



BUSINESS REGION GÖTEBORG

KALLELSE

Styrelsemöte i Business Region Göteborg AB

Måndagen den 11 juni 2018, kl.13.00-16.00, Lunch 12,00-13,00

Plats: Lilla Idéum konferens, konferensrum Muskot, Kaneltorget 1

12.00-13.00 Lunch

13,00-13,45 Michael Pirosanto VD Gårdstensbostäder

13,45-16.00 Styrelsemöte

Ärende

1. Sammanträdet öppnas
2. Val av protokolljusterare
3. Föregående mötesprotokoll
4. Beslut intern genomförandeplan, hemställan samt överlämnande av densamma till Stadshus AB (*Patrik Andersson 30 min*)
5. Information till Stadshus AB (*Patrik Andersson 5 min*)
 - Samverkansavtal med GR kopplat till ägardialog 2017.
6. Beslut Memorandum of understanding "Testbädd Göteborg" (*Patrik Andersson 20 min*)
7. Yttrande granskningsredogörelse ang systematiskt arbetsmiljöarbete (*Patrik Andersson 5 min*)
8. Analys utfall av etableringar (*Patrik Andersson 20 min*)
9. Svenskt Näringsliv & SKL företagsklimat (*Patrik Andersson 20 min*)
 - Insikt
10. Information GDPR (*Patrik Andersson 5 min*)
11. Övriga frågor

Kallade:

Styrelseledamöter:

David Ljung (s)

Hans Rothenberg (m)

Stefan Svensson (m)

Eva Ternegren (mp)

Anders Sundberg (m)

Marie Östh Karlsson (s)

Miguel Odhner (s)

Peter Lindh (s)

Lennart Olsson (l)

Verkställande direktör Patrik Andersson

Vice VD Eva-Lena Albihn

Sekreterare Roland Adrell

Välkomna!

Patrik Andersson

Tid: Tisdagen den 17 april 2018. kl. 09.00 – 12.00

Plats: Norra Hamngatan 14, Sahlgrenska rummet, Göteborg

Närvarande:	David Ljung	Ordförande	
	Eva Ternegren	1:e vice ordförande	
	Anders Sundberg	2:e vice ordförande	
	Hans Rothenberg	Ledamot	
	Miguel Odhner	"-	
	Peter Lindh	"-	
	Patrik Andersson	VD	
	Eva-Lena Albihn	Vice vd	
	Karl Larsson	Sekreterare	
	Jessica Waller	BRG	§ 9
	Maria Hellström	BRG	§ 10
	Hans Larsson	BRG	§ 11

§ 1 Sammanträdet öppnas

David Ljung öppnade sammanträdet.

§ 2 Val av protokolljusterare

Att jämte ordföranden justera dagens protokoll utsågs Anders Sundberg

§ 3 Föregående mötesprotokoll

Föregående mötesprotokoll lades med godkännande till handlingarna.

§ 4 Fastställande av delårsbokslut 2018 samt uppföljningsrapport 1

Patrik Andersson redogjorde för en tidigare utsänd handling jämte bilaga.

Styrelsen beslutade att fastställa delårsbokslutet 2018 samt uppföljningsrapport 1.

§ 5 Beslut dokumenthantering, klassificeringsstruktur, arkivbeskrivning

Patrik Andersson redogjorde för ett i förväg tidigare utsänt förslag.

Styrelsen beslutade att:

- fastställa upprättad Arkivbeskrivning, dnr 0089/18, bilaga 1
- fastställa upprättad Kvalificeringsstruktur, dnr 0070/18 , bilaga 2
- fastställa upprättad Dokumenthanteringsplan, dnr 0088/18, bilaga 3

Fråga uppkom om styrelsen utsett ansvarig i GDPR-frågan.

Patrik Andersson återkommer i frågan.

§ 6 Beslut delegationsordning

Patrik Andersson redogjorde för en i förväg utsänd handling.

Styrelsen beslutade att fastställa förslag till Delegationsordning.

§ 7 Beslut om styrelsens arbetsordning

Patrik Andersson redogjorde för en i förväg utsända handlingar.

Styrelsen beslutade att fastställa förslag till Styrelsens arbetsordning 2018

inkl följande bilagor:

- *Bilaga 1*, Delegationsordning (se föregående punkt på dagordning)
- *Bilaga 2*, Finanspolicy och finansiella riktlinjer för Göteborgs stad
- *Bilaga 3*, Modell för ägarstyrning i minoritetsägda bolag

§ 8 Fastställa försäkringsprogram

Patrik Andersson redogjorde för en i förväg utsänd handling.

Styrelsen beslutade att fastställa Försäkringsprogram 2018.

§ 9 Remiss BID

Jessica Waller redogjorde för ett i förväg utsänt tjänsteutlåtande.

Styrelsen beslutade att delegera frågan till presidiet.

AD

DH



§ 10 Information Gothenburg Climate Partnership

Maria Hellström informerade om GCP arbetssätt samt GCP:s pågående och framtida arbete.

§ 11 Information uppdrag "utredning hur Göteborg kan dra nytta av den Snabba utvecklingen inom automatisering, digitalisering, elektrifiering

Hans Larsson informerade om tidplan för projektet och det pågående arbetet.

§ 12 Specifika etableringsfrågor

Patrik Andersson informerade om:

1. Aqua
2. Kinesiska konsulatet
3. Sahlgrenska Life

Miguel Odhner informerade om Orkla (kexfabriken i Kungälv).

§ 13 Näringsklustret – Inför stämmor

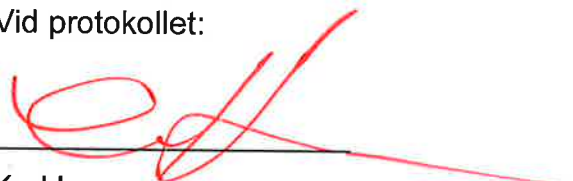
Lars-Göran Andersson föreslås som ny ordförande på JSPs stämma.

§ 14 Övriga frågor

AB Volvo har beslutat sig för att sälja sin aktiepost i Johanneberg Science Park AB och i enlighet med aktieägaravtalet erbjudit BRG att köpa dem.

BRGs styrelse fattade beslut att inte köpa aktieposten

Vid protokollet:

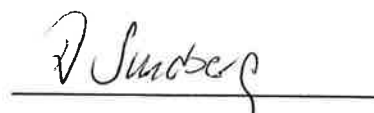


Karl Larsson

Justeras:



David Ljung



Anders Sundberg





BUSINESS REGION
GÖTEBORG

2018-06-04

Till
Styrelsen i
Business Region Göteborg AB

Beslut om intern genomförandeplan 2018-2019 till följd av nytt uppdrag för Göteborgs Stads Näringslivsstrategiska program med återkoppling av ägardialog till Göteborgs Stadshus AB samt hemställan om utökad driftsfinansiering

Sammanfattning

Kommunfullmäktige har antagit Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program 2018-2035. BRG ges där i uppdrag att ansvara för programmets genomförande vilket innebär att BRG i nära samverkan med berörda nämnder och styrelser ska utarbeta och genomföra handlingsplaner för att konkretisera de insatser och åtgärder som behöver göras för att nå de strategiska målen i programmet.

Genom detta ärende återkopplar BRG på ett område från ägardialogen till Göteborgs Stadshus. Svarstiden förlängdes till 11 juni i enlighet med beslut i BRG styrelse 2018-02-12 avseende följande: *"BRG ska utarbeta en konsekvensanalys kring organisation, struktur, kompetensprofil, eventuellt ändrat fokus samt finansieringsbehov för ett framgångsrikt genomförande."*

För att kunna ta sig an det nya uppdraget behöver BRG anpassa verksamhet och organisation så att arbetet blir ändamålsenligt och effektivt. Det nya uppdraget innebär att resurser behöver omprioriteras och i viss mån påverkas nuvarande verksamhets omfattning och volym.

Flertalet insatser såväl hos BRG som övriga inom staden baseras till stor del på befintliga uppdrag och verksamhetsområden som ligger inom ordinarie ram. Framgångsfaktor för att nå längre är att säkerställa att samverkan ökar och att strategierna i programmet integreras med ordinarie verksamheter.

Arbetet med att ta fram handlingsplaner startas upp enligt förslag på metod och förankringsprocess bland berörda nämnder/styrelser med preliminär tidplan för de olika strategiska områdena.

Den interna Genomförandeplanen omfattar tiden från juni 2018 till och med december 2019. Genomförandet planeras att ske i projektform under denna tid och kan påbörjas successivt under förutsättning att beslut om resursförstärkning fattas.

Ekonomiska konsekvenser

Vi föreslår att tillsätta resurser, dels med en verksamhetsstrateg som har ansvar för det näringslivsstrategiska programmet och dels med processledare för de olika strategiska områdena. För uppstart och genomförandet krävs resurser som idag bedöms kosta upp till 7 mkr. Under den här perioden tar BRG på sig att omallokera ca 4 mkr i befintlig verksamhet och hemställer om ökad driftsfinansiering om 3 mkr.

2018 kommer genomförandet att kunna resurssättas inom befintlig ram vilket, enligt tidigare beslut, innebär nyttjande av eget kapital med 1,4 mkr.



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

Näringslivsstrategiska programmet kommer därtill genomsyra all verksamhet och påverka det fokus BRG har i sin ordinarie verksamhetsutveckling vilket adderar ytterligare kraft åt genomförandet.

Göteborg Stad fattar beslut om budget i slutet av 2018 och först då vet vi vad det faktiska utfallet blir för BRG. Om ekonomisk ram visar annat än ovan får VD i uppdrag att återkomma till styrelsen i ett särskilt ärende.

Omvärldsperspektiv

Flera program och planer liksom KFs prioriterade mål med processägarskap går in i varandra och här ställs höga krav på samordning för att skapa effektiv struktur. Koppling till andra programs uppföljning kan vara en utmaning när allt ska rapporteras.

Genom att etablera en tydlig organisation med systematiskt arbetssätt och strukturer kan vi leda och samordna stadens insatser för näringslivsutveckling där många parter är involverade och bidrar till målet. Det är viktigt att minimera risken för dubbelarbete och onödig rapportering vilket behöver hanteras inom stadens rapporteringssystem.

Barn; jämställdhets; mångfalds: miljöperspektiv

Detta ärende behandlar den interna genomförandeplanen och perspektiven är således inte tillämpliga.

Styrelsen föreslås besluta att:

1. Fastställa intern genomförandeplan för 2018-2019.
2. Lämna ärendet vidare till Göteborgs Stadshus AB i enlighet med handlingsplan från ägardialogen.
3. Hemställa till ägare om utökad driftsfinansiering från 2019 och framåt om 3 mkr.

Business Region Göteborg AB

Patrik Andersson
VD

Expedieras:

Göteborgs Stadshus AB



BUSINESS REGION GÖTEBORG

Bakgrund

Den 22 mars 2018 beslutade Kommunfullmäktige att anta Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program 2018-2035. BRG ges i uppdrag att ansvara för programmets genomförande vilket innebär att BRG i nära samverkan med berörda nämnder och styrelser ska utarbeta och genomföra handlingsplaner med konkreta åtgärder för att nå de strategiska målen i programmet.

Förutom ansvar för genomförandet av flertalet insatser i programmet så har BRG även fått det övergripande ansvaret att koordinera, leda samt samordna stadens gemensamma näringslivsutvecklande arbete.

BRG har i handlingsplanen från ägardialogen (Dnr 0088/17) fått tre områden att återkoppla på. Svarstiden förlängdes till 11 juni i enlighet med beslut i BRG styrelse 2018-02-12. Genom detta ärende återkopplar BRG på området: *"Näringslivsstrategiskt program - BRG ska utarbeta en konsekvensanalys kring organisation, struktur, kompetensprofil, eventuellt ändrat fokus samt finansieringsbehov för ett framgångsrikt genomförande."*

För att ta sig an det nya uppdraget behöver BRG anpassa verksamheten och organisationen så att arbetet blir ändamålsenligt och effektivt. Det nya uppdraget innebär att resurser behöver omprioriteras, och i något fall kan det bli aktuellt att rekrytera, vilket i viss mån påverkar nuvarande verksamhets omfattning och volym.

Uppdraget att ansvara för programmets genomförande prioriteras i verksamheten och styrelsen föreslås ställa sig bakom förslaget för att starta upp arbetet. Handlingsplaner skall tas fram för de strategiska områdena tillsammans med berörda förvaltningar och bolag.

BRG bedömer att det uppstår behov av ökad driftsfinansiering för att behålla befintlig verksamhetsvolym. För 2018 bedöms arbetet hanteras inom befintlig ram som, enligt tidigare beslut, innebär nyttjande av eget kapital om 1,4 mkr.

Styrelsen föreslås fatta beslut om intern genomförandeplan som omfattar tiden från juni 2018 till och med december 2019. Arbetet startas succesivt upp med att utse processledare för att leda och koordinera programmet och att starta upp arbetet med att ta fram handlingsplanerna.

Nytt uppdrag skapar behov av utökade tjänster

För att få leverans på programmet föreslås att organisera arbetet med beskrivning av funktioner och struktur. *Se skiss på nästa sida.*

BRG har tillsatt en verksamhetsstrategisk funktion med övergripande ansvar att leda, fördela och följa upp de olika strategiska områdena och hela programmet. Tjänsten finansieras 2018 genom nyttjande av eget kapital, i enlighet med styrelsebeslut BU18.

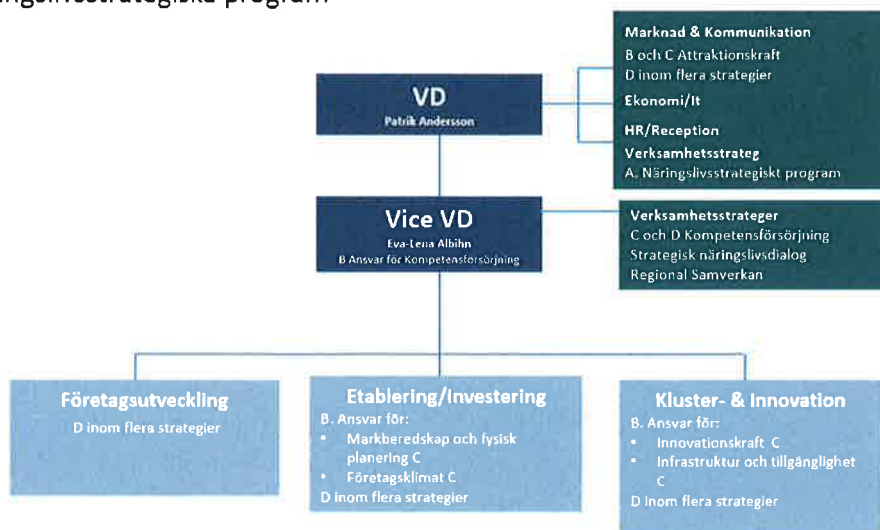
För de sex strategiska områdena tillsätts processledare vilka kan variera i tjänstgöringsgrad beroende på vald strategi och det kan bli aktuellt med nyrekrytering.

