



# Årsrapport 2017

Helsingborgs stadsrevision  
2018-04-12

Helsingborgs stad



HELINGBORG

## Innehållsförteckning

Revisorskollegiets årsberättelse 2017	2
Revisionsberättelse för år 2017	4
Revisionsberättelse för år 2017	4
Rapport över granskningen	5
Granskning	5
Kortgranskningar	5
Uppföljningsgranskningar	5
Löpande granskningar	5
Fördjupade granskningsprojekt	5
Granskningsrapporter gemensamma	6
Granskningsrapporter Revisorsgrupp 1	8
Granskningsrapporter Revisorsgrupp 2	8
Lekmannarevisionen	11
Besök och möten	11
Rapport över bokslutsgranskningen	12
Granskningsrapporter och revisionsberättelser avseende stadens bolag	12
Stadsrevisionens ekonomi	13

## Revisorskollegiets årsberättelse 2017

Revisorskollegiet får härmed avlämna sin redogörelse över stadsrevisionens verksamhet under den period, som omfattar 2017 års revision.

Denna årsrapport är det sammanfattande dokumentet över stadsrevisionens granskning av 2017 års verksamhet i Helsingborgs stad. Granskningen har utförts enligt vår revisionsplan, kommunallagen, stadens revisionsreglemente och god revisionssed i kommunal verksamhet. Revisionsarbetet har bedrivits av två förtroendevalda revisorsgrupper i samarbete med stadens revisionskontor. Ur revisorsgrupperna har utsetts lekmannarevisorer för stadens och aktuella regionala bolag samt revisorer för kommunalförbund, finansiellt samordningsförbund, stiftelser och fonder. De anställda på stadens revisionskontor är sakkunniga biträden till lekmannarevisorerna. Mellan revisorsgrupperna finns ett väl fungerande samarbete avseende gemensamma granskningar. Under året har också gemensamma möten ägt rum i gransknings-, utbildnings- och informationssyfte. Lekmannarevisorerna har gemensamma möten för planering och erfarenhetsutbyte av revisionsarbetet i stadens bolag.

I syfte att få impulser i revisionsarbetet har vi genom samsamarbetsorganisationen STAREV erfarenhetsutbyte med landets övriga kommuner och landsting med egna revisionskontor.

Regelbundet deltar vi också i den årliga primärkommunala revisionskonferensen för större kommuner (över 70 000 invånare). Utförda granskningar har avrapporterats under året och det sker en fortlöpande dialog med företrädare för stadens olika verksamheter med syfte att – genom förebyggande revisionsarbete – minska risken för felaktiga arbetsmetoder och/eller handläggningar.

Under året upprättade granskningsrapporter refereras här endast sammanfattade då de efter hand delgivits kommunfullmäktiges presidium samt berörda nämnder och styrelse. Sammanfattningar har fortlöpande delgivits kommunfullmäktiges ledamöter och de fullständiga rapporterna finns att tillgå via stadens hemsida [www.helsingborg.se/stadsrevisionen](http://www.helsingborg.se/stadsrevisionen).

I oktober avlämnade stadsrevisionen en granskningsrapport avseende delårsbokslutet som även innefattade en bedömning

av stadens möjlighet att uppnå de ekonomiska och verksamhetsmässiga mål som satts upp för 2017. Bedömningen var att det finansiella målet kommer att uppnås, att verksamheterna genomförs i enlighet med kommunfullmäktiges intentioner, mot de satta målen samt att Helsingborgs stad klarar balanskravet för 2017.

Staden redovisar i årsbokslutet ett resultat på 316 mnkr. Resultatet gentemot balanskravet är 250 mnkr. Det innebär att staden klarar balanskravet. Stadens finansiella målsättning är att resultatet skall uppgå till minst 2 % av skattenettet, dvs. ca 147 mnkr. Årets resultat överstiger detta mål med god marginal.

Den sammanställda redovisningen visar för den kommunala verksamheten inklusive bolagen ett årsresultat på 1010 mnkr. Även det ett högt resultat.

Vi bedömer också att verksamheterna under året har bedrivits i enlighet med av kommunfullmäktige beslutade mål.

#### **Utöver detta har vi följande synpunkter:**

Vi har gjort en granskning avseende beslutsprocessen när det gäller en utställning inom kulturnämnden där vi med anledning av den vill lyfta fram nämndernas ansvar för sina verksamheter och därmed också vikten av att nämnderna är beslutsfattare i väsentliga händelser som avviker från det normala i verksamheterna.

Med hänsyn till det gångna årets negativa resultat har vi en oro för den ekonomiska utvecklingen inom socialnämndens verksamhet.

Vi riktar kritik mot vård- och omsorgsnämnden, då vår granskning av kvalitetssäkring av externa platser på vård- och omsorgsnämnden visade på brister i uppföljningen och därmed brister i kvalitetssäkringen. Nämnden har då bristerna uppdagades vidtagit ett antal åtgärder för att rätta till de brister som fanns.

Vi riktar anmärkning mot idrotts- och fritidsnämnden med utgångspunkt från vår granskning av rekrytering och inköp inom idrotts- och fritidsnämnden. Vi bedömer att nämnden har haft en bristfällig kontroll över sin verksamhet.

Det finns generellt en väl fungerande intern kontroll i staden, men vi vill ändå i fall som ovan lyfta fram vikten av att nämnderna ser och använder sig av den interna kontrollen som ett bra styr- och kontrollinstrument.

