. Vi bedömer därmed att det finns förutsättningar för att kunna bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

I nämndens rapporter refererar man återkommande till de digitala enkäterna &Frankly som riktas till personalen. Det är viktigt att resultaten analyseras med vetskapen om att andelen bland personalen som svarar på enkäterna varierar inom verksamheten. Det kan också finnas skäl att undersöka vad detta beror på.

4 Arbete med personsäkerhet

Hot och våld, eller risken för att bli utsatt för hot och våld på arbetsplatsen, kan förekomma inom de flesta branscher eller yrken och är ett allvarligt arbetsmiljöproblem. Det kan ta sig uttryck som att en eller flera personer, ungdomsgång eller intressegrupper, ”tar över” en offentlig lokal och använder den som sin arena. Personal kan uppleva en hotbild även om hoten inte uttalas öppet.

Faktorer som påverkar risken för att hot och våld förekommer är bland andra kvälls- eller nattarbete, ensamarbete, bristande kunskap och erfarenhet inom yrket och om bemötande och konflikter, stress och arbete som bedrivs i brottsbelastade områden.

Idrotts- och föreningsnämnden ansvarar både för verksamheter inom vilka det förekommer ensamarbete och verksamhet som bedrivs i brottsbelastade områden. Det finns ett tydligt politiskt mål att stärka föreningsliv och idrottande i utsatta delar av staden.

Granskningen syftar till att undersöka om nämnden bedriver ett personsäkerhetsarbete i enlighet med gällande regelverk och utgår framför allt från Arbetsmiljöverkets föreskrift om våld och hot i arbetsmiljön (AFS 1993:2) samt *Göteborgs Stads säkerhetspolicy* och *Göteborgs Stads riktlinje för personsäkerhet*.

Inom ramen för granskningen har vi undersökt hur personsäkerhetsarbetet bedrivs vid tre enheter inom avdelning anläggning – Lundbybadet, Angered Arena och Sporthallar. Dessa enheter omfattar tillsammans ett flertal sim-, sport, och ishallar varav en del är bemannade och andra obemannade. Enheterna är valda bland annat på grund av att de hade flest antal anmälda tillbud i förvaltningens IA-system under 2022.

Granskningen har genomförts genom intervjuer med tjänstepersoner i förvaltningen och granskning av interna, styrande dokument.

4.1 Granskningsresultat

Vi inleder avsnitten nedan med en kort beskrivning av relevanta regler på området och redogör efter det för våra iakttagelser. Kapitlet avslutas med vår bedömning.

4.1.1 Det finns en organisation för personsäkerhetsarbetet men uppgiftsfördelningen behöver bli tydligare

Enligt *Göteborgs Stads säkerhetspolicy* ska nämnden ha en tydlig inriktning och fördelning av ansvaret för verksamhetens säkerhetsarbete. Det ska finnas en säkerhetschef med befogenhet att vara drivande och hålla ihop, initiera och genomstöd och uppföljning utveckla säkerhetsarbetet. Organisation, delegation, beslut, planer och åtgärder beträffande säkerhetsarbetet ska dokumenteras.

Enligt stadens riktlinje för personsäkerhet och nämndens egen anvisning ska arbetet bedrivas inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ansvar för säkerhetsarbetet förtydligas i nämndens anvisning för personsäkerhet.

Vid idrotts- och föreningsnämnden finns en säkerhetssamordnare utsedd för säkerhetsarbetet. I uppdraget ingår att arbeta förvaltningsövergripande och bland annat hantera avtalsfrågor, styrdokument och rutiner. Enligt nämndens rutin för personsäkerhetsarbetet ansvarar säkerhetssamordnaren och HR-avdelningen tillsammans för att stödja förvaltningens chefer i arbetet med säkerhet. Enligt intervjuerna är det dock inte tydligt hur ansvaret är fördelat.

Från och med januari 2024 har förvaltningen en ny organisation för säkerhetsfrågorna, där både säkerhetssamordnaren och trygghetssamordnaren är placerade på den nya enheten för it och säkerhet. Enheten ska ledas av en ny chef för it- och säkerhet.