För övriga funktioner bedöms ansvar och genomförande kunna hanteras av befintlig personal och verksamhet.



BUSINESS REGION GÖTEBORG

Intern organisation för att leverera på Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program



Funktioner:

- A Ansvar för helheten
- B Ansvar för strategiskt område
- c Processledare som arbetar på den enhet som har ansvar för strategin
- D Funktion som ansvarar för specifik insats, kan vara från annan enhet

(A) Övergripande ansvar att leda, fördela och följa upp delstrategier och hela programmet. Funktionen skall även säkerställa att handlingsplaner tas fram tillsammans med övriga berörda nämnder, förvaltningar och bolag. Denna funktion ansvarar även för återrapportering av programmets målsättning till uppdragsgivaren. Ansvarig för extern kommunikationen kring programmet i samverkan med MoK. (Totalt 125%)

(B) Säkerställa ledning och styrning, möjliggöra prioriteringar i linje med respektive strategiskt område. Nytt uppdrag inkluderas för BRGs avdelningschefer. (Totalt 60%)

(C) Expertroller vad gäller kvalitetssäkring av insatser och aktiviteter. En per strategi. Tar fram handlingsplan och ansvarar för koordinera arbetet inom sitt strategiska område och ser till att de insatser och aktiviteter som fastställs i handlingsplanerna verkställs och följs upp. (Totalt 400%)

(D) Tvärgående funktioner som bidrar till genomförande av aktiviteter per strategiskt område.

Det är vår bedömning att detta speglar det långsiktiga resursbehovet som behövs för genomförandet. Mot slutet av 2019 och framöver, när handlingsplanerna är klara och inarbetade så övergår de operativa insatserna i annan form för C och D men resurserna behövs alltså.

Samverkan med andra inom staden och regionen

Flertalet insatser såväl hos BRG som övriga berörda parter baseras till stor del på befintliga uppdrag och verksamhetsområden som ligger inom ordinarie ram. Chefer på BRG ges utökat ansvar för att i lednings- och styrfunktionen underlätta och möjliggöra ökad samverkan.



BUSINESS REGION GÖTEBORG

Framgångsfaktorer här är att säkerställa att samverkan ökar och att strategierna i programmet integreras med ordinarie verksamhetsplaner. Insatserna korrelerar väl med det arbete som BRG och andra inom staden bedriver idag men vi behöver göra mer och kanske på ett annorlunda sätt för att få bättre genomslag och nå längre inom de strategiska områdena.

Den regionala samordningen av näringslivsutvecklingen baseras på samverkansavtalet mellan BRG och GR som även innefattar näringslivsstrategiska programmet.

Metod uppstart handlingsplaner inom respektive strategiskt område

Arbetet med handlingsplaner kommer att starta med möte med de förvaltnings- och bolagschefer som representerar de nämnder och styrelser som ska bidra till respektive strategiska område. På detta möte diskuteras vem från respektive förvaltning/bolag som ska sitta med i arbetsgruppen för respektive handlingsplan samt huruvida en förvaltning/bolag utanför BRG tar huvudansvar för någon insats. Därefter bildas arbetsgrupper för respektive handlingsplan.

Arbetsgrupperna tar fram handlingsplaner och involverar berörda D-funktioner i BRG samt utanför organisationen. Då handlingsplanen är klar presenteras den för berörda tjänstepersoner som ger sina inspel till planen.

Därefter behandlas den i respektive nämnd/styrelse. Vid behandling i nämnd presenteras alla de handlingsplaner nämnden ska bidra till samtidigt så långt möjligt. Det innebär t.ex. att på möte med Byggnadsnämnden (planerat till vår 2019) presenteras handlingsplaner för Markberedskap, Företagsklimat och Attraktionskraft. Då handlingsplanen för Infrastruktur är klar först senhöst 2019 tas den vid separat möte.

Preliminär tidsplan för handlingsplaner

Q2 2018 Uppstart handlingsplaner; Kompetensförsörjning

Q3 2018 Uppstart handlingsplaner; Markberedskap, Innovationskraft, Attraktionskraft, Företagsklimat

Q1 2019 Uppstart handlingsplan; Infrastruktur

Q1-Q2 2019 Fem handlingsplaner färdiga

Q 4 2019 Handlingsplan Infrastruktur färdig

Q 1 2020 Uppstart framtagande av gemensam handlingsplan 2021-2023

Q 2 2020 Presentation av förslag till respektive nämnd, sedan vidare till KS och KF för budgetbehandling inför 2021

Vi väljer att starta handlingsplanerna vid olika tidpunkter för att i möjligaste mån hitta synergier och samsyn med övrigt som pågår i staden.

Förankring i staden

Programmet lanseras med presentation och workshop på förvaltnings- och bolagschefsmötet den 15 juni 2018. I augusti/september planeras presentationer i de nämnder samt bolagsledningarna som enligt beslut har delansvar. De sju nämnder/styrelser som ska bidra till flest strategier prioriteras.

Syftet är att säkerställa att det syns i mål- och inriktningsbeslut att resp. nämnd/styrelse ska bidra till de strategiska områden de har delansvar för.

I början av hösten sker även presentationer av arbetet för Stadshuset AB:s bolagsansvariga och SLK:s ansvariga för respektive förvaltning. Syftet är att berätta hur arbetet med handlingsplaner går samt diskutera hur de kan bidra.



BUSINESS REGION GÖTEBORG

Riskhantering

Under framtagandet av programmet byggdes förtroendekapital och en stark förväntan på att få se programmet implementerat i staden.

En intern risk för genomförandet rör finansiering och BRG:s möjlighet att snabbt ställa om och omprioritera inom befintlig ram. Vi är inte ensamma i genomförandet och det är väsentligt att åstadkomma en väl fungerande samverkan med övriga parter. Det finns utmaningar i att hitta effektiva processer i ett så omfattande program som bygger på bred samverkan med många involverade och det kan uppstå frågor kring t.ex. mandat, beslutsfattande och målkonflikter som behöver hanteras på flera nivåer.

Vår styrka är det förtroende och breda förankringsarbete som ligger till grund för programmet och att det finns en samsyn på att kraftsamla för att växla upp allt det goda arbete som redan görs i syfte att nå målet med 120 000 nya jobb. Tillsammans har vi tillgång till självförtroende, bred kompetens och en enorm kunskaps- och erfarenhetsbank.

Genom att införa de funktioner vi föreslår, tillsammans med förslaget på metod och process, reducerar vi risken och bygger vidare på det förtroendekapital från framtagandet av programmet och initierar ett medvetet arbete med tvärgående perspektiv i alla strategier.

Vi är medvetna om att det finns många uppdrag, program, verksamhetsplaner och inriktningsbeslut och andra prioriteringar som konkurrerar om våra resurser i tid och pengar. Här är det viktigt att få till förankringsarbetet och att sedan kraftsamla kring få handlingsinriktade aktiviteter för resp. insats i handlingsplanerna.

När ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för t.ex. ohälsa. Det är vår generella bedömning att några risker för ohälsa *inte* uppkommer i samband med denna förändring. Arbetet kan komma att omfatta åtgärder för förebyggande ohälsa under förändringsprocessen och för att inte arbetsbelastningen snedvrids.

Kompetens

BRG har medarbetare med yrkeskompetens inom de strategiska områdena. För en eller ett par strategiska områden eller för att frigöra personal kan det bli aktuellt med nyrekrytering.

Vår bedömning är att kompetensutveckla organisationen och att behovet uppstår främst för yrkesrollen C. Att arbeta som processledare med uppdrag som går på tvären genom flera verksamheter och insatsområden ställer höga krav på att balansera yrkeskompetens i sakfrågorna och de mer mjuka frågorna, att ha god förståelse för varandras olika uppdrag och ingående processer hos offentliga aktörer.

Inte minst är det viktigt med förmågan att skapa tillit och förtroende och kontinuerligt delge varandra kunskap och kompetens.

Ekonomiska konsekvenser

I enlighet med ovan är vår bedömning att genomförandet och arbetet med näringslivsstrategiska programmet ligger i en kostnad om ca 8 mkr fördelat på personal 6.5 mkr, analys 0,5 mkr, övrigt 1.0 mkr. Vi gör vidare bedömningen att under perioden 2018 och 2019 kunna omallokera i nivån om ca 4 mkr vilket gör att vi har ett ytterligare finansieringsbehov om ca 4 mkr. Det är också vår långsiktiga bedömning på kostnadsnivån. Ovanstående inkluderar även genomförandet av "Testbädd Göteborg" i enlighet med p 6.

Göteborg Stad fattar beslut om budget i slutet av 2018 och först då vet vi vad det faktiska utfallet blir för BRG. Om ekonomisk ram visar annat än ovan får VD i uppdrag att återkomma till styrelsen i ett särskilt ärende.



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

Styrelsen föreslås besluta att:

- Ställa sig bakom förslaget och fastställa intern genomförandeplan för 2018 – 2019 vilket innebär att VD går vidare med förslaget och tillsätter funktioner i enlighet med föreslagen organisationsskiss och startar upp arbetet att ta fram handlingsplaner.

BRGs uppdrag att ansvara för genomförandet av det näringslivsstrategiska programmet prioriteras och kommer innebära att BRG allokerar de resurser som bedömts krävas för genomförandet.

- Hemställa till ägaren om en utökad driftfinansiering om 4 mkr/år från 2019 och framåt.
- BRGs egna kapital får användas vid behov för uppstart med högst 0.5 mkr under innevarande år (2018).

Göteborg 2018-06-11

.....
Patrik Andersson
VD

Expedieras:
Göteborgs Stadshus AB

2018-06-11

Till styrelsen i
Business Region Göteborg AB

Ärende: Återkoppling av ägardialog till Göteborgs Stadshus avseende avtal med Göteborgsregionens kommunalförbund (GR)

Genom detta ärende återkopplar BRG på ett område från ägardialogen med Göteborgs Stadshus. Svarstiden förlängdes till 11 juni i enlighet med beslut i BRG styrelse 2018-02-12 avseende: *"Avtal med Göteborgsregionens kommunalförbund. BRG skall återkomma till Stadshus med information om det slutliga samverkansavtalet samt dess påverkan på BRGs övergripande struktur, kompetensprofil och finansiering"*.

BRG och GR bedriver sedan många år ett samarbete kring näringslivsutvecklingen i Göteborgsregionen. Samarbetet stärktes under 1990-talet och år 2000 formaliserades det ytterligare då Göteborgs Stad bildade BRG. BRG fick då bland annat i uppdrag att arbeta med ett regionalt perspektiv samt stödja GR:s medlemskommuner i deras lokala arbete med näringslivsutveckling. Medlemskommunerna finansierade, och gör alltså, arbetet genom ett årligt anslag till BRG. En del i samarbetet är GR:s innehav av tre av bolagets nio platser i styrelsen.

Samverkansavtal (Bilaga 1)

Bakgrund:

BRG och GR har samverkat sedan 2000 och har fungerat mycket väl. Samarbetet vilar på strategisk och operativnivå och bygger på logiken om funktionella arbetsmarknadsregioner. På strategisknivå har GR och BRG gemensamt arbetat fram "Uthållig tillväxt" som sedermera övergått i "Hållbar tillväxt" som är GRs strategi för tillväxt. BRGs egna strategi "Hållbar tillväxt 2016-2019" kopplar an till GR och Västra Götalands strategi för tillväxt "VG 2020".

På operativnivå har under de senaste åren samarbetat haft sin tyngdpunkt på marknadsföring/kommunikation, företagsklimat, kompetensförsörjning och etableringar.

Under slutet av 2016 inleddes ett gemensamt arbete emellan GR och BRG i att arbeta fram ett fördjupat samverkansavtal emellan GR och BRG utifrån två perspektiv 1. Strategisk/operativ nivå 2. Legala aspekter, i syfte att förbättra förutsättningarna för näringslivets utveckling i Göteborgsregionen. Hela arbetet har skett med en djup och bred förankring inte minst med samtliga kommuner i GR.

Parallellt med detta arbetade BRG tillsammans med stadsledningskontoret fram ett förslag på ett "Näringslivsstrategisk program" för Göteborgs Stad som sedermera fattades beslut om i fullmäktige mars 2018. Programmet har sin utgångspunkt i Göteborgs Stad men utgår från logiken om funktionell arbetsmarknadsregion.

Det fördjupade samverkansavtalet som tagits fram bygger på innehållet i det näringslivstrategiska programmet och beslutades i respektive styrelse/fullmäktige december 2017 februari 2018.

Innehåll:

Samverkansavtalet innehåller ett flertal moment som framgår av bilaga 1, tyngdpunkterna ligger i utpekade samverkansområde och i styrning och uppföljning.

Avtalets samverkansområden utgår från de sex strategiska områden som återfinns i Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program, som i sin tur bygger på de långsiktiga utmaningarna som finns för näringslivsutvecklingen i Göteborgsregionen.

Samverkansområden:

- Kompetensförsörjning och attraktionskraft
- Samhällsplanering
- Företagsklimat och innovationskraft
- Kunskapsöverföring och nätverksarbete
- Analys och faktaunderlag
- Dialog med regionala, nationella och internationella organ

Strategisk styrning/uppföljning:

Följer traditionell styrmodell, men har visavi tidigare fördjupats och strukturerats tydligare allt från den strategiska styrningen genom GRs styrelserepresentation i BRGs styrelse till operativledning och genomförande och uppföljning av operativa insatser. Det som tillkommit är att det kommer att etableras ett forum för utveckling av samverkan och målsättningar på strategisk nivå. Forumet kommer att träffas en gång om året och består av GRs förbundsfullmäktige och BRGs styrelse.

BRGs övergripande struktur/organisation:

Det regionala samarbetet koordineras via en funktion på BRG, *ansvarig Regional samordning*, som tillsammans med GR ansvarar för löpande uppföljning samt nätverket för kommunernas näringslivsansvariga.

Funktionen enligt ovan blir också avtalsansvarig samt sammankallande till de planerade ledningsmöten emellan BRG och GR som skall hållas enligt årshjulet i avtalet.

BRG genomför en organisationsförändring i enlighet med beskrivningen i § 4 BRG styrelse 2018-06-11 som syftar till att förstärka/renodla insatserna inom de sex utvalda strategiska områden som återfinns i avtalet samt i programmet. Den största skillnaden visavi tidigare finns i funktionerna som beskrivs som processledare (C).