Revisorskollegiet



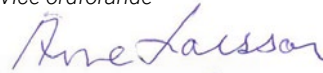
**Aina Modig Lindell**

Ordförande

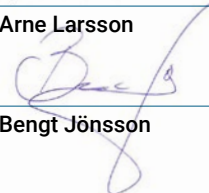


**Carl Herbertsson**

Vice ordförande



**Arne Larsson**



**Bengt Jönsson**



**Per-Reinhold Olsson**

Stadsrevisor

## Revisionsberättelse för år 2017

Kommunfullmäktige, Helsingborgs stad

Vi har granskat Kommunstyrelsen tillika Krisledningsnämnd, Stadsbyggnadsnämnden, Fastighetsnämnden, Miljönämnden, Valnämnden, Överförmyndarnämnden, av Kommunfullmäktige utsedda arbetsgrupper samt Helsingborgs stads årsredovisning. Granskningen har utförts enligt upprättad revisionsplan samt i enlighet med kommunallagen, stadens revisionsreglemente och god revisionsd.

Vi bedömer att årsredovisningen i allt väsentligt är upprättad enligt god redovisningssed samt återger stadens resultat och ekonomiska ställning på ett rättvisande sätt.

Vi tillstyrker att årsredovisningen godkänns och att ovanstående styrelse, nämnder, arbetsgrupper samt förtroendevalda i dessa organ beviljas ansvarsfrihet för år 2017.

Revisorsgrupp 1

Helsingborg den 12 april 2018




**Carl Herbertsson**

Ordförande

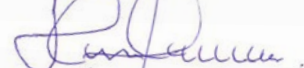


**Aina Modig Lindell**

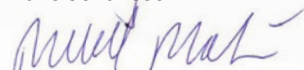
Vice ordförande



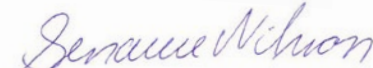
**Anders Ivarsson**



**Hans Johansson**



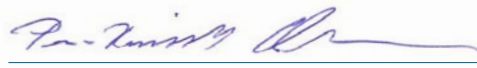
**Mikael Molin**



**Susanne Nilsson**



**Ralf Nymberg**



**Per-Reinhold Olsson**

Stadsrevisor

## Revisionsberättelse för år 2017

Kommunfullmäktige, Helsingborgs stad

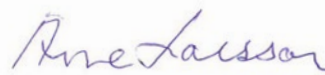
Vi har granskat Barn- och utbildningsnämnden, Idrotts- och fritidsnämnden, Kulturnämnden, Socialnämnden, Arbetsmarknadsnämnden och Vård- och omsorgsnämnden. Granskningen har utförts enligt upprättad revisionsplan samt i enlighet med kommunallagen, stadens revisionsreglemente och god revisionsd.

Med anledning av de fel vi konstaterat vid granskningen av idrott- och fritidsnämnden riktar vi anmärkning mot nämnden för att den har haft en bristfällig kontroll över sin verksamhet.

Vi tillstyrker att ovanstående nämnder och de förtroendevalda i dessa organ beviljas ansvarsfrihet för år 2017.

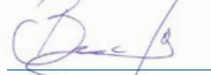
Revisorsgrupp 2

Helsingborg den 12 april 2018



**Arne Larsson**

Ordförande



**Bengt Jönsson**

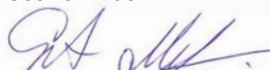
Vice ordförande



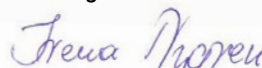
**Claes Johnsson**



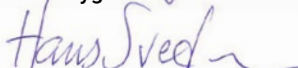
**Cecilia Lindell**



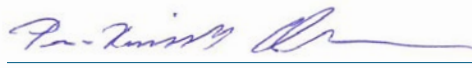
**Git Mellgren**



**Irena Nygren**



**Hans Svedell**



**Per-Reinhold Olsson**

Stadsrevisor

## Rapport över granskningen

Revisorsgrupp 1:s granskningsområde har omfattat Kommunstyrelsen tillika Krisledningsnämnd, Stadsbyggnadsnämnden, Fastighetsnämnden, Miljönämnden, Valnämnden, Överförmyndarnämnden, av Kommunfullmäktige utsedda arbetsgrupper samt Helsingborgs stads årsredovisning.

Revisorsgrupp 2:s granskningsområde har omfattat Barn- och utbildningsnämnden, Idrotts- och fritidsnämnden, Kulturnämnden, Socialnämnden, Arbetsmarknadsnämnden samt Vård- och omsorgsnämnden.

## Granskning

Revisorsgrupp 1 och revisorsgrupp 2 har under året följt sina granskningsområden löpande genom läsning av protokoll och annan skriftlig dokumentation. Granskning har skett av den ekonomiska redovisningen. Revisorsgrupperna har gjort besök ute i verksamheterna och har haft personlig kontakt med såväl politiker som tjänstemän. Revisorsgrupperna och revisorskollegiet har under året haft drygt 30 egna möten där olika revisionsfrågor diskuterats.

## Kortgranskningar

Under året har ett antal kortgranskningar genomförts såväl i grupperna som gemensamt. En kortgranskning är ett sätt att på relativt kort tid (ca en vecka) göra granskning och bedömning av en verksamhet, för att antingen konstatera att verksamheten fungerar tillfredsställande eller om det finns anledning att göra ett fördjupat granskningsprojekt. Denna form av granskningar möjliggör ett effektivare utnyttjande av revisionsresurserna.