Lokalt på anläggningarna är chefer ytterst ansvariga för personsäkerheten. På kvällstid och helger när ordinarie chef inte är i tjänst tar chef i beredskap över ansvaret. Förutom enhetschefer finns ofta så kallade teamledare som arbetar mer operativt ute i verksamheten. Fackliga företrädare menar att rollfördelningen mellan chef och teamledare inte är helt tydlig. Trots att teamledarna inte har något ansvar för arbetsmiljön så vänder sig personalen ofta till dem.

Inom avdelning anläggning finns sedan en tid en särskild trygghetssamordnare som ska fungera som ett stöd till cheferna när det gäller till olika trygghetsfrågor.

4.1.1.1 Systematik saknas för att säkerställa att medarbetare regelbundet erbjuds kompetensutveckling

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om våld och hot i arbetsmiljön ska arbetstarna ha tillräcklig utbildning och tillräcklig information för att kunna utföra arbetet säkert och tryggt. Enligt nämndens anvisning för personsäkerhet ansvarar cheferna i förvaltningen för att medarbetare har den kompetens som behövs för att utföra sitt uppdrag. Där det finns risk för otillåten påverkan, hot och våld ska medarbetarna regelbundet erbjudas kompetensutveckling inom området. Anvisningen innehåller också krav på att kontinuerliga övningar planeras in i syfte att ge medarbetarna handlingsberedskap och mental förberedelse inför stressiga situationer.

Granskningen visar att nyanställda erbjuds att gå en förvaltningsövergripande introduktionsutbildning som ges två gånger per år. Nyanställda vid avdelning anläggning får också en lokal introduktion. För redan anställd personal finns det inte någon systematik för att tillgodose behov av löpande kompetensutveckling eller andra utbildningsinsatser.

Intervjuerna vid de tre enheterna inom avdelning anläggning visar att man inte övar fysiskt på hotfulla situationer. Det förekommer dock samtal i lärande syfte, där personalen pratar med varandra om tänkbara, hotfulla situationer och liknande.

4.1.2 Det finns i huvudsak rutiner i enlighet med de krav som ställs i riktlinjer och regler

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter ska det finnas särskilda säkerhetsrutiner för arbete som kan medföra risk för våld eller hot om våld. Göteborgs Stads riktlinje för personsäkerhetsarbetet slår fast att särskilt utsatta verksamheter ska ta fram de speciella regler och rutiner som behövs och att dessa ska vara kända av alla arbetstagare som kan bli berörda av riskerna.

Idrotts- och föreningsnämnden har tagit fram en anvisning och en rutin för arbetet med personsäkerhet samt en checklista för åtgärder som ska sättas in om någon i personalen blivit utsatt för hot och våld. Det finns också förvaltningsgemensamma handlingsplaner för olika situationer. Enligt anvisningen ska varje verksamhet inom förvaltningen, där det finns risker kopplade till hot och våld, också ta fram tydliga lokala rutiner. För dessa finns en mall framtagen.

Granskningen visar att det finns lokala rutiner för säkerhetsarbetet vid de anläggningar som vi granskat närmare. Men alla rutiner som tillämpas är inte dokumenterade. Det finns arbetssätt som man kommit överens om muntligen och som till exempel handlar om att låsa dörrar och inte låta utomstående personer komma in på anläggningarna i samband med föreningsaktiviteter och liknande.

4.1.2.1 Det finns en medvetenhet om vikten av att polisanmäla men rutinen följs inte alltid

Enligt förvaltningens rutiner är grundregeln att brott ska polisanmälas och att det ska göras av chef tillsammans med medarbetaren som blivit utsatt för brott i tjänsten.

Granskningen visar att chefer hanterar polisanmälan till viss del på olika sätt och att rutinen inte alltid följs. En anledning till att polisanmälan inte görs kan vara att personalen är rädd för att det kan få konsekvenser om det blir känt i vissa kretsar att man har polisanmält.

En begäran om statistik för antal polisanmälningar visar att under perioden 1 januari till 31 december 2023 har förvaltningen gjort totalt 4 polisanmälningar, varav en avsåg olaga hot.

4.1.2.2 Larmutrustning finns att tillgå men det är oklart i vilken utsträckning de används

Förvaltningen använder sig av två typer av larm, fasta så kallade överfallslarm och mobila personlarm. Enligt förvaltningens mall för lokala säkerhetsrutiner ska personlarm bäras av personal vid ensamarbete eller då särskilda risker har identifierats, exempelvis ökad risk för hot och våld.