Processledarna möter motsvarande roller i GR inom GRs kärnverksamhet arbetsmarknad, socialvälfärd, skola/utbildning, miljö, samhällsbyggnad samt EU och internationella relationer. I förekommande fall arbetas det fram handlingsplaner för att därefter övergå i operativa insatser. Det skall noteras att flera av ovanstående områden i flera fall kommer att kopplas samman med de handlingsplaner som tas fram under arbetet med det Näringslivsstrategiska programmet, t ex inom området kompetensförsörjning och samhällsbyggnad.



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

Det skall noteras att BRGs operativa verksamheterna som pågår fortsatt kommer att pågå såsom te x etableringsverksamhet, tillväxt program till små och medelstora företag, insatser inom kluster och innovation samt marknadsföring av Göteborgsregionen.

Nedan ges några exempel på BRG- och GR-gemensamma insatser inom avtalets samverkansområden:

Vi kan konstatera att flertalet av kommunerna inom GR som planerar revidering av sina egna näringslivsstrategiska program avser att i möjligaste mån, utforma sina program utifrån innehållet i samverkansavtalet och det näringslivsstrategiska programmet

Kompetensförsörjning

- Skapandet av Göteborgsregionens kompetensråd
- Genomföra och utveckla Future Skills

Attraktionskraft

- Kommunikation utifrån "Berättelsen om Göteborg"

Samhällsplanering (Markberedskap, fysisk planering, infrastruktur och tillgänglighet)

- Uppföljning av "Hållbar tillväxt"
- Behovskartläggning av verksamhetsmark
- Inspel till nationella och regionala infrastrukturplaner

Företagsklimat

- Löpande erfarenhetsutbyte mellan kommunerna
- Framtagande av regional handlingsplan

Innovationskraft

- All age hub
- Mistra Urban Future

Ledningsgrupperna träffas några gånger per år för uppföljning och planering. Den 4 maj genomförde GR och BRG sin första gemensamma näringslivsdag för regionens politiker och tjänstemän. Arrangemanget kommer återkomma årligen i syfte att lyfta betydelsen av näringslivsutveckling i regionen.

Eventuella interna effekter av avtalet integreras i det utvecklingsarbete som görs i samband med BRGs ansvar för det näringslivsstrategiska programmet.



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

Styrelsen föreslås besluta att:

1. Lämna ärendet vidare till Göteborgs Stadshus AB i enlighet med handlingsplan från ägardialogen.

Business Region Göteborg AB

.....
Patrik Andersson
VD

Bilaga 1: Samverkansavtal

Expedieras:
Göteborgs Stadshus AB



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

074/18
PA

Samverkansavtal avseende näringslivsutveckling i Göteborgsregionen mellan Business Region Göteborg AB och Göteborgsregionens kommunalförbund samt dess medlemskommuner.

Mellan

Göteborgsregionens kommunalförbund, 222000-0265, Box 5073, 402 22 Göteborg, (hädanefter "GR"),

och

Business Region Göteborg AB 556439-5878, Norra Hamngatan 14, 411 14 Göteborg, (hädanefter "BRG"),

har denna dag följande avtal, (hädanefter "Samverkansavtalet"), träffats.

1. Bakgrund

Mellan GR:s medlemskommuner bedrivs sedan många år ett samarbete kring näringslivsutvecklingen i Göteborgsregionen. Samarbetet stärktes under 1990-talet och år 2000 formaliserades det ytterligare då Göteborgs Stad bildade BRG. BRG fick då bl.a. i uppdrag att arbeta med ett regionalt perspektiv samt stödja GR:s medlemskommuner i deras lokala arbete med näringslivsutveckling. Medlemskommunerna finansierade, och gör alltså, arbetet genom ett årligt anslag till BRG. En del i samarbetet är GR:s innehav av tre av bolagets nio platser i styrelsen.

För en fördjupad redogörelse av bakgrunden till detta Samverkansavtal hänvisas till den tjänsteskrivelse som legat till grund för parternas beslut om ett fortsatt samarbete, (GR:s tjänsteskrivelse, diariennr. 2015.00065.013).

2. Syfte

Ett starkt näringsliv är en förutsättning för Göteborgsregionens fortsatta positiva utveckling. Framgångsrika företag skapar arbetstillfällen och tillväxt. Göteborgsregionens kommuner skapar många av de förutsättningar som näringslivet behöver för att utvecklas.

Detta Samverkansavtal syftar till att reglera parternas samarbete och skapa förutsättningar för en framtida fördjupad samverkan. Det är parternas målsättning att



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

bidra till gynnsamma förutsättningar för Göteborgsregionens näringsliv. Det är därtill parternas uppfattning att samarbetet skapar synergier som inte kunde ha skapats om parterna enskilt arbetade med näringslivsutvecklingsfrågor.

En del av GR:s uppdrag är att utgöra ett samverkansorgan för näringslivsfrågor. Genom detta Samverkansavtal bekräftas BRG:s uppdrag som samverkansarena för näringslivsutveckling i Göteborgsregionen. Uppdraget förutsätter såväl ett regionalt som lokalt perspektiv. BRG ska här föra dialog och bedriva gemensam planering med berörda kommuner. Arbetssättet ska motsvara det som GR tillämpar i sitt uppdrag som samverkansarena för sakområdena utbildning, arbetsmarknad, miljö och samhällsbyggnad samt social välfärd inklusive hälso- och sjukvård på delregional nivå.

3. Samverkansavtalets delar

Samverkansavtalet består av ett huvudavtal med nedan bilagor. Bilagorna utgör del av Samverkansavtalet:

Bilaga 1: Organisationsmatris

Bilaga 2: Styrande dokument

Bilaga 3: Samverkansområden, (inkl. rapportmodell)

Bilaga 4: Samverkansformer, gemensam planering och uppföljning

Bilaga 5: Finansiering

Bilaga 6: Förteckning över medlemskommunerna i Göteborgsregionens kommunalförbund.

Om inget annat särskilt anges har definitioner i Samverkansavtalet samma betydelse i bilagorna.

Bilagorna kan ändras samt uppdateras, och då genom att nya bilagor numreras, datumnoteras samt undertecknas av båda parter. Sådan bilaga ersätter till fullo tidigare bilaga med samma bilagenummer.

Omfattningen på den samverkan som ska ske i anledning av detta avtal bestäms av avtalshandlingarna, vilka kompletterar varandra. Om avtalshandlingarna innehåller uppgifter som strider mot varandra ska handlingarna gälla i följande ordning:

1. Skriftliga ändringar och tillägg till Samverkansavtalet och dess bilagor, undertecknade av behöriga företrädare för båda parter.
2. Detta Samverkansavtal.



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

4. Samverkansområden

Näringslivsutveckling är en komplex process där många olika aktörer och faktorer påverkar resultatet. Det är parternas uppfattning att GR och BRG inom ramen för den kommunala kompetensen har kompletterande uppdrag, där fördjupad samverkan inom definierade områden skapar mycket goda förutsättningar för parterna att bidra till en stark näringslivsutveckling i hela Göteborgsregionen.

Som grund för Samverkansavtalet finns de politiskt beslutade dokument som framgår av bilaga 2. De områden som vid avtalstecknandet är aktuella för samverkan beskrivs i bilaga 3.

5. Samverkansformer

Förevarande samverkan ska ske mellan två offentliga, politiskt styrda organ. GR:s högsta beslutande organ är dess förbundsfullmäktige. BRG:s högsta beslutande organ är dess bolagsstämma. Det är GR:s förbundsfullmäktige respektive BRG:s bolagsstämma som är ytterst ansvariga för detta Samverkansavtal.

Den strategiska styrningen av den samverkan som ska ske, ska verkställas genom BRG:s bolagsstyrelse och GR:s förbundsstyrelse.

GR innehar tre ordinarie platser i BRG:s styrelse.

För Samverkansavtalets genomförande svarar respektive organisation genom förbundsdirektör respektive VD.

En utförligare beskrivning av Samverkansformerna framgår av bilaga 4.

6. Finansiering m.m.

Samverkansavtalet förutsätter en grundfinansiering. I bilaga 5 regleras den finansiering som tillhandahålls genom Göteborgsregionens kommuner via GR. Det ankommer på GR att, i anslutning till ordinarie budgetprocess, fastställa den årliga ersättning som ska utgå från GR.

Medelöverföringen för GR:s finansieringsåtagande ska ske genom att BRG månatligen fakturerar GR, med betalningsvillkor om trettio (30) dagar.

7. Rapportering och uppföljning



Samverkan förutsätter ett transparent och informativt arbetssätt mellan parterna. För det fall det bedöms nödvändigt med ytterligare informations- och rapporteringsvägar än de genom GR:s representantskap i BRG:s styrelse jämte övriga nämnda i bilaga 4, åligger det parterna att upprätta sådana. Utgångspunkten är dock att här nämnda ska gälla för denna samverkan.

8. Samverkansavtalets giltighet, uppföljning och uppsägning m.m.

Detta Samverkansavtals giltighet förutsätter att båda parter styrelser har fattat beslut om att ingå detsamma.

Samverkansavtalet gäller från dagen då båda parter firmatecknare undertecknat Avtalet- och därefter tills vidare.

Samverkansavtalet kan av endera parten sägas upp, med beaktande av en uppsägningstid om tjugofyra (24) månader. Uppsägning ska ske skriftligen.

Revideringar och tillägg till Samverkansavtalet eller dess bilagor ska, för att vara bindande, godkännas av respektive parts styrelse.

Parterna ska gemensamt, en gång per mandatperiod, genomföra en utvärdering av Samverkansavtalet.

10. Tvist

Tvist med anledning av detta avtal ska i första hand försöka lösas mellan parterna i samförstånd. För det fall överenskommelse inte kan nås ska tvisten, såvida inte parterna gemensamt beslutar annat, avgöras av allmän domstol med Göteborgs tingsrätt som första instans.



BUSINESS REGION
GÖTEBORG


För Göteborgsregionens kommunalförbund

För Business Region Göteborg AB

Göteborg den 8 mars 2018

Göteborg den 8 mars 2018


[Förnamn Efternamn, (firmatecknare)]


[Förnamn Efternamn, firmatecknare]


[Förnamn Efternamn, (firmatecknare)]

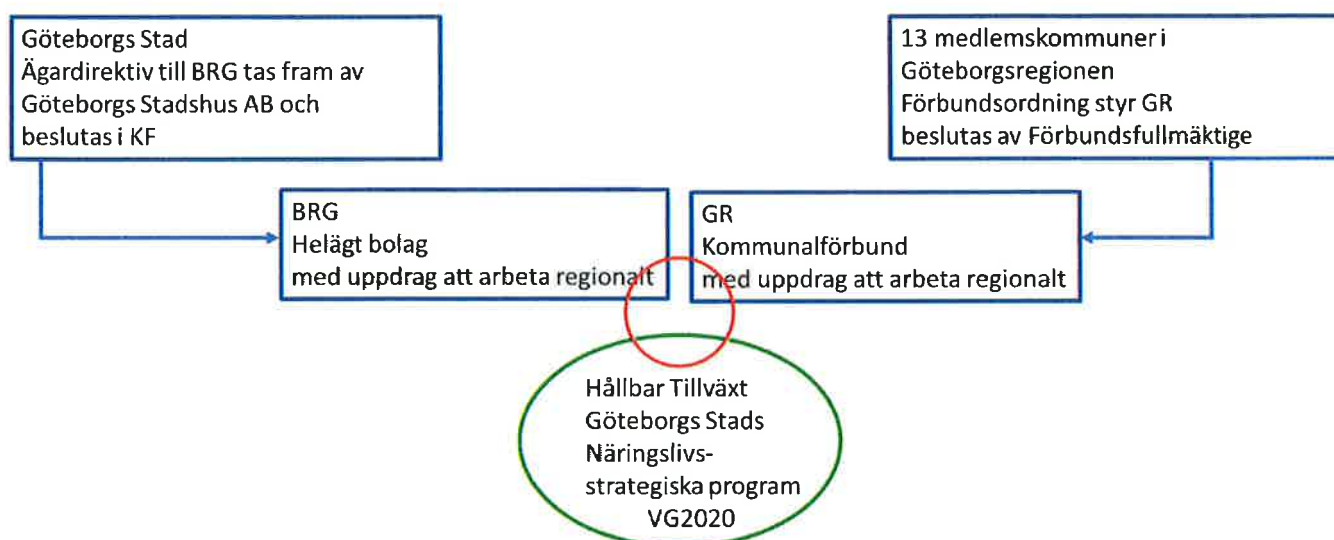

[Förnamn Efternamn, firmatecknare]



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

Bilaga 1 - Organisationsmatris

Mellankommunal samverkanskedja för näringslivsutveckling i Göteborgsregionen



- Samverkansavtal mellan BRG och GR
avtalstecknande parter BRG:s styrelse och GR:s förbundsstyrelse

Figur .1



Bilaga 2 - Styrande dokument

I denna bilaga anges de styrande dokument som vid var tid utgör ramen för Samverkansavtalet, och i vilka ledning ska sökas gällande samarbetets framtida utformning.

- GR:s förbundsordning
- GR:s och BRG:s gemensamma dokument "Hållbar tillväxt"
- GR:s dokument "Strukturbilden"
- Verksamhetsinriktning GR
- Årlig verksamhetsplan för GR
- BRG:s ägardirektiv
- BRG:s bolagsordning
- BRG:s årliga mål- och inriktningsdokument
- BRG:s dokument "Strategiplan, Hållbar tillväxt"
- Årlig verksamhetsplan för BRG
- Västra Götalandsregionens strategi för tillväxt och utveckling
- Näringslivsstrategiskt program, (*Beräknas beslutas av Göteborgs Stad under första halvåret 2018.*)



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

Bilaga 3 - Samverkansområden

I denna bilaga anges de av parterna överenskomna samverkansområden som i enlighet med Samverkansavtalet ska bidra till näringslivsutvecklingen i Göteborgsregionen.

1. Kompetensförsörjning och attraktionskraft

Tillgång till arbetskraft med relevant kompetens är en av de viktigaste förutsättningarna för att näringslivet i Göteborgsregionen ska vara konkurrenskraftigt och fortsätta utvecklas. För att säkerställa framtida kompetensförsörjning behöver kommunerna i Göteborgsregionen arbeta aktivt med att identifiera och tillvarata den kompetens som redan finns, men också attrahera ytterligare kompetens såväl från nationellt som globalt håll.

Parterna ska verka för långsiktiga och effektiva samverkansformer för att förbättra matchningen mellan näringslivets efterfrågan och utbudet av arbetskraft. Parterna ska även verka för en ökad samverkan mellan relevanta skolor och utbildningar och arbetsliv.

Tillväxten har en regional logik och det är regioner snarare än kommuner som konkurrerar om kompetens och kapital. Göteborgsregionen ska vara en plats som är attraktiv att verka och bo i, samt besöka. För att vara det behöver kommunerna både leverera en god samhällsservice och förmedla berättelsen om Göteborgsregionen som attraktiv plats.