Områden som vi följt genom kortgranskningar under året har varit Bostadsrätter, Statistik, Arbetskraft, BBiC, Felanmälan på stadsbyggnadsnämnden, Personal som arbetar med ungdomar, Kvalitetssäkring externa platser, Mariatorget, Anställningar av anhöriga till chefer, Samråd, Lex Sarah, Kulturnämnden Museum of Failure. Därtill har uppföljningsgranskningar gjorts av tidigare års fördjupade granskningar.

## Uppföljningsgranskningar

Uppföljningsgranskningar görs av fördjupade granskningar efter något år. Under 2017 har uppföljningsgranskningar gjorts avseende granskning av Kontaktcenter, Utskrivningsklara patienter, Ensamarbete på socialförvaltningen, och Socialsekreterare arbetssituation.

## Löpande granskningar

Löpande granskning innebär att revisionen löpande under mer än ett år följer en viss verksamhet eller ett visst projekt. Under året har vi följt H+ projektet, DrottningH-projektet, Nya Olympia, Sea U, Drottninggatan/Järnvägsgatan samt kommunfullmäktiges beslut.

## Fördjupade granskningsprojekt

Stadsrevisionen har under året genomfört ett antal fördjupade granskningsprojekt för vilka nedan redovisas sammanfattningsvis. Rapporterna från projekten finns att tillgå på vår hemsida [www.helsingborg.se/stadsrevisionen](http://www.helsingborg.se/stadsrevisionen).

Den kritik och de synpunkter som framförts i rapporterna har vi kommunicerat med de granskade nämnderna och styrelsen. Dessa har skriftligen svarat på vilka åtgärder som de kommer att genomföra med anledning av våra rapporter.

### Följande granskningsrapporter har avlämnats:

- 2017:1 Granskning av lönehantering
- 2017:2 Granskning av personalförsörjning inom skolan
- 2017:3 Granskning av rekrytering och inköp inom idrotts- och fritidsnämnden
- 2017:4 Granskning av upphandling inom arbetsmarknadsnämnden, fastighetsnämnden och socialnämnden
- 2017:5 Granskning av HR-avdelningens stöd till stadens nämnder
- 2017:6 Granskning av arbetet med långvarigt försörjningsstöd

## Granskningsrapporter gemensamma

### 2017:1 Granskning av lönehantering

I Helsingborgs stad uppgår de personalrelaterade kostnaderna till ungefär hälften av stadens totala kostnader. Utbetalning av lön sker till cirka 9000 årsarbetare och en felaktig hantering av administrationen skulle kunna medföra stora ekonomiska konsekvenser. Det är således av stor vikt att staden har fungerande rutiner och en god intern kontroll för en ändamålsenlig lönehantering.

Lönerna i Helsingborgs stad administreras av HR-servicecenter som är ett samarbete mellan kommunerna i Familjen Helsingborg. Samarbetet innebär att kommunerna har en gemensam löne- och pensionsadministration och en gemensam förvaltning av IT-baserade stödsystem.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om stadens löneavdelning har ändamålsenliga rutiner och en tillfredsställande intern kontroll för att tillförsäkra en korrekt lönehantering.

#### Revisionsområden:

- Hur är HR-servicecenter organiserad?
- Hur ser ansvarsbilden ut för HR-servicecenter respektive staden gällande hanteringen av lön?
- Vilka rutiner och riktlinjer finns och är dessa ändamålsenliga?
- Hur arbetar HR-servicecenter för att identifiera och förbygga risker i löneprocessen och är dessa tillräckliga?

HR-servicecenter (HRSC) är en gemensam löne- och pensionsadministration för sex kommuner inom Familjen Helsingborg. Beslut om att inrätta enheten togs i fullmäktige den 22 maj 2013. HRSC ligger organisatoriskt under Helsingborgs stads HR-avdelning. HR-avdelningen leds av HR-direktören. HRSC är sedan uppdelad i två stycken sektioner, lön & förmån och system & pension som leds av en enhetschef respektive två sektionschefer.

Styrning av HRSC är Helsingborgs stads ansvar, dock ska styrning ske i samråd med de samverkande kommunerna genom ett ägarråd och ett operativt råd. Som grund för samarbetet finns ett samverkansavtal med tillhörande bilagor som reglerar ansvarsfördelningen mellan HRSC och respektive kommun.

I vår granskning kan vi se att det saknas en tydlig beskrivning av helhetsansvaret för löneprocessen. Därtill ser vi att det finns en utvecklingspotential när det kommer till hur kommunikationen mellan HRSC, HR och staden är strukturerat.

På HRSC finns nedskrivna rutiner för de olika arbetsmoment som en lönespecialist och en systemförvaltare ska utföra. Alla medarbetare har tillgång till dessa rutinbeskrivningar och i våra samtal har vi fått den uppfattning att de anses vara tydliga. Vi bedömer att rutinbeskrivningarna är ändamålsenliga. Vi vill dock betona vikten av att revidera rutinbeskrivningar allt eftersom att arbetsmoment förändras.

Det finns kontrolldokument som innehåller olika kontroller för både lönespecialist och för systemförvaltare. Nya kontroller tillkommer efterhand som fel inom nya områden upptäcks. Vi ser i vår granskning att det finns utvecklingspotential avseende hur risker i löneprocessen identifieras och förebyggs. Exempelvis vill vi lyfta vikten av att ha strukturerade risk- och väsentlighetsanalyser. Detta skulle kunna ske inom ramen för det interna kontrollarbetet.