Granskningen visar att det är oklart i vilken utsträckning rutinen följs. Skälen till att personalen inte bär med sig larmen kan enligt intervjuerna bottna i en tystnadskultur och rädsla för negativa konsekvenser av att ha det på sig ute på anläggningen.

4.1.3 Hanteringen av risker gällande hot och våld kan bli mer strukturerad

Enligt förvaltningens anvisning för personsäkerhetsarbetet ska strukturerade riskbedömningar göras vid behov och dokumenteras. Om det finns risk för hot och våld ska riskerna analyseras särskilt och nödvändiga åtgärder vidtas. Information från tillbud och undersökningar av arbetsmiljön ges som exempel på underlag i arbetet.

Enligt intervjuerna genomförs riskbedömningsarbetet framför allt inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet och den årliga skyddsronen. Det görs ytterligare riskbedömningar kopplade till hot och våld men detta arbete dokumenteras inte alltid.

Granskningen visar att IA-anmälningar inte används på något systematiskt sätt i riskarbetet vid de anläggningar som vi har besökt. Om en anmälan görs i IA-systemet så får ansvarig chef information om detta. Men lokalt görs ingen sammanställning eller analys av IA-anmälningarna.

4.1.3.1 Åtgärder för att minska riskerna för hot och våld

Chefer som ser behov av mer omfattande åtgärder för att minska riskerna i verksamheten kan söka om särskilda medel för detta. Granskningen visar att ett antal av nämndens anläggningar har bedömts vara särskilt utsatta och i en första omgång installerar man kameraövervakning vid fyra av dessa.

Risker som fångas upp lokalt men som inte kan hanteras på den egna enheten ska lyftas uppåt till andra delar av förvaltningen. I den förvaltningsövergripande arbetsmiljöplanen för 2023 finns flera risker kopplade till hot och våld och ensamarbete på avdelning anläggning. Det handlar bland annat om att personalen önskar kameraövervakning i olika hallar och att åtgärder ska vidtas för att minska risker vid ensamarbete. Risker och åtgärder har i en del fall identifierats sedan flera år tillbaka och har fortfarande status som pågående.

4.1.4 Tillbud och händelser med våld eller hot om våld dokumenteras men det kan finnas ett mörkertal

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om hot och våld ska tillbud och händelser med våld eller hot om våld dokumenteras. I Göteborgs Stads riktlinje för personsäkerhet framgår att tillbuds- eller arbetsskadeanmälan alltid ska göras när medarbetare har utsatts för hot eller våld.

Intervjuerna visar att chefer arbetar aktivt för att göra personalen uppmärksam på behovet av att anmäla tillbud, bland annat i samband med APT, och att alltid informera ifall något har hänt. Samtidigt visar uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet från 2022 att både arbetsgivaren och skyddsombuden har en gemensam uppfattning om att det kan finnas ett mörkertal. Enligt de fackliga företrädarna finns det ett motstånd bland personalen mot att anmäla tillbud och de menar att det hade kunnat vara betydligt fler anmälningar om allt

som händer anmäldes. En rädsla för konsekvenser lyfts fram som en möjlig förklaring till varför personalen inte alltid anmäler tillbud.

För att få fler att anmäla och rapportera i IA-systemet har förvaltningen under året uppmanat personalen vid en anläggning att skriva dagbok om det som händer. Syftet har varit att göra det lättare att beskriva hur den arbetssituation som de upplevt som hotfull ser ut.

4.1.5 Uppföljningen av personsäkerhetsarbetet brister i systematik

Stadens säkerhetspolicy slår fast att förvaltningsledningen minst årligen ska följa upp att säkerhetsnivån är acceptabel och rapportera detta till nämnden. Enligt stadens riktlinje för personsäkerhet ska alla förvaltningar regelbundet, efter behov och allra minst årligen, gå igenom alla inträffade händelser, latent hot och nuvarande rutiner för personsäkerhetsområdet. En handlingsplan ska tas fram som tydliggör hur rutinerna ska förbättras och riskerna minimeras.