2. Samhällsplanering

Göteborgsregionen befinner sig i ett utvecklingssprång, där miljardbelopp planeras att investeras de närmaste tjugo åren.

Med sitt geografiska läge mellan Oslo och Köpenhamn, samt med Göteborgs hamn som porten mot världen, har Göteborgsregionen en stark position som internationell logistiknod. För att stärka positionen ytterligare ska Göteborgsregionen fortsätta utveckla en fungerande infrastruktur med god tillgänglighet för både människor och gods, såväl inom som till och från Göteborgsregionen.

GR är regionplaneorgan enligt plan- och bygglagen. BRG har den huvudsakliga kontakten med näringslivets aktörer inom sektorn för samhällsplanering. Ett ökat samarbete mellan GR och BRG inom sektorn kommer att stärka den regionala planeringen. Parterna ska tillsammans verka för att den regionala planeringen sker i enlighet med de styrande dokumenten "Hållbar tillväxt" och "Strukturbilden".



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

Parterna ska tillsammans planera för tillväxt för att därigenom underlätta näringslivets etablering och expansion. En långsiktigt säkrad markförsörjning för näringslivets behov ska analyseras utifrån ett regionalt perspektiv.

Parterna ska tillsammans fortsätta att stärka Göteborgsregionen som internationell logistiknod, genom att verka för en fungerande infrastruktur med god tillgänglighet för både människor och gods, såväl inom som till och från Göteborgsregionen.

3. Företagsklimat och innovationskraft

Ett positivt företagsklimat är en förutsättning för att näringslivet ska fortsätta att välja Göteborgsregionen som bas för etablering och expansion. I Göteborgsregionen ska det vara enkelt att driva företag, det är ledstjärnan för alla våra kontakter med företagen. Varje möte med näringslivets företrädare ska präglas av ett positivt bemötande, med kunden i fokus och med god kunskap om Göteborgsregionens erbjudande till företagen.

Göteborgsregionen är navet i Sveriges viktigaste industriregion och basen för flera globala kunskapsintensiva tillverkningsföretag. Det skapar unika förutsättningar för Göteborgsregionen att vara test-arena för utveckling av ny teknik som kan lösa framtidens samhällsutmaningar. Parterna ska tillsammans stödja denna utveckling inom kommunernas och näringslivets verksamhetsområden. Näringslivets förutsättningar för innovationer ska stärkas och öppenheten i kommunerna för innovationer i verksamheterna ska öka. Samarbetet med akademien är viktigt.

Parterna ska tillsammans arbeta för ett positivt företagsklimat. Det ska vara enkelt att starta, driva och utveckla företag i Göteborgsregionen. Kunden ska vara i fokus och kommunernas dialog med företagen stimuleras. Näringslivet gynnas av att kommunerna levererar kommunal service med hög tillgänglighet och kvalitet.

4. Kunskapsöverföring och nätverksarbete

Kunskapsöverföring är en central fråga för organisationers konkurrenskraft. En nyckel till organisationers framgång är att de är bra på att tillvarata och utveckla kunskap. I Göteborgsregionen verkar ett femtiotal nätverk med kommunrepresentanter, vilket skapar förutsättningar för framgångsrik samverkan kring utvecklingen i Göteborgsregionen. Kunskap och erfarenhetsutbyte som genereras i dessa nätverk ska tas till vara, utvecklas och överföras mellan aktörer inom relevanta verksamhetsområden.

Parterna förbinder sig att stödja varandras kompetensutveckling och ge varandra ömsesidigt expertstöd i relevanta frågor, på det sätt och i den omfattning som parterna



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

vid var tid kommer överens om. Respektive part ska, om inte annat särskilt avtalas, bära sina kostnader i anledning av sådana beslutade aktiviteter.

Parterna förbinder sig att medverka vid gemensam introduktion av nya politiker och tjänstepersoner i ledande befattning inom respektive parts organisation.

5. Analys och faktaunderlag

I en region som präglas av tillväxt och utveckling, och där målsättningen är ett positivt och innovativt företagsklimat, är det viktigt att ta fram faktaunderlag och kunskapsöversikter. Det är även viktigt att göra regionala analyser, och då inte bara när det gäller näringsliv, utan även inom områden som skapar förutsättningar för näringslivsutvecklingen såsom arbetsmarknad, social välfärd, livslångt lärande, miljö och samhällsbyggnad.

Parterna ska löpande ta fram sammanställningar och rapporter i syfte att arbeta stärka omvärldskännedomen och kunskapen hos medlemskommunernas politiker och tjänstemän, näringsliv, medarbetare, medier och regionala samarbetspartners. Parterna ska göra analyser och ge förslag på förbättringsområden som kan stärka parternas verksamheter i samverkan samt Göteborgsregionens konkurrenskraft.

6. Dialog med regionala, nationella och internationella organ

Parterna ska bidra till hållbar utveckling i Göteborgsregionen. Det är helt avgörande för utvecklingen i Göteborgsregionens kommuner att den regionala dialogen och samarbetet med många olika aktörer regionalt, nationellt och internationellt fungerar väl. Detta Samverkansavtal ska skapa förutsättningar för att utveckla och fördjupa dialoger och samverkansmodeller, vilka i sin tur förstärker möjligheter och identifierar utmaningar kopplade till näringslivsutvecklingen i Göteborgsregionen såsom en storstadsregion.



Illustration av rapportmodell över samverkansavtalets

Samverkansområden, (Nuvarande texter häri utgör inte avtalsinnehåll, utan kan komma att förändras över tid.)

	Kompetens försörjning och attraktionskraft	Samhälls planering	Företagsklimat och innovationskraft	Kunskaps överföring och nätverks arbete	Analys och faktaunderlag	Dialog med regionala, nationella och internationella organ
Planering för BRG:s operativa insatser inom de definierade samverkansområdena under 2018	Erbjuder särskilda insatser för de mindre företagen att strategiskt och operativt arbeta med sin kompetensförsörjning kopplad till företagets verksamhetsmål.	Erbjuder Mark- och Lokaldatabas	Yesbox (nyföretagande och entreprenörskap)	Ansvarar för och samordnar nätverket för kommunernas näringslivsansvariga	Konjunkturrapporter	Beredningssarbete på tjänstemannanivå inför BHU (beredning för hållbar utveckling)
	Att utifrån näringslivets behov påverka utbildningsutbud och utveckla former för samverkan skolarbetsliv som exempelvis Future Skills och regional branschsamverkan	Samverkan, erfarenhetsutbyte och gemensam planering i näringslivschefsnätverket avseende etablerings- och investeringsrådgivning	Företag 365 och Expedition Framåt (företag som vill utvecklas och växa)	Initierar och driver, vid behov, samverkan med ovan nämnda nätverk och styrgrupper inom GR	Omvärldsrporter	ANDRA SAMVERKANSFORUM DÄR DET REGIONALA PERSPEKTIVET ÄR ANGELÄGET?
	Marknadsföring av Göteborgsregionen för att attrahera kompetens och investeringar		Företagsakuten (företag med ekonomiska problem)	Föreläser och medverkar i seminarier som anordnas i GR och kommunerna	Regional statistik med kommunvisa siffror där det är möjligt	
			Enterprise Europe Network (rådgivning internationella affärer)		Resurs i Bryssel för bevakning av regionens intresse och möjligheter till samarbeten och EU-finansiering	
			Mötesplatser och nätverk			
			Kunskap och kontakter inom och mellan branscher, akademi, politiker och myndigheter			
			Uppmuntra till att Insiktsmätningen			



		genomförs i samtliga GR-kommuner			
		Sammanställa och analysera det regionala resultatet från Insikt och Svenskt Näringslivs enkätundersökning			
		Anordna mötesplatser för inspiration och erfarenhetsutbyten utifrån kommunernas behov			
		Sätter extra fokus på ett antal branscher för ökad samverkan och nya affärsmöjligheter som stärker regionens attraktions- och innovationskraft.			



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

Bilaga 4 - Samverkansformer, gemensam planering och uppföljning.

Strategisk styrning

Det är GR:s förbundsfullmäktige respektive BRG:s bolagsstämma som är ytterst ansvariga för parternas samverkan enligt detta avtal. Den strategiska styrningen av parternas samverkan ska verkställas genom BRG:s bolagsstyrelse och GR:s förbundsstyrelse.

Genom GR:s tre ordinarie platser i BRG:s styrelse har GR en värdefull insyn och påverkansmöjlighet i BRG:s hela verksamhet. BRG:s styrelse ska därför ses som ytterligare en plattform för parternas samverkan, utöver den styrningsstruktur som anges i denna bilaga. I sammanhanget ska understrykas vikten av att båda parter nyttjar denna möjlighet, och i respektive organisation etablerar rutiner för styrelseledamöterna som säkerställer att frågor blir omhändertagna, både i den egna organisationen och i styrelsearbetet. Här ska således åvila ett kommunikationsansvar på styrelseledamöterna, och deras uppdrag bör av respektive part tydliggöras i samband med tillsättandet.

Det är av central vikt att parternas högsta beslutande organ bereds insyn och beslutsmöjlighet i den samverkan som ska ske. Detta förutsätter ett forum där parternas representanter kan mötas för diskussion och beslut om den strategiska målsättningen med samverkan. För att möjliggöra detta, men även för att skapa förutsättningar för en vidare intressekrets att få kunskap och insyn om samverkan, ska parternas organisationer en gång om året anordna en gemensam "Näringslivsdag". En sådan dag ska även kunna innehålla moment såsom utbildning och nätverksaktiviteter, och också kunna riktas mot arbetsmarknadsregionens kommuner, (för definition se bilaga 6.). Detta forum ska även tydliggöra gränssnittet mellan de frågor som ska hanteras av de ytterst ansvariga och de frågor som tillkommer respektive parts styrelse att hantera.

All samverkan inom ramen för Samverkansavtalet ska kunna ske både på politisk och på tjänstemannanivå, på de sätt som parterna vid var tid finner lämpligt. För Samverkansavtalets praktiska genomförande ska GR:s förbundsstyrelse respektive BRG:s VD svara.

Det ska åvila förbundsstyrelse och VD att i sin respektive verksamhet organisera arbetsgrupper och eller enskilda medarbetare på ett för samverkan relevant sätt. VD och förbundsstyrelse ska, utöver att föra en löpande dialog om denna samverkan, träffas för avstämningsmöte en gång per kvartal.

Parterna ska under avtalstiden genomföra gemensamma möten på ledningsnivå för att diskutera frågor relaterade till näringslivsutveckling. Mötena ska hållas vid de tidpunkter,



samt behandla de frågor, som parterna gemensamt överenskommer. Dialogen ska ske på sådant vis och i sådan utsträckning som parterna gemensamt överenskommer.

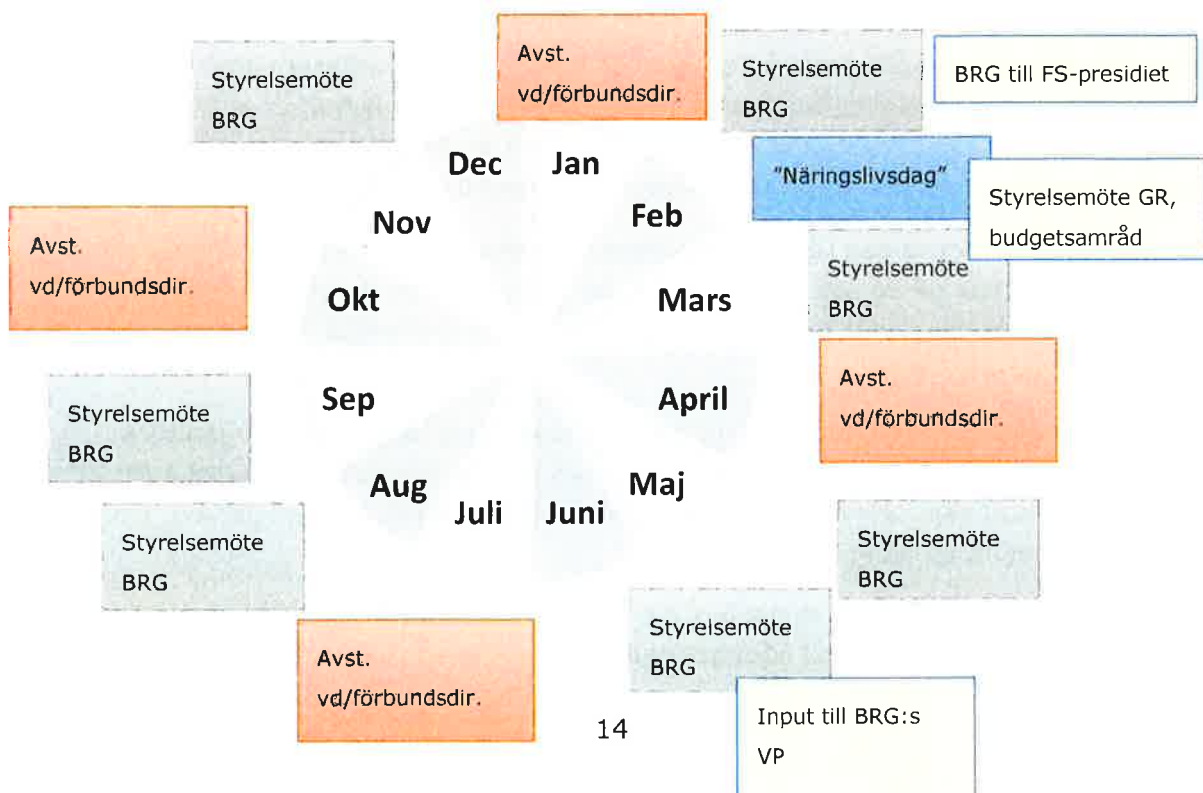
Rapportering och uppföljning

Parterna är eniga om att samverkan ställer krav på löpande rapportering och uppföljning. Utgångspunkten för den löpande rapporteringen ska vara den som sker genom BRG:s styrelsemöten. Det åvilar därutöver VD och förbundsdirektör att gemensamt vid den årliga "Näringslivsdagen" avge rapport över slutfört verksamhetsår.

I samband med GR:s budgetsamråd med kommunerna skapas även en årlig möjlighet till samråd kring näringslivssamarbetet.

Årshjul för samverkan

Nedan anges schematiskt hur årlig styrning, rapportering och uppföljning kan ske; styrelsemöte BRG, 6-8 per år, avstämningsmöte mellan vd och förbundsdirektör, kvartalsvis samt en "Näringslivsdag" om året, som ska genomföras under årets första hälft.





Bilaga 5 - Finansiering

I bilagan regleras finansiella förutsättningar för Samverkansavtalet.

Ekonomisk ersättning

GR ska årligen tillskjuta medel till BRG:s budget till täckande av kostnad för samverkan enligt Samverkansavtalet. Medelöverföringen ska motsvara värdet på utförda insatser som kommer berörda kommuner till del.