### 2017:4 Granskning av upphandling inom arbetsmarknadsnämnden, fastighetsnämnden och socialnämnden

Syftet med granskningen har varit att bedöma om nämnderna följer lagen om offentlig upphandling och stadens upphandlingspolicy. Syftet har även varit att bedöma om ändamålsenlig kompetens finns för upphandlingar samt om tillräcklig intern kontroll finns, det vill säga att uppföljning och kvalitetssäkring görs efter upphandlingar. Vår sammanfattande bedömning är att de tre granskade nämnderna i allt väsentligt säkerställer en ändamålsenlig styrning, kontroll och uppföljning av upphandlingsverksamheten.

**Bedömningen har bland annat sin bakgrund i följande iakttagelser:**

- Upphandlingsprocessen styrs av en upphandlingspolicy med tillhörande tillämpningsanvisningar.
- Stadens inköpsenhet genomför alla stadsövergripande upphandlingar (inklusive ramavtalsupphandlingar). Enheten stödjer även stadens andra förvaltningar och helägda kommunala bolag i samband med upphandling och vid uppföljning av avtal.
- Respektive förvaltning ansvarar bland annat för direktupphandlingar vid den aktuella förvaltningen, kravställandet i specifika upphandlingar, avrop mot ramavtal, samt uppföljning av förvaltningens egna avtal. Undantag är fastighetsnämnden som fungerar som en enskild upphandlande myndighet.
- Varje förvaltning ska ha nertecknat vem som har mandat att i någon av ovanstående roller initiera, upphandla eller fatta beslut om tilldelning.
- Enligt kommunstyrelsens tillämpningsanvisningar ska alla inköp som överskrider 100 000 kronor dokumenteras i stadens webbaserade systemstöd. I systemstödet finns mallar för direktupphandlingsprocessen.
- Helsingborgs stad har inget e-handelssystem.
- Av genomförd enkätundersökning framgår att det finns medarbetare som inte upplever att de har tillräcklig kompetens för att genomföra inköp och direktupphandlingar. Samtidigt framgår i intervjuer att samtliga intervjuade tjänstemän upplever att stödet från inköpsenheten är bra eller mycket bra.
- Samtliga tre granskade nämnder har, inom ramen för intern kontroll, granskat ramavtalstroheten under 2016. Fastighetsnämnden har även följt upp om anbud och upphandlingar diarieförts i enlighet med stadens riktlinjer.
- Varje år väljer inköpsenheten ut ett antal fokusområden, övergripande för staden, där följsamheten till befintliga ramavtal granskas.

**Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi kommunstyrelsen att:**

- utreda möjligheten till att införa ett e-handelssystem
- säkerställa att samtliga medarbetare som genomför inköp får erforderligt stöd och erbjuds löpande kompetensutveckling

**Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi arbetsmarknadsnämnden att:**

- i nämndens delegationsordning förtydliga gränsen för när inköp är verkställighet
- säkerställa att samtliga medarbetare som genomför inköp får erforderligt stöd och erbjuds löpande kompetensutveckling
- säkerställ att kriterier för uppföljning framgår i nämndens samtliga avtal

**Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi fastighetsnämnden att:**

- säkerställa att förvaltningens medarbetare, i enlighet med stadens tillämpningsanvisningar, använder sig av stadens webbaserade systemstöd vid direktupphandling
- säkerställa att samtliga medarbetare som genomför inköp får erforderligt stöd och erbjuds löpande kompetensutveckling
- säkerställa att de inköpsområden där nämnden uppvisar lägre än 50 procent i ramavtalsefterlevnad omedelbart hanteras och att kraftfulla åtgärder sätts in för att öka efterlevnaden till aktuellt ramavtal.

**Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi socialnämnden att:**

- i nämndens delegationsordning förtydliga gränsen för när inköp är verkställighet
- i delegationsordningen revidera direktupphandlingsgränsen så att den överensstämmer med lagstiftningen
- säkerställa att samtliga medarbetare som genomför inköp får erforderligt stöd och erbjuds löpande kompetensutveckling
- säkerställa att direktupphandlingar dokumenteras i enlighet med lagstiftningens krav

## Granskningsrapporter Revisorsgrupp 1

### 2017:5 Granskning av HR-avdelningens stöd till stadens nämnder

Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen har ett ändamålsenligt arbetssätt avseende det stadsövergripande HR-arbetet för att stödja stadens nämnder.

#### Revisionsfrågor att besvara i granskningen är:

- Vilket uppdrag har HR-avdelningen för att stödja stadens nämnder och är det tydligt definierat?
- Finns det en överensstämmelse mellan HR-avdelningens uppdrag som stödfunktion, och det behov av stöd som finns ute på stadens förvaltningar?

Granskningen visar att det finns en röd tråd mellan antagna styrdokument och HR-avdelningens tolkning av sitt uppdrag. HR-avdelningens uppdrag består bland annat av att styra, leda och samordna det stadsgemensamma HR-arbetet på uppdrag av kommunfullmäktige, HR-utskottet och stadsdirektören. Syftet är att staden ska vara en attraktiv arbetsgivare genom att involvera, utmana och förenkla.

Vår bedömning är att HR-avdelningens uppdrag för att stödja stadens nämnder är tydligt definierat.