Granskningen visar att nämndens årsrapport inte innehåller något ställningstagande gällande om nivån för personsäkerhetsarbetet är acceptabel eller ej.

Förvaltningens rutiner ses över varje år i syfte att säkerställa att de är aktuella men det ingår inte i den årliga översynen att se över hur rutinerna fungerar i praktiken eller hur riskerna i arbetet ska minimeras baserat på de händelser som inträffat under året.

4.2 Bedömning

Revisionskontorets bedömning är att nämnden i huvudsak bedriver ett personsäkerhetsarbete i enlighet med gällande regelverk. Arbetet bedrivs inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet och det finns rutiner, både förvaltningsövergripande och lokalt, i enlighet med de krav som ställs. Granskningen visar samtidigt att det finns viss bristande följsamhet till en del av dessa rutiner och vi bedömer att det finns behov av att stärka delar av personsäkerhetsarbetet.

Riskbedömningar och arbetssätt kan behöva dokumenteras i högre grad för att säkerställa att risker för hot och våld minimeras och att åtgärder vidtas, samt att såväl tillfälligt som fast anställd personal känner till och arbetar utifrån de rutiner som gäller. Informationen om tillbud som kommer via IA-systemet bör kunna användas mer systematiskt som ett underlag i riskarbetet lokalt.

Det behöver vidare säkerställas att de risker gällande personsäkerheten som lyfts fram i den förvaltningsövergripande arbetsmiljöplanen åtgärdas så snart som möjligt.

Uppföljningen av personsäkerhetsarbetet behöver stärkas. Det sker ingen årlig uppföljning av att säkerhetsnivån är acceptabel och det tas inte fram någon handlingsplan som tydliggör hur rutiner ska förbättras och risker minimeras baserat på alla inträffade händelser, latent hot och nuvarande rutiner för personsäkerhetsområdet.

Nämnden har tidigare fått en rekommendation om att säkerställa följsamhet till stadens säkerhetspolicy, se avsnitt 7.2. Mot bakgrund av brister som framkommit i granskningen lämnar vi följande rekommendation till nämnden:

Nämnden rekommenderas att säkerställa följsamhet till stadens riktlinje för personsäkerhet och nämndens egna anvisningar och rutiner på området.

5 Energianvändning i bostäder och lokaler

Under året har revisionskontoret granskat om stadsfastighetsnämnden, idrotts- och föreningsnämnden, Familjebostäder i Göteborg AB och Higab AB bedriver ett ändamålsenligt arbete för att uppnå fullmäktiges mål om minskad energianvändning i bostäder och lokaler 2030. Granskningen har avrapporterats till nämnden och till fullmäktige i en särskild revisionsrapport.¹

Vår samlade bedömning är att arbetet i allt väsentligt bedrivs på ett ändamålsenligt sätt, även om vissa förbättringsområden har identifierats.

Granskningen visar att idrotts- och föreningsnämnden har avsatt personella resurser för att driva och samordna ett systematiskt miljöarbete och att det finns personella och organisatoriska förutsättningar för att arbeta med energieffektivisering. Att mäta energianvändningen per kvadratmeteryta, som anges i fullmäktiges mål, är inte alltid relevant för nämndens anläggningar, som till stor del består av exempelvis simhallar och ishallar. Vi bedömer att nämnden trots detta arbetar utifrån fullmäktiges intention om minskad energianvändning, men med fokus på att minska den totala elförbrukningen. Det finns ett lokalt mål om att minska elförbrukningen till 2030 och för att uppnå målet har förvaltningen upprättat en anvisning för energieffektivisering. Granskningen visar dock att det för 2023 inte har gjorts någon uppföljning av anvisningen, men att åtgärderna i anvisningen kommer att ses över under 2024 för att därefter följas upp årligen.

Vidare bedömer revisionskontoret att nämnden inte på ett systematiskt sätt har omhändertagit de energieffektiviseringsåtgärder som nämnden tilldelats i stadens energiplan. När och hur åtgärderna ska genomföras, och vilka delar av förvaltningen som ansvarar för detta, har inte tydliggjorts.