Det ska kunna utgå ekonomisk ersättning mellan parterna, motsvarande kostnadstäckning för utfört arbete. Sådan ersättning ska i förekommande fall faktureras med tillägg av mervärdesskatt.

Utöver ovan nämnda medelöverföring, kan ytterligare finansiering aktualiseras genom projekt och uppdrag initierade av parterna. Fördelningen av sådan finansiering ska ske på det sätt parterna gemensamt bestämmer.

Parterna kan, utöver ersättning enligt ovan, var och en bidra med resurser genom eget arbete. Det ska då ske utan krav på ersättning från andra parten.

Parterna ska löpande bevaka möjligheterna till ytterligare finansiering till samverkan genom medel från bl.a. nationella och regionala aktörer eller EU:s institutioner.

Beslut avseende GR:s medelöverföring ska fattas årligen i anslutning till dess ordinarie budgetprocess, med beaktande att denna samverkan bygger på en långsiktig ambition mellan parterna.

Externa intäkter – Övriga intäkter

Det är parternas uppfattning att man genom sina respektive grunduppdrag inte verkar på en kommersiell och konkurrensutsatt marknad, i vanlig mening. Parterna är överens om att vardera parten ensam ansvarar för att part utövar mindre än 20 procent av den verksamhet som berörs av Samarbetsavtalet mot en kommersiell och konkurrensutsatt marknad. Eventuella krav i anledning av annat utfall än här nämnda procentuella verksamhetsandelar, kan inte riktas mot den andra parten.



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

Bilaga 6 - Förteckning över medlemskommunerna i Göteborgsregionens kommunalförbund

I bilagan anges vilka kommuner som ingår i Göteborgsregionens kommunalförbund och som därmed omfattas av den samverkan som ska ske inom ramen för Samverkansavtalet. Här förtecknas också de kommuner som enligt Statistiska Centralbyrån ingår i den funktionella arbetsmarknadsregionen.

GR:s medlemskommuner:

Ale
Alingsås
Göteborg
Härryda
Kungsbacka
Kungälv
Lerum
Lilla Edet
Mölnads Stad
Partille
Stenungsund
Tjörn
Öckerö

Övriga kommuner i Göteborgsregionens funktionella arbetsmarknad:

Bollebygd
Falkenberg
Orust
Varberg
Vårgårda



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

2018-06-04

Till
Styrelsen i
Business Region Göteborg AB

Ärende: Yttrande – Granskningsredogörelse 2017 – Systematiskt arbetsmiljöarbete

Lekmannarevisorerna granskar om BRG:s verksamhet sköts på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt samt om bolagets interna kontroll är tillräcklig. Granskningen resulterar i en granskningsredogörelse som presenterats och fastställts i styrelsen 12 februari 2018. Styrelsen skall senast 21 juni 2018 lämna sitt yttrande om vilka åtgärder som Business Region Göteborg AB har gjort eller planerar att göra med anledning av den rekommendation som lämnats. Rekommendationen kvarstår sedan 2016 då allt arbete inte är slutfört.

"En del av föregående års rekommendation hör ihop med likabehandlings- och arbetsmiljömålen, bland annat att målen kunde bli tydligare samt utvärderas. Enligt bolaget kommer arbetet med dessa mål samt riskbedömning att ske under första kvartalet 2018."

Tydligare mål och utvärdering

Business Region Göteborg AB:s Likabehandlingsplan, där bolaget valt att beskriva målen inom området systematiskt arbetsmiljöarbete, är starkt kopplad till bolagets Lokala anvisning - systematiskt arbetsmiljöarbete. Likabehandlingsplanen har omarbetats av Skyddskommittén för att man tydligare ska kunna utläsa målen utifrån ett mer övergripande perspektiv, tydligare aktiviteter och uppföljning.

Skyddskommittén ansvarar för att årligen följa upp målen, dokumentera vad som genomförts under perioden samt sätta nya kortsiktiga mål och delmål för nästkommande period för beslut i ledningsgruppen och därefter för beslut i styrelsen.

Riskbedömning

BRG arbetar enligt SAM-cirkeln som finns beskriven i Lokal anvisning – systematiskt arbetsmiljöarbete, där det beskrivs hur bolaget arbetar med riskbedömningar. Bolaget står inför en flytt av verksamheten till nya lokaler under december månad 2018. Inför detta har det genomförts en riskbedömning av arbetsmiljöfrågor av Skyddskommittén. En sammanfattning av framtagna risker samt plan på åtgärder kommer att dokumenteras i nästkommande reviderade Likabehandlingsplan. I bolagets övergripande riskhantering och samlade riskbild finns risker med som rör arbetsmiljö, särskilt vikt har lagts vid psykosocial ohälsa, vilket även ingår i årets intern kontrollplan.

Med ovan beskrivna åtgärder anser BRG att vi uppfyller lekmannarevisorernas rekommendation.

Styrelsen föreslås besluta att:

1. Översända yttrandet till Stadsrevisionen och förklara paragrafen omedelbart justerad.

Business Region Göteborg AB

Patrik Andersson

VD

Bilagor:

1. Likabehandlingsplan
2. Lokal anvisning – systematiskt arbetsmiljöarbete
3. Samlad riskbild BRG



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

Organisation Business Region Göteborg AB	Dokumenttyp Plan/måldokument		
Dokumentets Namn Likabehandlingsplan		Datum - Upprättad 2016-10-10	Sida 1 (7)
Ansvarig avdelning HR	Utgåva A1	Datum – Senast uppdaterad 2017-12-13	

Likabehandlingsplan 2018-2019 – med årlig revision

Innehållsförteckning	Sid
1. Inledning	2
2. Organisation	2
3. Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder (3 kap, 2, 5§§)	3
4. Arbetsgivarens riktlinjer och rutiner mot trakasserier (6 §)	4
5. Lönekartläggning (8, 9, 10 §§)	4
6. Dokumentation (13 §)	4
7. Resultat och utvärdering av mål 2017	5
8. Långsiktiga mål 2018 och 2019	6

Bilagor

1. Mål- och handlingsplan för att förebygga diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier på arbetsplatsen, inkl. utredning
2. Statistik

Likabehandlingsplan för Business Region Göteborg 2018-2019 – med årlig revision

1. Inledning

Business Region Göteborg AB (BRG) arbetar med att skapa en företagskultur som genomsyras av lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller ålder.

Likabehandlingsplanen för 2018 och 2019 är något omarbetade och omformulerade utifrån beslutad Likabehandlingsplanen 2017 – 2019. Utifrån den utvärdering vi genomförde 2017 framkom behov av att uttrycka målen utifrån ett mer övergripande perspektiv och med något mer tydligare aktiviteter och uppföljning, detta också med stöd av den nya Diskrimineringslagen. Likabehandlingsplanen har också kompletteras med Kommunfullmäktiges mål för 2018.

Vi har alla ett gemensamt ansvar att skapa en företagskultur, där våra samtal, attityder, koder, dagliga rutiner och vårt arbetssätt är inkluderande, där alla känner att arbetsplatsen är möjlig för alla. Vi har också ett ansvar att möta våra kunder, partners och gäster på ett lika inkluderande sätt.

Vårt interna jämställdhets- och mångfaldsarbete påverkar vårt externa arbete som i sin tur påverkar hur vi uppfattas som arbetsgivare. Den bild av näringslivet som vi på olika sätt förmedlar genom marknadsföring, presentationer, rapporter, kundtidning m.m. ska uppfattas som jämställd och för mångfald. I en diversifierad, totalt större arbetsmarknad ges bättre förutsättningar för män och kvinnor att förvärsaarbete på lika villkor.

Likabehandlingsplanen för Business Region Göteborg AB (BRG) ingår i ordinarie budgetarbete och årsredovisning. Likabehandlingsplanen är treårig och revideras och följs upp årligen. Likabehandlingsplanen är tagits fram av Företagskulturgruppen/Skyddskommittén med beslut i ledningsgruppen och därefter beslut i styrelsen.

Likabehandlingsplanens utgångspunkter är, Diskrimineringslagen (DL) som är förändrad från och med 1 januari 2017, Arbetsmiljölagen, Göteborgs Stads jämställdhetsplan samt Göteborgs Stads budget 2018.

2. Organisation

BRG:s Företagskulturgrupp/Skyddskommitté har i uppgift att arbeta med frågor som skall skapa delaktighet och koppla starkt till våra medarbetares arbetsmiljö i syfte att förflytta BRG:s företagskultur och arbetsmiljö framåt. Gruppen ansvarar också för att arbeta med uppföljning av arbetsgivarens ansvar med de aktiva åtgärderna som avses i Diskrimineringslagen. Varje deltagare i gruppen har i uppdrag att initiera, driva och följa upp det arbete som initieras och beslutas. Dels i sina respektive avdelningar och i Företagskulturgruppen/Skyddskommittén utifrån ett tydligt helhetsperspektiv. Samtliga anställda ges då möjlighet att delta i arbetet och vi tar tillvara kreativiteten hos alla medarbetare. Gruppen består av VD, vVD, HR-chef, HR-utvecklare, skyddsombud och en medarbetarrepresentant från varje avdelning. Gruppen skall representeras utifrån ett mångfaldsperspektiv. Gruppen får sitt uppdrag från ledningsgruppen och avrapporterar också sitt arbete dit.

De aktiva åtgärderna utifrån Diskrimineringslagen och de årliga arbetsmiljörisksbedömningarna sammanförs och genomförs minst en gång per år i samband med analys och arbete med medarbetarenkäten, eller vid behov, se även Lokal anvisning – Systematiskt arbetsmiljöarbete.

3. Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder (3 kap, 2, 5 §§ DL)

Betoningen ligger på ett förebyggande och främjande arbete med syfte att verka för lika rättigheter och möjligheter. Vilket innebär att vi som arbetsgivare skall;

Undersöka risker

Analysera

Vidta åtgärder

Följa upp

Åtgärderna följer strukturerna i arbetsmiljölagstiftningens krav, vilka beskrivs i för BRG Lokal anvisning – Systematiskt arbetsmiljöarbete.

De aktiva åtgärderna utifrån Diskrimineringslagen och de årliga arbetsmiljöriskbedömningarna sammanförs och genomförs minst en gång per år i samband med analys och arbete med medarbetarenkäten, eller vid behov.

a. Arbetsförhållanden

BRG, har ett helhetsperspektiv på medarbetaren. Det är viktigt att balansen mellan arbete, familj och fritid är god, då skapar vi ett arbetsklimat med hög trivsel och motivation. Därför ska vårt arbete präglas av respekt för individen och medarbetarskap med möjlighet till utveckling. Ett tydligt och inkluderande ledarskap bidrar till engagerade och motiverade medarbetare. Vi har alla ett eget ansvar att leda BRG i utveckling, att agera, påverka, involvera och ta beslut.

Den fysiska miljön på BRG skall lämpa sig för alla så gott det går inom befintliga lokaler. För att stärka BRG:s uppdrag och leverans pågår ett arbete med att hitta nya ändamålsenliga lokaler som stödjer ett utvecklande och målinriktat arbetssätt, både för den interna arbetsmiljön, som vår externa leverans.

BRG:s lokaler är i viss mån tillgänglighetsanpassade, på vår hemsida finns en internationell symbol som visar att våra lokaler är anpassade för funktionsnedsättning

Den psykosociala miljön präglas av den projekt- och kundstyrda organisation som BRG har, med högt tempo, många besök och möten.

Vi har idag en Företagskulturgrupp/Skyddskommitté som representeras av samtliga avdelningar, HR och företagsledning. Denna grupp arbetar med frågor främst inom områden som likabehandling, arbetssätt, arbetsmiljö och gemensamma frågor så som delaktighet, attityder mm. Hälsogruppen på BRG arbetar med att erbjuda aktiviteter som höjer medarbetarnas kunskap om varandras roller och uppdrag, främjar hälsa, trivsel och gemenskap.

Det nära ledarskapet innebär att cheferna ser, hör och bekräftar medarbetarna så att både gruppen och den enskilda individen utvecklas, som ytterst bidrar till att BRG:s mål uppnås och att organisationen utvecklas. BRG har flera olika verktyg som stödjer dialog mellan individ och chef, såsom Medarbetarsamtal, regelbundna uppföljningssamtal samt bedömningssamtal inför löneöversyn. Medarbetarenkät och mätningen om delaktighet är andra verktyg som stödjer i arbetet.

b. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

BRG:s målsättning är att möjligheten till löneutveckling och andra anställningsvillkor, ska vara lika för både män och kvinnor, men även inkludera övriga diskrimineringsgrunder. Som verktyg används BAS, ett gemensamt arbetsvärderingsverktyg i staden, för att på ett konkret sätt kunna jämföra löner bättre.

c. Rekrytering och befordran

BRG ser positivt på intern rörlighet och anpassad kompetensutveckling hos medarbetarna för att nå målen. BRG:s utgångspunkt är att alla lediga tjänster annonseras på Arbetsförmedlingens och på BRG:s egen hemsida. BRG har en öppen rekryterings- och urvalsprocess som inte missgynnar eller diskriminerar sökande.

d. *Utbildning och övrig kompetensutveckling*

Det budgeteras årligen för samtliga medarbetares kompetensutveckling. Alla medarbetare ska ha ett tydligt uppdrag med individuella mål, vilket ökar träffsäkerheten för rätt kompetensutvecklingsinsatser.

e. *Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap*

BRG ser positivt på föräldraledighet. Många medarbetare, både kvinnor och män, har ett delat eller ensamt ansvar för barn. Att kombinera familjelivet med ett krävande arbete och ibland med resor, kan vara svårt. I de möten, seminarier eller arbetsuppgifter som vi själva kan styra över försöker vi ta hänsyn till behovet av att kunna förena arbetsliv och föräldraroll/familjeliv. Arbetstidsförkortning och arbete hemifrån är exempel på möjligheter som underlättar individens behov av lösningar. Planering inför föräldraledighet har lett till att man med framgång valt, planerat och introducerat vikarier. Föräldralediga involveras i utvecklingsdagar och gemensamma aktiviteter. BRG:s kollektivavtal innebär att föräldrapenningen fylls ut att bli 80 % av faktiskt inkomst. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen.

På BRG har vi så kallad förtroendearbets tid, vilket gör det möjligt att med frihet under ansvar lägga upp sitt arbete, läs gärna mer i Personalhandboken.

4. Arbetsgivarens riktlinjer och rutiner mot trakasserier (6 §)

Ovälkomna närmanden av sexuell natur, kränkande särbehandling eller andra former av trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, accepteras inte på BRG. Målet skall årligen mätas och följas upp genom medarbetarenkäten. Bilaga 1, Mål och handlingsplan i syfte att förebygga diskriminering eller trakasserier på arbetsplatsen.