Behovet av stöd till stadens nämnder är väldigt varierande beroende på storlek och aktuella utmaningar. HR-avdelningen erbjuder inom sitt uppdrag stöd i olika former till förvaltningarnas HR-funktioner.

Vår bedömning är att det finns en överenskommelse mellan HR-avdelningens uppdrag och förvaltningarnas behov av stöd. Denna bedömning delas till övervägande del med stadens HR-chefer.

Vår sammanfattande bedömning är att kommunstyrelsen har ett ändamålsenligt arbetssätt avseende det stadsövergripande HR-arbetet för att stödja stadens nämnder.

## Granskningsrapporter Revisorsgrupp 2

### 2017:2 Granskning av personalförsörjning inom skolan

Syftet med granskningen har varit: Hur säkerställer skol- och fritidsförvaltningen centralt och skolorna lokalt en personalförsörjning med rätt kompetens på grundskolan och gymnasieskolan på kort och lång sikt?

#### lakttagelser

Helsingborgs stad möter liksom flertalet andra kommuner växande svårigheter att rekrytera lärare till skolan som uppfyller de krav som ställs i skollagen. Samtidigt sker en snabb tillväxt av antalet barn i kommunen med start av i snitt en ny skola per år. Utmaningen är identifierad i barn- och utbildningsnämnden liksom i skol- och fritidsförvaltningen. Nämnden har beslutat om en rad åtgärder för att säkra personalförsörjningen och följer regelbundet utvecklingen.

På övergripande nivå har Helsingborgs stad, i jämförelse med landet i övrigt, lyckats relativt bra hittills med sin personalförsörjning. Andelen behöriga lärare är högre i kommunen än genomsnittet i landet, men når inte helt de krav som är uppställda i lagar och förordningar. Även resultatmässigt ligger Helsingborgs stad relativt bra till i jämförelse med snittet i landet. Kunskapsresultaten har dessutom tenderat att förbättrats jämfört med landet i övrigt under de senaste åren.

Skillnaderna mellan de kommunala skolorna är stor. Det uppges att det är fem till tio skolor som har särskilt svårt att rekrytera behörig personal i tillräcklig omfattning. Skillnader existerar även i skolornas kunskapsresultat och förmåga att leva upp till nationella kunskapsmål. I granskningen har det framgått att det finns personer som ser en risk att kommunen inte kommer att kunna leva upp till skollagens krav på en likvärdig skola. Variationerna i kunskapsresultaten styrs dock inte endast av skolornas rekryteringsläge, utan även andra faktorer såsom ledarskap, etableringstid med mera kan spela in.

Bland flertalet personer som intervjuats finns åsikten att kommunen hittills saknar effektiva instrument för att underlätta rekryteringen till de skolor som har hamnat i en ond spiral och där situationen bottnar i samhällsproblem som den enskilda skolan inte själv kan hantera.

#### Samlad bedömning

Vår bedömning är att Helsingborgs stad har en tydlig utgångspunkt i gällande lagar och regler för det arbete som pågår med kompetensförsörjning i skolan. Ett undantag är kommunens arbetsgivarpolicy som inte är tydligt implementerad inom skolans område.

Kommunen lyckas i ett nationellt perspektiv relativt bra, men kan inte helt leva upp till de kompetenskrav som uppställs i skollagen. Ett större problem är de relativt stora skillnader som



existerar mellan kommunens skolor. Det existerar flera skolor som har en relativt låg andel behöriga lärare och som kämpar med lägre kunskapsresultat. Risker finns därför att skolan i Helsingborgs stad inte är likvärdig. Under de senaste åren har påtagliga steg tagits mot en ökad systematik i personalförsörjningsarbete.

Vår bedömning är att detta arbete bör utvecklas ytterligare. Det behövs en ökad tydlighet i valda strategier, ökad kommunikation med skolledarna och en tydligare uppföljning och utvärdering av genomförda åtgärder. Det krävs ytterligare lösningar och kraftsamling som kan medverka till att de skolor som är mest utsatta får ett ökat stöd i frågor som ligger utanför skolans kontroll och påverkansmöjligheter.

#### **I samband med granskningen har följande förbättringsområden identifierats:**

- Systematiken i det långsiktiga arbetet med personalförsörjning i skolan behöver ytterligare förstärkas och tydliga strategier anges. Dessa strategier behöver följas upp och utvärderas.
- Det behöver undersökas hur kommunens utåtriktade arbete för att attrahera lärare kan utvecklas.
- En starkare kraftsamling behöver ske från nämndens/förvaltningens sida kring de skolenheter och områden som hamnat i eller riskerar att hamna i en negativ spiral vad gäller personalförsörjning. En sådan kraftsamling bör sannolikt innehålla en bred palett av åtgärder som inriktas på både externa insatser inom aktuellt geografiskt område och interna insatser för en god arbetsmiljö inom de berörda skolenheterna.
- Samverkan med andra förvaltningar i kommunen bör utvecklas för att stärka skolans roll i arbetet med att utveckla socialt utsatta områden.

#### **2017:3 Granskning av rekrytering och inköp inom idrotts- och fritidsnämnden**

Det har under våren 2017 i media uppmärksammats att där ska finnas brister i hur idrotts- och fritidsnämnden hanterar rekrytering och inköp. Särskild kritik har riktats mot hur nämnden har hanterat rekrytering av närstående samt inköp utanför avtal.