Följande rekommendationer lämnas utifrån granskningen:

Nämnden rekommenderas att omhänderta åtgärderna i fullmäktiges energiplan mer systematiskt. När och på vilket sätt åtgärderna ska genomföras behöver tydliggöras, dokumenteras och integreras i den ordinarie planeringen och uppföljningen av verksamheten.

¹ Göteborgs Stads arbete för att minska energianvändningen i bostäder och lokaler, diarienummer 0154/23, beslutad av revisorsgruppen och lekmannarevisorerna 2024-03-11.

6 Granskning av räkenskaper

En del av stadsrevisionens granskning består av att granska och bedöma om stadens räkenskaper är rättvisande. Räkenskapsgranskningen genomförs av upphandlade revisionsföretag.

Den 1 januari 2023 trädde *Standard för kommunal räkenskapsrevision* i kraft.² Standarden som innefattas i god revisionssed reglerar hur granskning av räkenskaper ska genomföras och omfattar alla kommuner och regioner.

Tillämpningen av den nya standarden innebär att revisionsansatsen skiljer sig från tidigare år. Från och med 2023 tar granskningen av delårs- och årsredovisning samt intern kontroll (väsentliga processer) sin utgångspunkt i stadens räkenskaper i stället för att, som tidigare, bygga nerifrån och upp utifrån nämndernas redovisning. Revisionsansatsen, som bygger på väsentlighetsbedömningar utifrån ett övergripande kommunperspektiv, innebär att vissa nämnder kan beröras mindre av den årliga räkenskapsgranskningen jämfört med tidigare. Andra kan beröras mer.

6.1 Granskningsresultat

Idrotts- och föreningsnämnden omfattades av granskningen av intern kontroll i två processer; investeringsprocessen och processen för föreningsbidrag.

Inga iakttagelser som berör idrotts- och föreningsnämnden har rapporterats i granskningen av Göteborgs stads räkenskaper 2023.

² *Standard för kommunal räkenskapsrevision* är framtagen och beslutad av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Sveriges Kommunala Yrkesrevisorer (SKYREV) och Föreningen Auktoriserade Revisorer (FAR).

7 Uppföljning av tidigare granskning

I detta avsnitt redogör vi för uppföljningen av de rekommendationer som har lämnats till nämnden tidigare år.

7.1 Uppföljning av bidragsgivning till föreningar

Revisorerna granskade 2022 nämndens arbete med bidragsgivning till föreningar. Granskningen resulterade i följande rekommendation till nämnden:

Nämnden rekommenderas att utveckla och systematisera arbetet med egenkontroller i bidragsgivningen.

Vi har i år följt upp denna rekommendation genom intervjuer. Uppföljningen visar att flera åtgärder har vidtagits för att stärka arbetet som har en tydligare inriktning mot att upptäcka felaktigheter i hanteringen. Bland annat har en så kallad trygghetsutredare anställts som fått i uppdrag att utreda och följa upp iakttagelser om välfärdsbrott. Enligt intervjuerna har detta inneburit att nämnden kunnat identifiera flera föreningar för vilka rätten till bidrag har kunnat ifrågasättas. Nämnden samarbetar också med bland andra Skatteverket och Polismyndigheten i syfte att upptäcka och förhindra att föreningsbidrag betalas ut felaktigt.

Av intervjuer framgår att nya kontroller har införts och fler kommer att införas. Det nya bidragssystemet uppges ha underlättat arbetet med att uppmärksamma andra förvaltningar på föreningar som är under utredning eller där det finns misstankar om brister.

Granskningen av nämndens arbete med bidragsgivning till föreningar visade att det inte alltid var tydligt på vilka bedömnings- eller prioriteringsgrunder beslutet om att bevilja eller avslå en ansökan om bidrag hade fattats. Enligt intervjuerna har förvaltningen arbetat vidare med att utveckla beslutstexterna, särskilt i de fall det rör sig om avslagsbeslut och beslut om selektiva bidrag.