5. Lönekartläggning (8, 9, 10 §§)

Årligen genomförs lönekartläggningar för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män samt även andra anställningsvillkor.

Lönekartläggningen omfattar att kartlägga, analysera och dokumentera:

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför likvärdigt arbete
- löneskillnader som finns mellan ett kvinnodominerat arbete och ett arbete som inte är kvinnodominerat, om arbetet som inte är kvinnodominerat har lägre krav men högre lön.

6. Dokumentation (13 §)

Arbetet med de aktiva åtgärderna i enlighet med 4-10 §§ skall skriftligen dokumenteras.

7. Resultat och utvärdering av mål 2017

Företagskulturgruppen har fått ett formellt uppdrag tillika Skyddskommitté. Jämställdhetsgruppens uppdrag har också inkluderats i Företagskulturgruppen/Skyddskommittén. Effekterna av att slå ihop de olika gruppernas arbete och insatser har gett ett mer målinriktat, effektivt och kvalitetssäkrat arbetssätt.

Fortsatt har Hälsogruppen anordnat frukostmöten i syfte att öka delaktigheten för medarbetarna. Vid varje tillfälle presenteras projekt/aktivitet/arbete av medarbetare för att öka kunskapen och förståelsen för verksamhetens olika uppdrag – på så sätt blir alla bättre ambassadörer för verksamheten. Samtidigt lär vi känna våra kollegor bättre, både i sin roll på BRG men också som individ.

LÅNGSIKTIGA MÅL 2017-2019	MÅL 2017	VAD HAR VI GJORT	ANSVAR
BRG:s arbetsplatser skall vara tillgängliga för alla.	Beslut kommer att tas av styrelsen Q4 2016 ang flytt till nya lokaler. Arbetsgrupp kommer att arbeta fram förslag på arbetsplats som på bästa sätt stöttar BRG:s verksamhet att nå sina övergripande mål.	Planering och beslut av flytt sker under Q1 2018. Workshops har vid 2 tillfällen under året anordnats för samliga medarbetare, med syfte att ha möjligheten att påverka den nya arbetsplatsens utformning.	Ledningsgrupp/HR
Den arbetsrelaterade långtidssjukfrånvaron bör vara noll. Korttidssjukfrånvaron bör vara under 1,5 %.	Den arbetsrelaterade långtidssjukfrånvaron bör vara noll. Korttidssjukfrånvaron bör vara under 1,5 %.	Tydliga uppdragsbeskrivningar. Ett nära ledarskap med månatliga uppföljningssamtal. Samarbete med hälsocoach har inletts och är mycket framgångsrikt och uppskattat. Vid utvecklingsdagarna genomfördes bl.a. seminarium och workshop kring självledarskap	Ledning/Chefer
Nolltolerans mot kränkningar och trakasserier	Fortsätta arbetet att nå/behålla en nollvision inom området Kränkande särbehandling och trakasserier. Under 2017 arbeta med medarbetarskapet.	Alla avdelningar har diskuterat sina resultat utefter medarbetarenkäten. Mätning om hur delaktiga alla känner sig på BRG, sker 2 gånger per år. Resultat, vi har ökat upplevelsen från första mätningen med 9 enheter, från 58 till 67.	Ledning/Arbetsgrupp – företagskultur
Lika behandling oavsett etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder, ålder eller könsöverskridande identitet eller uttryck. Inga osakliga löneskillnader pga. kön, etnisk eller religiös tillhörighet, sexuell läggning, funktionshinder, ålder ska förekomma på lika eller likvärdiga arbetsuppgifter med sambördig kompetens och erfarenhet på BRG.	Alla medarbetare ska veta varför de har den lön de har utifrån BRG:s lönekriterier. Tydlig rollbeskrivning i BAS samt dokumenterade individuella mål.	Utbildning för samtliga medarbetare och chefer i löneprocessen har erbjudits vid 2 tillfällen inför 2017.	Chefer/HR

LÅNGSIKTIGA MÅL 2017-2019	MÅL 2017	VAD HAR VI GJORT	ANSVAR
Öka mångfalden inom BRG	Öka mångfalden inom BRG.	Vid varje rekrytering beaktas det långsiktiga målet.	Jämställdhetsgruppen Chefer HR
<i>Kommunikation</i> BRG:s sätt att kommunicera internt och med omvärlden ska präglas av jämställdhet i alla situationer.	BRG ska upplevas som en partner, arbetsgivare, som arbetar för ett jämställt och inkluderande jämlikt samhälle.	Säkerställa inför externa aktiviteter att material, medverkande m.m. speglar jämställdhet och mångfald. Ta fram en checklista för detta. Det ska finnas en tydlig respekt för varandras olikheter.	Samtliga medarbetare

8. Långsiktiga mål 2018 och 2019

De långsiktiga målen för BRG 2018 och 2019 kommer att omfatta det yttersta perspektivet att vara en attraktiv arbetsgivare, med delmålen; Kompetensförsörjning, Frisk arbetsplats, Diskriminering/Trakasserier/Likabehandling och Kommunikation.

Kommunfullmäktiges prioriterade mål 2018	Uppdrag	Ansvar
De mänskliga rättigheterna ska genomsyra Göteborgs Stads verksamheter	Likabehandlingsplaner ska tas fram utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Arbetet skall gälla både ur invånar- och medarbetarperspektiv.	Alla nämnder och styrelser. Skall genomföras 2018.
Osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska upphöra.	Andelen chefer födda utanför Norden ska öka kraftigt och aktivt följas upp. Andelen kvinnliga chefer inom manligt dominerande verksamheter ska överstiga andelen kvinnor inom samma verksamhet.	Alla nämnder och styrelser. Ska genomföras 2018. Alla nämnder och styrelser. Ska genomföras 2018.

Attraktiv arbetsgivare

Delmål 2018	Uppdrag/aktivitet	Ansvar
Kompetensförsörjning	BRG står inför fortsatt strategiska utmaningar, varför rätt kompetens hos medarbetarna är ett prioriterat område att utveckla. En genomlysning av behov kring framtida roller och befattningar samt vilken rörlighet och flexibilitet inom BRG som är möjlig kommer att genomföras. Uppföljning: Utvärdering av genomlysning	Chefer/HR
Frisk arbetsplats	Trivsel, känna tillit, förtroende, delaktighet, kunna påverka sin arbetssituation, ha kul med balans i livet. Engagerade och motiverade medarbetare som leder till högre leverans och träffsäkerhet mot mål. Arbeta fram en Code of Conduct. Införa ytterligare gemensamhetsaktiviteter/dagar utöver våra gemensamma utvecklingsdagar.	Chefer/HR

	Uppföljning: Medarbetarenkät, mätning om delaktighet, ufs, medarbetarsamtal	
Delmål 2018	Uppdrag/aktivitet	Ansvar
Diskriminering/Trakasserier/ Likabehandling	<p>Ingen på BRG, vare sig medarbetare eller kund skall känna sig utsatt eller mindre värd.</p> <p>Arbetet med att utveckla och förflytta vår företagskultur är en del i att skapa förutsättningar för en stimulerande och inkluderande arbetsmiljö.</p> <p>Kompetenshöjande insatser i form av Work-shop för samtliga medarbetare.</p> <p>Uppföljning: Medarbetarenkät, medarbetarsamtal, ufs</p>	Chefer/HR
Kommunikation	<p>BRG skall upplevas som en organisation som är inkluderande i samtliga leveranser och aktiviteter, såsom ex. webb, publikationer, nyhetsbrev och seminarier.</p> <p>En checklista skall tas fram som säkerställer att kunderna upplever BRG inkluderande och inte diskriminerande.</p> <p>Uppföljning: Utvärdering av checklista</p>	Företagskulturgruppen/ Skyddskommittén



Mål- och handlingsplan för att förebygga diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier på arbetsplatsen, inkl. utredning

BRG skall upplevas som en öppen och fördomsfri arbetsplats

- där det inte förekommer vare sig diskriminering eller trakasserier av något slag
- där alla medarbetare behandlar varandra med respekt och där alla medarbetare har lika rättigheter och skyldigheter.

Gemensamt ansvar - reagera

Både chefer och medarbetare har ett gemensamt ansvar att verka för att målet uppnås och efterlevs. Det är vårt gemensamma ansvar att fånga upp tidiga signaler som t ex ryktesspridning och misstänkliggörande av arbetskamrat, om arbetskamrat undviks eller själv känner sig tvungen att isolera sig. Om Du som medarbetare ser/hör/upplever diskriminering eller trakasserier så reagera och säg ifrån med en gång.

Om du upplever att du utsätts för kränkande behandling på grund av något av följande, och att det sker i samband med ditt arbete gäller diskrimineringslagen:

- Kön - på grund av att du är kvinna eller man, även transsexuella omfattas,
- Könsoverskridande identitet eller uttryck - på grund av att du inte identifierar dig som kvinna eller man, genom klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än ditt biologiska,
- Etnisk tillhörighet - på grund av att du tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung,
- Religion eller annan trosuppfattning - på grund av att du har en viss religion eller trosuppfattning,
- Funktionsnedsättning - på grund av att du har varaktiga fysiska eller psykiska begränsningar av funktionsförmågan som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
- Sexuell läggning - på grund av att du är homo-, bi- eller heterosexuell
- Ålder - på grund av din uppnådda livslängd,

Du får inte heller utföra diskriminering av direkt eller indirekt karaktär som är kopplade till diskrimineringsgrunderna. Det är inte heller tillåtet med sexuella trakasserier – uppträdande av sexuell natur - till exempel ovälkomna inviter av sexuell natur, ovälkommen beröring, ovälkomna kommentarer om din kropp eller ditt utseende.

Målsättningen är att snabbt och konfidentiellt se till att trakasserier upphör.

Vad ska Du göra som drabbad?

- Om du upplever att du utsätts för trakasserier är det viktigt att du berättar om trakasserier så att trakasserier kan stoppas. Säg ifrån till den som trakasserar eller som beter sig olämpligt. Tala om att beteendet upplevs som olämpligt eller trakasserande och kräv ett slut på det. Om du tycker att det är svårt att själv säga ifrån, be någon på arbetsplatsen att hjälpa dig, eller berätta om situationen skriftligt. Resultatet blir ofta att den som trakasserar slutar.



- Tala med andra, i första hand din chef. HR, Skyddsombudet eller någon i Företagskulturgruppen/Skyddskommittén finns också som ett stöd för medarbetarna om man vill prata.
- För dagbok. Det är viktigt att föra minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, eventuella vittnen, vad trakasseraren gjort, reaktioner och känslor. Dessa anteckningar kan vara ett bra stöd om händelsen behöver anmälas till arbetsgivaren. Involvera gärna HR-avdelningen i ett tidigt skede.

Anmälan

Om ovanstående inte hjälper bör du göra en anmälan till närmsta chef, HR-chef, vice VD eller VD. Det är viktigt att företaget får reda på vad som händer för att kunna göra något åt problemet. Så snart arbetsgivaren får kännedom om problemet så agerar vi omedelbart. Arbetsgivare som inte utreder och skyndsamt vidtar åtgärder för att få stopp på trakasserierna kan bli skadeståndsskyldig gentemot den trakasserade (Diskrimineringslagen)

Utredning

Utredningen genomförs av HR. Utredningen skall vara saklig och objektiv. Normalt kontaktas den som anmäls för trakasserier för att ges tillfälle att ge sin syn på det inträffade. Det kan ske genom ett samtal eller skriftligen. Det är viktigt att den som handlägger ärendet lyssnar på den trakasserades önskemål om hantering av ärendet. BRG utreder inte trakasserier mot den trakasserades vilja, men möjligheter att vidta åtgärder begränsas om man inte kan utgå från den aktuella händelsen. I händelse av ex. generella attityder, jargonger som anses olämpliga, kommer BRG att agera i enlighet med denna skrivning.

Utredningen utmynnar i ett beslut där BRG tar ställning till om det inträffade är trakasserier i lagens mening. Det är viktigt att komma ihåg att BRG ser allvarligt på att någon känner sig kränkt, även om händelsen faller utanför lagens mening.

Under utredningen erbjuds du oberoende samtalsstöd genom företagshälsovården.

Avslutning och uppföljning

Om utredningen kommer fram till att det inte förekommit trakasserier i lagens mening ska du få ett skriftligt beslut om detta. Är du missnöjd med utredningsarbetet eller BRG:s ställningstagande kan du kontakta Diskrimineringsombudsmannen, DO.

Om utredningen kommer fram till att trakasserier har förekommit/förekommer måste åtgärder vidtas för att trakasserierna skall upphöra.

Skriftligt besked om vad som har beslutats och vilka åtgärder som har eller kommer att vidtas kommer att delges de involverade personerna. En del beslut som rör anställda är dock sekretessbelagda.

Den som utövat handlingen ges en påföljd som får bedömas utifrån varje enskilt fall.

Arbetsrättsliga påföljder kan leda till bl.a. skriftlig varning, omplacering eller uppsägning i fråga om uppsägning av personliga skäl i enlighet med LAS.



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

Bilaga 1:1

BRG följer upp att trakasserierna har upphört.

Repressalier, det vill säga att du utsätts för diskriminering eller trakasserier i samband med att du påtalar eller har påtalat trakasserier, är förbjudet och betraktas som mycket allvarligt.

Kontakta omedelbart den person som håller i utredningen eller din närmaste chef om du upplever att du utsätts för repressalier.

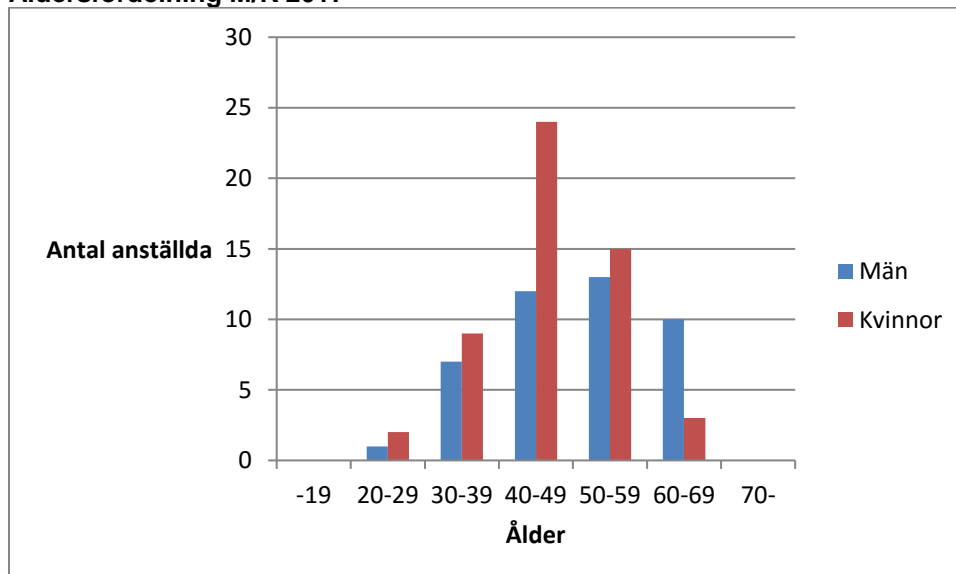


Statistik

I följande statistik ingår samtliga anställda per 2017-08-31 på Business Region Göteborg AB, både deltids- och heltidsanställda samt tidsbegränsade anställningar, totalt 96 stycken.