Syftet med granskningen har varit att undersöka om idrotts- och fritidsnämnden har ändamålsenliga rutiner och en tillräcklig intern kontroll för att säkerställa att det sker en korrekt hantering av rekrytering samt inköp.

Vi konstaterar att det finns rutiner för såväl inköp som rekrytering. Granskningen av Fritid Helsingborg visar dock att ytterligare åtgärder t.ex. information och utbildning behövs för att stärka upp rutinerna där. Den interna kontrollen kan med hänsyn till framkomna brister utökas inom förtroendekänsliga områden.

Vi noterar att anhöriga till anställda anställts inom Fritid Helsingborg. Vi anser att för undvikande om misstankar avseende jäv är det lämpligt att beslut i frågan om sådana anställningar hanteras centralt på förvaltningen. I sådana här situationer är det också lämpligt att det finns en tydlig dokumentation som visar att det skett en korrekt och objektiv bedömning av de sökandes meriter.

Vi bedömer att det har förelegat en jävssituation vid anställningen av projektledare. Fritidschefen som är ansvarig för verksamheten, men även hans underlydande enhetschef borde varit uppmärksam på detta och lämnat anställningsfrågan till fritidschefens överordnade eller nämnden för beslut. Vi noterar att ingen på Fritid Helsingborg synes ha uppmärksammat att här kunde föreligga en jävssituation och agerat. Såsom anställningen har gått till är det också en brist att det saknas dokumentation som visar att berörd person var lämpligast för tjänsten.

Vi vill framhålla att i offentlig verksamhet är det av synnerligen vikt för förtroendet hos medborgarna att förtroendevalda och anställda ser till att jäv inte uppkommer och att det inte ens ska kunna misstänkas att det kan föreligga jäv. Nämnden bör därför tydliggöra för de anställda vad som gäller om jäv.

Vi bedömer att inköp inte alltid skett korrekt. Det finns fall då Fritid Helsingborg inte följt de upphandlade avtalen och inköp har gjorts där det inte skulle ske. Det finns därtill brister i dokumentation av vissa inköp. Nämnden bör se till att anställda följer gällande rutiner och avtal.

Vi noterar att det finns en viss otydlighet i vem som har rätten att göra direktupphandlingar.

Vi noterar slutligen att nämnden via förvaltningen i maj tillsatt en utredning för att se över gällande rutiner avseende upphandlingar, inventarielistor, anställningar samt jäv för att säkerställa en framtida god hantering på Fritid Helsingborg.

#### **2017:6 Granskning av arbetet med långvarigt försörjningsstöd**

Ekonomiskt bistånd, i dagligt tal kallat försörjningsstöd, ges till personer som inte kan klara sin försörjning på egen hand. I Helsingborgs stad är det arbetsmarknadsnämnden som ansvarar för arbetet med försörjningsstöd.

Arbetsmarknadsnämnden har som mål att invånarnas egenförsörjning ska öka. Många av de som får försörjningsstöd har en komplex behovsbild som kräver utökade insatser för att få arbete.

Syftet med granskningen har varit att undersöka vilket arbete arbetsmarknadsnämnden gör för att minska antalet invånare med långvarigt försörjningsstöd och bedöma om detta är ändamålsenligt.

### Särskilda revisionsfrågor i granskningen är:

- Är arbetsmarknadsnämndens organisation för arbetet med långvarigt försörjningsstöd ändamålsenlig för de invånare som har ett långvarigt behov av försörjningsstöd?
- Har arbetsmarknadsnämnden utformat tydliga mål och ett effektivt arbetssätt för att nå dessa mål?
- Har arbetsmarknadsnämnden en tillräcklig samverkan med andra aktörer i syfte att öka invånarnas egenförsörjning?

Arbetsmarknadsnämnden har ingen särskild organisation för just långa ärenden utan hanteringen är likartad oavsett ärendetyp. Dock finns det på förvaltningen en prioriteringsordning, där långa ärende är en utpekad målgrupp, som ska styra resursfördelning.

Arbetsmarknadsförvaltningen har under 2017 genomgått en omorganisation där det numera finns en uppdelning mellan myndighetsutövning och planering för att möjliggöra en större delaktighet för invånaren. Vi anser det vara för tidigt att säga vilka effekter den nya organisationen har gett i detta avseende. Vi har dock noterat att det finns områden i den nya organisationen som ännu inte fungerar i enlighet med det inriktningsbeslut som förvaltningen tagit.

Det finns ett beslut att alla invånare med försörjningsstöd ska ha en kontaktperson, en guide, och trots att det gått tio månader sedan den nya organisationen infördes har endast ca hälften av alla försörjningsstödstagare tilldelats en guide. Avsaknaden av arbetsplan är också stor, endast 36 % har en sådan. Detta skulle kunna resultera i ett längre utanförskap för invånaren än vad som annars kanske hade varit fallet.

Följaktligen finns en risk att förvaltningen inte lever upp till sitt mål att tiden för invånaren på förvaltningen blir så kort och kvalitativ som möjligt. Det finns också en risk att det görs felaktiga utbetalningar av försörjningsstöd till följd av avsaknaden av guide/arbetsplan eftersom det inte finns en strukturerad uppföljning över invånarens väg till egenförsörjning för dessa personer.

Vi vill betona vikten av att arbetsmarknadsnämnden ser till att samtliga invånare som är berättigade till försörjningsstöd också erhåller en guide i enlighet med inriktningsbeslutet så att de kan få en arbetsplan och en planering som leder vidare till egenförsörjning.