Revisionskontoret konstaterar att förvaltningen har vidtagit åtgärder för att ytterligare stärka hanteringen av bidragsgivning till föreningar. Samtidigt är det fortfarande inte helt tydligt hur man ser till att egenkontroller görs i den omfattning som krävs för att säkerställa en tillräcklig intern kontroll i handlägningsprocessen, eller hur rutiner och kontrollmoment anpassas utifrån de samlade resultatet av egenkontrollerna. Den resursförstärkning som området har fått och det arbete som pågår i syfte att utveckla egenkontrollerna och bli bättre på att upptäcka felaktigheter i hanteringen av föreningsbidrag, innebär dock att förutsättningarna för att säkerställa en tillräcklig intern kontroll i handlägningsprocessen blivit bättre.

7.1.1 Bedömning

Revisionskontoret bedömer att nämnden har omhändertagit rekommendationen.

7.2 Uppföljning av informationssäkerhetsarbetet

Revisorerna granskade 2022 nämndens arbete med informationssäkerhet.

Granskningen resulterade i följande rekommendation till nämnden:

Nämnden rekommenderas att bedriva ett ändamålsenligt informationssäkerhetsarbete i enlighet med stadens säkerhetspolicy och riktlinje för informations-säkerhet.

Mot bakgrund av omfattningen på rekommendationen och de förändringar i organisation och ledning som har genomförts i förvaltningen har det inte varit möjligt att följa upp rekommendationen under året.

7.2.1 Bedömning

Revisionskontoret bedömer att nämnden inte har omhändertagit rekommendationen. Rekommendationen kvarstår.

7.3 Uppföljning av intern kontroll i redovisningsrutiner

Revisorerna granskade 2022 nämndens interna kontroll i redovisningsrutiner.

Granskningen resulterade i följande rekommendationer till nämnden:

Nämnden rekommenderas att så snart som möjligt, implementera sin rutin avseende analys och bedömning av nyttjandeperioden och nedskrivningsbehov för att kunna säkerställa att rätt avskrivningar belastar resultaträkningen och korrekt värde tas upp i balansräkningen.

Nämnden rekommenderas att så snart som möjligt, implementera sin upprättade inventeringsrutin för anläggningstillgångar för att säkerställa anläggningarnas existens i anläggningsregistret.

Nämnden rekommenderas att implementera kompletterande rutiner för att säkerställa riktigheten i föreningarnas lämnade uppgifter som ligger till grund för aktivitetsbidrag.

Nämnden rekommenderas att undersöka möjligheten att stärka rutinen för att säkerställa att alla bidrag som kräver återrapporering faktiskt återrapporeras.

Vi har i år följt upp dessa rekommendationer. Uppföljningen av rekommendationer som avser investeringsprocessen visar att förvaltningen har upprättat en rutin med månatlig avstämning av status på projekt och vad som eventuellt ska rivas. Därefter sker en uppföljning i form av kontroll av anläggningarna i avskrivningsunderlaget och en undersökning av om det finns bokförda värden som eventuellt behöver skrivas ner vid en rivning eller liknande. Revisionskontoret noterar att förvaltningens rutin bör kompletteras med att även innefatta värdering och bedömning av nyttjandeperiod för samtliga befintliga anläggningar.

Uppföljningen av rekommendationerna för investeringsprocessen visar vidare att nämndens anläggningsregister i Xpands fastighetsdatabas och i Agresso granskas och ses över en gång om året för att säkerställa att båda registren stämmer överens med varandra och hur det ser ut i verkligheten. Arbetet samordnas inom förvaltningen och vid differenser uppdateras systemen. Fysisk inventering sker däremot inte. Revisionskontoret noterar att nämnden bör komplettera sin rutin med att även innefatta värdering och bedömning av nyttjandeperiod för samtliga befintliga anläggningar.

Uppföljning av rekommendationer som avser föreningsbidragsprocessen visar att från och med 2024 kommer alla bidrag att sökas via ett nytt bidrags- och bokningssystem. Med det nya systemet inhämtar förvaltningen personnummer och kontrollerar mot folkbokföringen och närvarokorten som förvaltningarna laddar upp i respektive försystem. Uppföljningen visar också att från och med januari 2024 kommer en ny funktion i systemet som innebär att påminnelser om att redovisa bidrag vid särskilda tidsintervaller skickas ut till såväl handläggare som sökande. Om föreningen inte redovisar ska beslut om återbetalning göras och det är en del i ärendeprocessen.

7.3.1 Bedömning

Revisionskontoret bedömer att nämnden har omhändertagit rekommendationerna.