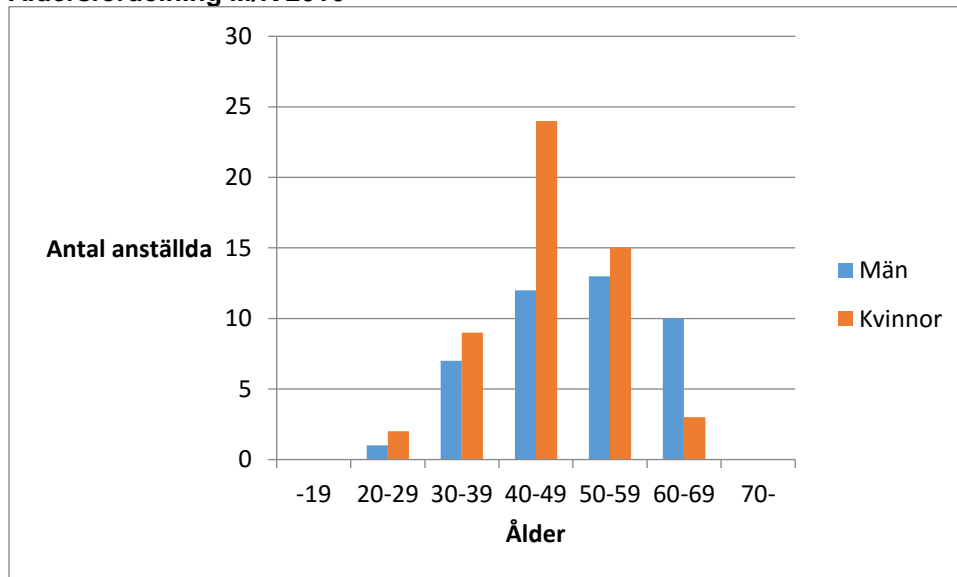
Anställda (antal)	2017	2016	2015
Kvinnor	53	55	48
Män	43	37	28
Anställda (procent)			
Kvinnor	56	60	64
Män	44	40	36
Medelålder			
Kvinnor	46	46	48
Män	50	48	51
Totalt	48	47	49

Åldersfördelning M/K 2017





Åldersfördelning M/K 2016



Anställningsform (antal)	2017	2016	2015
Tillsvidareanställda	79	77	75
Tidsbegränsade anställningar	17	15	12
Anställningsform (procent)			
Tillsvidareanställda	82	84	87
Tidsbegränsade	18	16	13
Tillsvidareanställda (antal)			
Kvinnor	46	49	48
Män	33	28	27
Tillsvidareanställda (procent)			
Kvinnor	58	64	64
Män	42	36	36
Tidsbegränsad anställning (antal)			
Kvinnor	7	6	7
Män	10	9	5
Tidsbegränsad anställning (procent)			
Kvinnor	41	40	58
Män	59	60	42
Heltidsarbetande (antal)			
Kvinnor	49	41	45
Män	35	31	29
Heltidsarbetande (procent)			
Kvinnor	51	45	52
Män	37	34	34



Deltidsarbetande (antal)	2017	2016	2015
Kvinnor	4	13	8
Män	8	7	5
Deltidsarbetande (procent)			
Kvinnor	4	15	10
Män	8	8	6
Partiellt tjänstlediga (antal)			
Kvinnor	5		
Män	2		
Könsfördelning styrelsen			
Kvinnor	2		
Män	8		

Sjukfrånvaro (i förhållande till årsarbetare)

2017-08-31	Totalt	Män	Kvinnor
Årsarbetare jan-aug	84	37	47
Sjukfrånvaro inkl. långtidssjukfrånvaro	2,62%	0,82 %	3,97 %
Sjukfrånvaro exkl. långtidssjukfrånvaro	1,84%	0,82 %	2,59 %
Sjukfrånvaro i åldern 29 år och yngre	0%	0 %	0 %
Sjukfrånvaro 30-49 år	2,42%	0,41%	3,45%
Sjukfrånvaro 50 år -	2,97%	1,15 %	4,95 %

2016-08-31	Totalt	Män	Kvinnor
Årsarbetare jan-aug	84	37	47
Sjukfrånvaro inkl. långtidssjukfrånvaro	4,72%	3,0 %	5,9 %
Sjukfrånvaro exkl. långtidssjukfrånvaro	1,5%	0,8 %	1,9 %
Sjukfrånvaro i åldern 29 år och yngre	0,75%	0,75 %	0 %
Sjukfrånvaro 30-49 år	3,11%	0,99%	4,11%
Sjukfrånvaro 50 år -	7,45%	5,05 %	10,26 %

Tillsättning och avgångar

13 nyanställningar och 11 avgångar totalt

Tillsättningar:	Män:	5 st. - 1 tillsvidare, 2 visstidsanställningar, 2 vikariat
	Kvinnor:	8 st. - 3 tillsvidare, 3 visstidsanställningar, 2 vikariat
Avgångar:	Män:	5 st. - 2 tillsvidare, 3 visstidsanställningar
	Kvinnor:	6 st. - 4 tillsvidare, 3 visstidsanställningar



Kvinnors andel av männens lön	2017
Genomsnittslön kvinnor	41 797 kr
Genomsnittslön män	45 250 kr
Kvinnors andel av männens lön	92,37 %

Talarstatistik styrelsen (procent)

Genomfördes vid 3 tillfällen.

20170306	
Kvinnor	46
Män	54
20170424	
Kvinnor	23
Män	77
20170821	
Kvinnor	76
Män	24



Organisation	Dokumenttyp		
Business Region Göteborg AB	Lokal anvisning		
Dokumentets Namn		Datum - Upprättad	Sida
Systematiskt Arbetsmiljöarbete		12-01-12	1 (10)
Ansvarig avdelning	Utgåva	Datum – Senast uppdaterad	
HR	A	2017-12-01	

Lokal anvisning – Systematiskt arbetsmiljöarbete

1.	INLEDNING	3
2.	SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE (SAM)	3
	2.1. Vad säger arbetsmiljölagen?.....	3
	2.2. Arbetsmiljöverkets författningssamling, AFS	3
	2.3. SAM-cirkeln, metod för systematiskt arbetsmiljöarbete	4
	2.4. Tillbud.....	6
	2.5. Allvarligt tillbud, arbetsskada, olycksfall eller dödsfall	6
3.	STYRDOKUMENT	6
	3.1. Lokal anvisning – Systematiskt arbetsmiljöarbete	6
	3.2. Likabehandlingsplan 2017-2019 – med årlig revision.....	6
	3.3. Kärnvärden	6
	3.4. Lokal anvisning – Alkohol och droger	6
	3.5. Lokal anvisning - Säkerhet.....	7
4.	FÖRDELNING AV ARBETSMILJÖUPPGIFTER	7
	4.1. VD	7
	4.2. Chef.....	7
	4.3. Medarbetare	8
	4.4. Skyddsombud.....	8
	4.5. HR	8
	4.6. Företagskulturgruppen/Skyddskommitté	8
	4.7. Hälsogruppen	9
5.	MEDARBETARENKÄT	9
6.	FÖRETAGSHÄLSOVÅRD	10
7.	MÖTESSTRUKTUR	10
	7.1 Mötesstruktur och intern information	
	7.2. Dokumentation/Mallar	10



1. Inledning

Business Region Göteborg AB arbetar aktivt med arbetsmiljöfrågor i syfte att utveckla den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön för alla medarbetare. Effekten av ett lyckat arbetsmiljöarbete är friska medarbetare, ökad trivsel, lägre kostnader och nöjda kunder.

Denna lokala anvisning är en sammanställning av externa krav (lagar och förordningar) samt interna krav (styrdokument) och hur och vem som gör vad inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Den ska fungera som ett arbetsverktyg för att ledning, chefer, medarbetare och skyddsombud praktiskt ska kunna utföra arbetsmiljöarbetet.

HR-avdelningen ansvarar för att den lokala anvisningen årligen uppdateras.

2. Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

2.1. Vad säger arbetsmiljölagen?

Arbetsmiljölagen (1977:1160) ger grunden till ett bra arbetsmiljöarbete och syftar till att förebygga riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetet. Det yttersta ansvaret för arbetsmiljön har arbetsgivaren som ska se till att arbetsmiljöarbetet ingår naturligt i verksamheten. Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagarna utsätts för ohälsa eller olycksfall. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete handlar om att i det dagliga arbetet uppmärksamma och ta hänsyn till alla förhållanden i arbetsmiljön som kan påverka de anställdas hälsa och säkerhet. Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljön omfattar alla faktorer och förhållanden i arbetet:

- tekniska
- fysiska
- arbetsorganisatoriska
- sociala
- arbetets innehåll

Läs mer om lagen på Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM - Arbetsmiljöverket och ta del av bildspelet.

2.2. Arbetsmiljöverkets författningssamling, AFS

Arbetsmiljölagen är en ramlag. I Arbetsmiljöverkets författningssamling, AFS, finns mer konkreta regler om förebyggande och avhjälpande åtgärder. Föreskrifterna anger samhällets minimikrav på arbetsmiljön och på så sätt utgör de grunden för det praktiska arbetsmiljöarbetet i företaget.

För BRG gäller nedan AFS:

- AFS 2001:01 Systematiskt arbetsmiljöarbete
- AFS 1998:05 Arbete vid bildskärm
- AFS 1994:01 Arbetsanpassning och rehabilitering
- AFS 2009:02 Arbetsplatsens utformning
- AFS 2012:02 Belastningsergonomi
- AFS 1999:07 Första hjälpen och krisstöd
- AFS 2015:04 Organisatorisk och social arbetsmiljö

Samtliga AFS finns på www.av.se



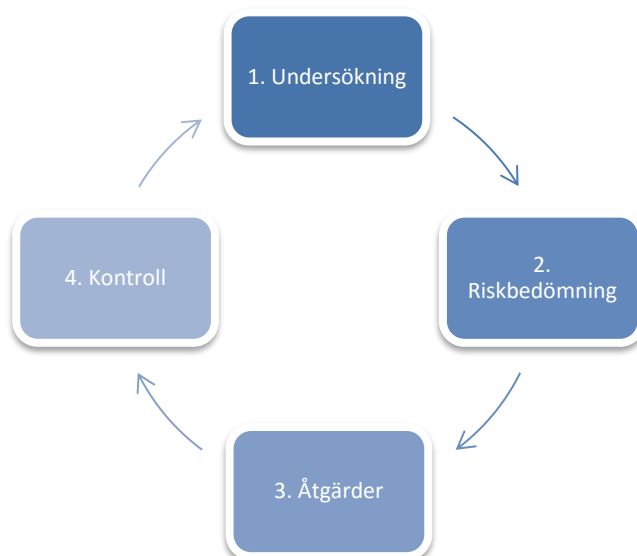
2.3. SAM-cirkeln, metod för systematiskt arbetsmiljöarbete

Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) går i korthet ut på att undersöka, åtgärda och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs. I arbetsmiljölagen finns krav på arbetsgivare att systematiskt förebygga och åtgärda faktorer i arbetsmiljön. Hur detta skall ske konkretiseras i föreskriften AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete.

De aktiva åtgärderna utifrån Diskrimineringslagen och de årliga arbetsmiljöriskbedömningarna sammanförs och genomförs minst en gång per år i samband med analys och arbete med medarbetarenkäten, eller vid behov. Läs mer i Likabehandlingsplanen. De aktiva åtgärderna innebär;

Undersöka risker
Analysera
Vidta åtgärder
Följa upp

Det förebyggande arbetet handlar om 4 steg och benämns SAM-cirkeln:



Undersökning

Det är viktigt att skapa tillfällen att granska hur arbetsmiljön fungerar. Undersökningar/kartläggningar ska göras

- till vardags
- regelbundet
- efter olycka/sjukdom/allvarligt tillbud
- före en förändring i verksamheten

Ta hjälp av metoder som skyddsronder, personalmöten och enskilda samtal med medarbetare.

Riskbedömning

När en undersökning görs ska samtidigt en riskbedömning göras, dvs. ställa frågan:

- Hur troligt är det att något ska hända?
- Kan fler anställda utsättas för riskerna?
- Vilka arbetsmoment medför särskilda risker?
- Hur ofta och hur länge utsätts någon för riskerna?
- Vilken olycka eller ohälsa kan uppstå?

Riskbedömningen ska vara skriftlig och ta upp både allvarliga risker såväl som mindre allvarliga. Riskbedömning görs minst 1 gång per år i samband med analys och arbete med Medarbetarenkäten.

Åtgärder

Efter att riskbedömningen är genomförd ska de åtgärder som man inte direkt kan åtgärda föras upp i en handlingsplan. I den ska framgå vem som är ansvarig och när bristen ska vara åtgärdad.

Kontroll

Arbetsgivaren är skyldig att kontrollera att åtgärden genomförts, om ej ta ett nytt varv i SAM-cirkeln.

RUTIN: SÅ HÄR GÖR VI SAM-CIRKELN PÅ BRG

Medarbetarenkät årligen	HR
Skyddsronder årligen	HR/Huvudskyddsombud
Medarbetarsamtal årligen	Chef
Uppföljningssamtal – regelbundet	Chef
Avdelningsmöten AJ/OJ regelbundet	Chef
Dialog i vardagen	Chef
Efter olycka/sjukdom/allvarligt tillbud	Chef
Före en förändring i verksamheten	Chef/HR
Riskbedömning	Chef/HR

Bedömer du som chef att det finns en risk i arbetsmiljön ska det dokumenteras skriftligt i mallen "Riskbedömning och handlingsplan". Där ska åtgärder, ansvar, tidplan och uppföljning framgå. Som chef ansvarar du för att åtgärda och följa upp handlingsplanen. Informera skyddsombudet samt HR-avdelningen. Riskbedömning görs minst 1 gång per år i samband med analys och arbete med Medarbetarenkäten.

AJ/OJ

OJ (kunde ha hänt) och AJ (har hänt)
I samband med avdelningsmöten, ligger AJ/OJ på agendan och det ges en möjlighet att identifiera risker innan de blir tillbud.



2.4. Tillbud

Med tillbud menas en oönskad händelse som kunnat leda till ohälsa eller olycksfall. Alla tillbud ska rapporteras i syfte att förebygga ohälsa och olyckor i arbetet. Samtliga medarbetare har en skyldighet att rapportera tillbud.