Vi kan också konstatera att samarbetet mellan socialsekreterare och guide behöver utvecklas.

Arbetsmarknadsnämnden har ett tydligt uppdrag när det gäller hanteringen av försörjningsstöd i lagstiftningen. Även uppdraget från kommunfullmäktige är tydligt beskrivet i nämndens reglemente. Både i lagstiftning och i inriktningsbeslutet för den

nya organisationen betonas att försörjningsstöd ska vara en kortsiktig lösning och att tiden på förvaltningen ska vara så kort som möjligt.

Arbetsmarknadsnämnden har tydliga mål avseende långa ärenden i nämndens styrkort samt att långa ärenden är en av fyra prioriterade målgrupper på förvaltningen. Vi har noterat att antal hushåll med långvarigt försörjningsstöd ökar samtidigt som målvärdena i styrkortet visar på en målsättning om färre antal ärenden de kommande två åren. Vi vill betona vikten av att målen ska vara realistiskt utformade.

Arbetsmarknadsnämnden har beslutat att långa ärende är en av fyra prioriterade målgrupper på förvaltningen. Idag saknas ett strukturerat arbetssätt där det tydligt framgår hur denna målgrupp blir prioriterad. Det finns utvecklingspotential i hur långa ärenden överlämnas från verksamhetsområdet Ekonomiskt bistånd till verksamhetsområdet Arbetsmarknad eftersom Arbetsmarknad inte alltid får information om att det är ett långt ärende som överlämnas.

Arbetsmarknadsnämnden har insatser för invånaren vars syfte är att möjliggöra egenförsörjning. Av socialtjänstlagen framgår att en insats, praktik eller kompetenshöjande verksamhet, ska syfta till att utveckla den enskildes möjligheter till att försörja sig själv. På förvaltningen finns en problematik i hur mål och målvärden för insatser ska formuleras vilket leder till att det är svårt att följa upp om en insats har gett ett bra eller mindre bra resultat.

Detta påvisar att det föreligger en risk att insatser kan pågå där den enskildes möjligheter till att försörja sig själv inte förbättras. För närvarande pågår dock ett större utredningsarbete på förvaltningen där en del handlar om att utveckla metoder för att komma till rätta med denna problematik. Vi vill belysa vikten av att detta arbete fortgår och leder till konkreta lösningar. Det är viktigt att kunna redogöra för vilket resultat en insats ger för att kunna fördela ekonomiska resurser på rätt sätt.

I vår granskning tydliggörs att arbetsmarknadsförvaltningen har ett stort behov av att samverka, både med andra förvaltningar, med bolag och med myndigheter. I våra samtal framgår en positiv bild över hur samverkan med berörda parter fungerar, men att detta samarbete kan utvecklas, framförallt med Arbetsförmedlingen. Vi kan konstatera att det finns en tillräcklig samverkan och vill lyfta fram det positiva i att det finns en medvetenhet på arbetsmarknadsförvaltningen i var samverkan behöver utvecklas.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att det pågår en del arbete på arbetsmarknadsförvaltningen för att utveckla processerna i organisationen, vilket vi också lyft upp ovan. En del områden behöver dock förstärkas ytterligare.

## Lekmannarevisionen

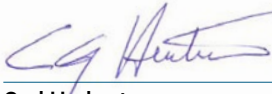
Lekmannarevisorerna har under året granskat bolagens följsamhet till ägardirektiven. Övergripande gemensam granskning har varit att granska hur den interna kontrollen fungerar i de olika bolagen. Därtill har granskningsarbetet haft olika inriktningar beroende på bolag.

Generellt bedömer lekmannarevisorerna att bolagen arbetar i enlighet med sina uppdrag, att de har en fungerande intern kontroll och att de följer ägardirektiven.

## Besök och möten

Revisorsgrupperna har besökt styrelse och nämnder, varvid sammanträffande har skett med deras respektive ordförande, vice ordförande, förvaltningschef, ekonom m.fl. för diskussioner om nuvarande och framtida verksamhet.

Helsingborg den 12 april 2018  
För revisorsgrupp 1



**Carl Herbertsson**

Ordförande revisorsgrupp 1

Möten för information har skett med digitaliseringsdirektören, stadens ekonomidirektör, representanter för kosthållning inom LSS, ansvarig tjänsteman för flyktningmottagning, ansvarig tjänsteman för trygghet i stadsmiljön, tjänstemän ansvariga för föreningsbidrag på Fritid Helsingborg, ansvarig tjänsteman för projekt Pixla Piren. Tjänsteman från stadsbyggnadsförvaltningen avseende Hållbar stadsplanering. Ansvarig tjänsteman avseende EU-migranter samt ansvarig tjänsteman för Kultur för funktionshindrade.

Revisorsgrupp 1 har besökt Olympia samt Gustavslundsskolan.

Revisorsgrupp 2 har besökt Maria Sol - LSS-verksamhet, Kulturmagasinet, hemvårdsgruppen samt Gustavslundsskolan.

Revisorsgrupperna har gemensamt besökt stadsarkivet

För revisorsgrupp 2



**Arne Larsson**

Ordförande revisorsgrupp 2

## Rapport över bokslutsgranskningen

Vi har granskat årsredovisningen och bokföringen för år 2017. Det är staden som har ansvaret för räkenskapshandlingarna. Vårt ansvar är att uttala oss om årsredovisningen på grundval av vår revision.

Revisionen har utförts i enlighet med god revisionsred. Det innebär att vi planerat och genomfört revisionen för att i rimlig grad försäkra oss om att årsredovisningen och sammanställd redovisning – koncernen, inte innehåller väsentliga fel. En revision innefattar att granska ett urval av underlagen för belopp och annan information i räkenskapshandlingarna. I en revision ingår också att pröva redovisningsprinciperna och stadens tillämpning av dessa samt att bedöma den samlade informationen i årsredovisningen och koncernredovisningen.

Vi har vid vår granskning konstaterat att årsrapporten är upprättad med utgångspunkt från lagen om kommunal redovisning och i enlighet med stadens anvisningar.

Staden har valt att göra avsteg från gällande redovisningsregler och rekommendationer enligt nedan:

Staden redovisar de före 1998 intjänade pensionsförmånerna som en avsättning i balansräkningen, dock redovisas också i årsredovisningen stadens resultat exklusive nämnda pensionsförmåner.

Staden har som huvudprincip valt att redovisa realisationsresultat på försäljning av tomter och fastigheter som en normal del i den ordinarie verksamheten och inte som jämförelsestörande poster.

Den kommunala koncernens räkenskaper presenteras inte jämte stadens siffror.

Staden tillämpar inte successiv vinstavräkning för exploateringsprojekt utan avräknar vinst först efter ett projekts färdigställande.

Vår bedömning är att bokslutet för 2017 i allt väsentligt ger en korrekt bild av stadens och dess koncerns resultat och ställning.

Helsingborg den 12 april 2018  
Stadsrevisionen



**Per-Reinhold Olsson**  
Stadsrevisor

## Granskningsrapporter och revisionsberättelser avseende stadens bolag

I bilagorna 1 och 2 finns granskningsrapporterna och revisionsberättelserna för stadens bolag samlade.

Helsingborgs Stads Förvaltnings AB (556007-4634)  
Helsingborgs Stads Förvaltning Utveckling 9AB (559095-2502)  
Helsingborgs Arena och Scen AB (556870-7607)  
Helsingborgs Hamn AB (556024-0979)

Helsingborgshem Holding AB 556520-7528)  
AB Helsingborgshem 556048-0674)  
Helsingborgshem Komplement AB (556932-8254)  
Helsingborgshem Förvaltning Två AB (556932-8239)  
Helsingborgshem Förvaltning Tre AB (556932-8213)

Helsingborgs Energi Holding AB (556520-3089)  
Öresundskraft AB (556089-7851)  
Öresundskraft Företagsmarknad AB (556573-6906)  
Öresundskraft Kraft & Värme AB (556501-1003)  
Öresundskraft Marknad AB (556519-7679)  
Modity Energy Trading AB (556643-4410) 50 %  
Prometera AB (556872-5641) 50 %  
Helia Energisalg A/S (DK)  
Bjuvs Stadsnät AB (559052-7494) 15 %  
Evereg Intressenter AB (559015-0651) 50 %  
Evereg AB (559000-6994) 50 %  
Clever Sverige AB (559000-7075)

Helsingborgs Stads Fastighets Holding AB (556870-4117)  
Kuriren 2 AB (556748-8431)  
Kuriren 6 AB (556738-0760)  
Tegskiftet 2 AB (556680-1501)  
Sobeln 28 AB (556930-0279)  
Landborgskopplingen (559092-6779)  
Värdfastigheter i Helsingborg AB (556462-0929)  
Helsingborgs Stads Parkerings AB (556824-6366)  
Lummern 4 AB (5560604517)

Nordvästra Skånes Renhållnings AB (556217-4580) 52 %  
NSR Produktion AB (556875-8493)  
Liquidgas Biofuel Genesis AB (556588-8392) 33 %

Busspunkten AB (556653-6487) 26 %

Nöjesparken Sundspärlan AB (556215-2297) 43 %

Sjökrona Exploatering AB (556790-5624) 25 %

Nordvästra Skånes Vatten och Avlopp AB (556765-3786) 17 %  
Sweden Water Research AB (556945-8945) 33 %

Sydvatten AB (55100-9837) 15 %  
Sweden Water Research AB (556945-8945) 33 %

Svenska Kommun Försäkrings AB (516406-0039) 6 %

Inera AB (556559-4230) 0,2 %

## Stadsrevisionens ekonomi

Kostnader och intäkter enligt 2017 års räkenskaper framgår av nedanstående sammanställning (tkr).

<b>Intäkter</b>	<b>Utfall 2017</b>	<b>Budget 2017</b>	<b>Utfall 2016</b>
Kommunbidrag inkl. överfört resultat	8 692	8 692	8 495
Granskning	47	50	46
Totalt	8 739	8 742	8 541
<b>Kostnader</b>			
Förtroendevalda revisorer	1 487	1 430	1 378
Personal	4 064	4 002	3 844
Externa revisorer	300	300	404
Övriga verksamhetskostnader	134	280	207
Lokalkostnader	380	380	404
Kapitalkostnader	0	0	0
Totalt	6 365	6 392	6 238
<b>Årets resultat inkl. överfört resultat</b>	<b>2 374</b>	<b>2 350</b>	<b>2 302</b>

**Stadsrevisionen**

Södra Storgatan 36, 251 89 Helsingborg

042 - 10 50 14

[stadsrevisionen@helsingborg.se](mailto:stadsrevisionen@helsingborg.se)



HELSINGBORG