RUTIN: SÅ HÄR RAPPORTERAR VI TILLBUD PÅ BRG

Alla medarbetare har ett ansvar att rapportera tillbud. Tillbudsrapporteringen görs i helpdeskportalen på intranätet. Skyddsombud och HR får genom portalen information om tillbudet. Skyddsombud vidtar åtgärder i samråd med berörda chefer och ansvariga. HR-chef gör en årlig sammanställning av tillbudena.

2.5. Allvarligt tillbud, arbetsskada, olycksfall eller dödsfall

Vid allvarligt tillbud (oönskad händelse som skulle kunnat leda till allvarlig skada/dödsfall), olycksfall, arbetsskada eller dödsfall ska en arbetsskadeanmälan rapporteras till arbetsmiljöverket och försäkringskassan via www.anmalarbetsskada.se. Ansvarig chef gör anmälan i samråd med HR-chef. Chef ansvarar för att utreda arbetsskadan i samverkan med skyddsombud och arbetstagarare. HR-chef följer upp att förebyggande åtgärder genomförs.

3. Styrdokument

3.1. Lokal anvisning – Systematiskt arbetsmiljöarbete

Business Region Göteborg AB arbetar aktivt med arbetsmiljöfrågor i syfte att utveckla såväl den fysiska som den psykosociala arbetsmiljön för alla anställda. Målet är att allt arbete i företaget skall präglas av respekt för människan och av medarbetarskap med möjlighet till kontinuerlig utveckling.

Business Region Göteborg följer Göteborgs stads Arbetsmiljöpolicy

3.2. Likabehandlingsplan 2017-2019 – med årlig revision

Frågor kring arbetsmiljö är väldigt nära sammankopplade med frågor kring jämställdhets- och mångfaldsfrågor och därför har Business Region Göteborg valt att ha arbetsmiljömålen i Likabehandlingsplan 2017-2019 – med årlig revision. Målen i Likabehandlingsplanen tas i styrelsen vart tredje år och följs upp årligen av ledningsgruppen. Likabehandlingsplanen hanterar också rutiner vid ev. kränkningar.

3.3. Kärnvärden

Genom att skapa en fungerande arbetsplats där medarbetarna mår bra och är motiverade, blir verksamheten mer framgångsrik. BRG:s kärnvärden Perspektiv, Engagemang, Kreativitet, Trovärdighet och Professionalism är vägledande.

Samtliga medarbetare har årliga medarbetarsamtal samt regelbundna uppföljningssamtal. Samtliga medarbetare har individuella mål kopplat till verksamhetens mål.

3.4. Lokal anvisning Alkohol och droger

Som ett led i det förebyggande friskvårds- och hälsoarbetet har BRG en Lokal anvisning - Alkohol- och droger med målsättning att verka för en drogfri arbetsplats.



3.5. Lokal anvisning - Säkerhet

Business Region Göteborgs Lokala anvisning - Säkerhet grundar sig på "Säkerhetspolicy för Göteborgs stad". Människor, egendom, verksamheten och miljön ska på bästa sätt skyddas mot faror som kan innebära olyckor, skador och förluster eller som på annat sätt negativt påverkar personer eller verksamheten. Vid all riskbedömning ska personsäkerheten alltid prioriteras högt. Säkerhetsarbetet är organiserat och en krishanteringsplan finns upprättad samt en krisgrupp. Inbrotts- och stöldskyddsregler samt brandregler finns tillgängliga för samtliga medarbetare på intranätet. Lokal anvisning – Säkerhet inkluderar även systematiskt brandskyddsarbete (SBA) som beskriver BRG:s rutiner vid brand.

4. Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Det systematiska arbetsmiljöarbetet bygger på samverkan och vilar på två ben, arbetsgivarens ansvar och arbetstagarens medverkan. En tydlig fördelning av arbetsuppgifter är en förutsättning för ett effektivt och framgångsrikt arbetsmiljöarbete. Nedan beskrivs arbetsfördelningen för ledning, chefer, medarbetare, skyddsombud, HR-avdelning och Företagskulturgruppen/Skyddskommittén.

4.1. VD

VD är huvudansvarig för arbetsmiljön och arbetsförhållandena på arbetsplatsen och att gällande lagar och förordningar följs. VD är också huvudansvarig för att åtgärder vidtas för att förebygga att den anställda utsätts för ohälsa eller olycksfall i arbetet. VD delegerar arbetsmiljöuppgifter till cheferna som är den eller de personer som i praktiken har möjlighet att överblicka verksamheten. Arbetsmiljöansvaret kan aldrig delegeras, utan det är arbetsmiljöuppgifterna som delegeras. Arbetsmiljöuppgifterna delegeras skriftligt i ett delegeringsbrev med möjlighet att återge delegation om chef upplever att befogenheter saknas för att utföra delegation.

4.2. Chef

Som chef med delegerade arbetsmiljöuppgifter har du som uppgift att:

- Förebygga och vidta åtgärder för att medarbetare har god fysisk och psykosocial arbetsmiljö enligt gällande lagkrav samt BRG:s riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete
- Känna till gällande arbetsmiljölagstiftning och svara för att BRG:s interna styrdokument efterlevs
- I budgetarbetet beakta de kostnader och investeringar som behöver åtgärdas inom arbetsmiljöområdet
- Utreda och göra riskbedömningar i vardagen samt årligen vid arbetet med Medarbetarenkäten. Åtgärda akuta brister i arbetsmiljön.
- Anmäla tillbud till skyddsombudet
- Anmäla samtliga arbetsskador, allvarliga tillbud och allvarliga olyckor som dina medarbetare råkat ut för, både till skyddsombud och till arbetsmiljöverket www.anmalarbetsuskada.se samt HR som också skall ha kopia på anmälan.
- Organisera och leda personalmöten/avdelningsmöten regelbundet.
- Ge introduktion till nya medarbetare och kontrollera att personalen har kompetens för sitt arbete
- Ansvara för att rehabilitering genomförs (upprätta rehabiliteringsplan) för varje medarbetare som varit sjukskriven i fyra veckor i följd eller sex gånger under ett år. Kan göras i samråd med HR-avdelningen.
- Svara för att regelbunden kontakt hålls med medarbetare som är frånvarande på grund av sjukdom. Den första kontakten ska tas under de tre första dagarna.
- Genomföra medarbetarsamtal och lönesamtal årligen, samt ansvar för att skriftlig individuell utvecklingsplan upprättas för medarbetare. Löpande uppföljningssamtal ingår också att ha med varje medarbetare.
- Ansvara för att medarbetare har tydliga roller med individuella mål som revideras årligen.



4.3. Medarbetare

Som medarbetare har du en skyldighet att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet vilket i huvudsak innebär att:

- Bidra till en bättre arbetsplats genom din kompetens, ditt beteende och ditt engagemang
- Påtala brister och fel i arbetsmiljön och komma med förslag på goda lösningar
- Känna till och följa BRG:s interna styrdokument samt regelverk
- Anmäla tillbud – via Helpdeskportalen
- Anmäla arbetsskada till din närmsta chef

4.4. Skyddsombud

Skyddsombudet är arbetstagarnas representant har i huvudsak som uppgift att:

- verka för en bra arbetsmiljö, bevaka arbetsmiljön både när det gäller trivsel och fysiska risker och bevaka att arbetsgivaren uppfyller kraven i arbetsmiljölagen.
- Känna till gällande arbetsmiljölagstiftning och svara för att BRG:s interna styrdokument efterlevs
- Medverka vid undersökningar, riskbedömningar och skyddsronder
- Medverka vid genomförande av åtgärder
- Ingår i Företagskulturgruppen/Skyddskommittén

4.5. HR

HR-chef och HR-avdelningen har både en styrande och stödjande funktion för verksamheten och har i huvudsak som uppgift att:

- Sammankalla och ingå som arbetsgivarrepresentant i Företagskulturgruppen/Skyddskommittén.
- HR-chef tillsammans med skyddsombud genomför skydds rond 1 gr/årligen samt uppföljning av densamma.
- Planering, information och utbildning inom arbetsmiljöområdet i samarbete med chefer och skyddsombud.
- Årlig sammanställning av sjukfrånvaro, rehabiliteringsärenden, tillbud och arbetsskador
- Internkonsultfunktion inom arbetsmiljö- och rehabiliteringsfrågor, fungera som stöd till chefer och medarbetare i enskilda ärenden samt årligen följa upp att det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) samt det systematiska brandskyddsarbetet (SBA) fungerar totalt på BRG.
- Beställer och ger uppdrag till företagshälsovården.
- Uppföljning av utförda åtgärder i samband med utredningar av olycksfall och arbetsskada.
- Sammanställa årlig arbetsskade- och tillbudsrapport.
- Som säkerhetsansvarig medverka i det systematiska brandskyddsarbetet (SBA) och uppdatera därtill hörande brandregler, rutiner samt organisation med brandsamordnare.
- Uppdatera av nya lagar och regler på intranät.

4.6. Företagskulturgruppen/Skyddskommitté

Enligt Arbetsmiljölagen (AML) 6 kap 1-9 §§ står att "Vid ett arbetsställe, där minst femtio arbetstagare regelbundet sysselsätts, ska det finnas en skyddskommitté, sammansatt av företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna. En skyddskommitté ska tillsättas även vid arbetsställen med mindre antal arbetstagare, om det begärs av arbetstagarna. Företrädare för de anställda utses bland arbetstagarna av en lokal



arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns det ingen sådan organisation utses företrädare av arbetstagarna."

Då BRG inte har några lokala fackliga klubbar så har Företagskulturgruppen mandat och uppdrag att även verka som Skyddskommitté.

Uppdrag

Företagskulturgruppen/Skyddskommittén har som uppgift att arbeta med frågor som skall skapa delaktighet och koppla starkt till våra medarbetares arbetsmiljö i syfte att förflytta BRG:s företagskultur framåt. En viktig faktor för att uppnå förflyttning är att "ha kul"! Uppdraget inkluderar också arbete med ansvar i diskrimineringslagens grunder.

Varje deltagare i Företagskulturgruppen/Skyddskommittén har i uppdrag att initiera, driva o följa upp det arbete som beslutas. Dels i sina respektive avdelningar och i Företagskulturgruppen utifrån ett tydligt helhetsperspektiv för BRG.

Skyddsronde genomförs 1 gång per år, HR och skyddsombud. Frågor som kommer upp på skyddsronden följs upp i Företagskulturgruppen.

Varje år göra en riskbedömning av arbetsmiljön och ta fram åtgärder/aktiviteter samt följa upp desamma – beslut sker i Ledningsgruppen.

HR är sammankallande.

Möten är minst 4 gånger per år.

Anteckningar skrivs vid varje möte som läggs ut på intranät.

Arbets sättet och de handlingar som tas fram skall spegla mångfaldsperspektiv.

Medlemmar

VD, VVD, HR-chef, HR-utvecklare, skyddsombud och en medarbetarrepresentant från varje avdelning.

Varje år utses nya medarbetarrepresentanter till gruppen i syfte att skapa delaktighet och bidra med kunskap. Någon/några av medarbetarna är kvar från föregående år för att säkerställa helhetsperspektivet och att dialogen förs utifrån ett helhets- och bakgrundsperspektiv.

4.7. Hälsogruppen

BRG har en roterande hälsogrupp som rapporterar till HR-avdelningen och är den del i det förebyggande friskvårdsarbetet. Hälsogruppen består av medarbetare med intresse av friskvårds- och hälsofrågor. Hälsogruppen anordnar ett antal hälsoaktiviteter årligen med inslag av både vila, motion, gemenskap, kost och ha roligt.

5. Medarbetarenkät

BRG genomför årligen en medarbetarenkät. BRG arbetar aktivt för att få hög svarsfrekvens och har ett strukturerat arbetssätt att med resultatet. Via dialog och delaktighet involveras samtliga medarbetare för att identifiera förbättringsåtgärder och sammanställa handlingsplaner för genomförande. I enkäten mäts också trakasserier och kränkande särbehandling.



6. Företagshälsovård

Företagshälsovården är en resurs som erbjuder specialistkompetens inom arbetsmiljöområdet och hjälper till att förebygga olyckor och sjukdomar på arbetsplatsen. BRG:s företagshälsovård, Avonova, arbetar på uppdrag från HR-avdelningen. Via företagshälsovården ges tillgång till företagsläkare, företagssköterskor, sjukgymnaster, psykologer, organisationskonsulter, ergonomi- och arbetsmiljöingenjörer. HR gör alla beställningar till företagshälsovården.

7. Mötesstruktur

7.1. Mötesstruktur och intern information

En viktig ledstjärna för det interna informationsarbetet är Öppenhet – BRG är en diversifierad och rörlig organisation under tillväxt och det är viktigt att information inte stannar hos den som äger den. Här är forum som intranät, stormöten och avdelningsmöten viktiga hörnstenar.

- Ledningsgruppen möts ca 2 ggr/månaden där anteckningar skrivs som finns tillgängligt för samtliga chefer. Det är respektive chefs ansvar att medarbetarna får mer ingående information om det som tagits upp på ledningsgruppen. Har du punkter du vill ta upp på kommande ledningsgruppsmöte kontaktar du din chef.
- Intern information från ledningsgrupp, stödfunktioner och övriga avdelningar kommuniceras via mail eller/och intranätet. Regelbundna stormöte ger möjlighet till muntlig information. Deltagande på dessa är obligatorisk för alla BRG-anställda.
- Årligen hålls minst en utvecklingsdag för samtliga medarbetare på BRG där tillfälle ges för verksamhetsarbete, information, delaktighet och social samvaro. Utvecklingsdagarna är obligatoriska för alla BRG-anställda
- Årligen anordnas också sommarlunch samt julkväll och luciamorgon för samtlig personal.

7.2. Dokumentation/Mallar

Bilagt finns en förteckning över checklistor och mallar för att praktiskt genomföra det systematiska arbetsmiljöarbetet. Checklistorna och mallarna finns att hämta på intranätet.

[Checklistor skyddsron](#)
[Checklistor systematiskt brandskyddsarbete](#)
[Tillbudsanmälan – via Helpdeskportalen](#)
[Anmälan arbetsskada, olycksfall, dödsfall](#)
[Rehabiliteringsplan](#)
[Riskbedömning och handlingsplan](#)





INSIKT 2017

EN SERVICEMÄTNING AV KOMMUNERNAS MYNDIGHETSUTÖVNING

Vårt gemensamma mål:

***"Göteborgsregionen ska ha det bästa
företagsklimatet bland storstadsregionerna"***

Om undersökningen 2017 - Göteborgsregionen

Mätning

sker månadsvis och
genomförs av
Origo Group

6 600

företag tillfrågades

3 700

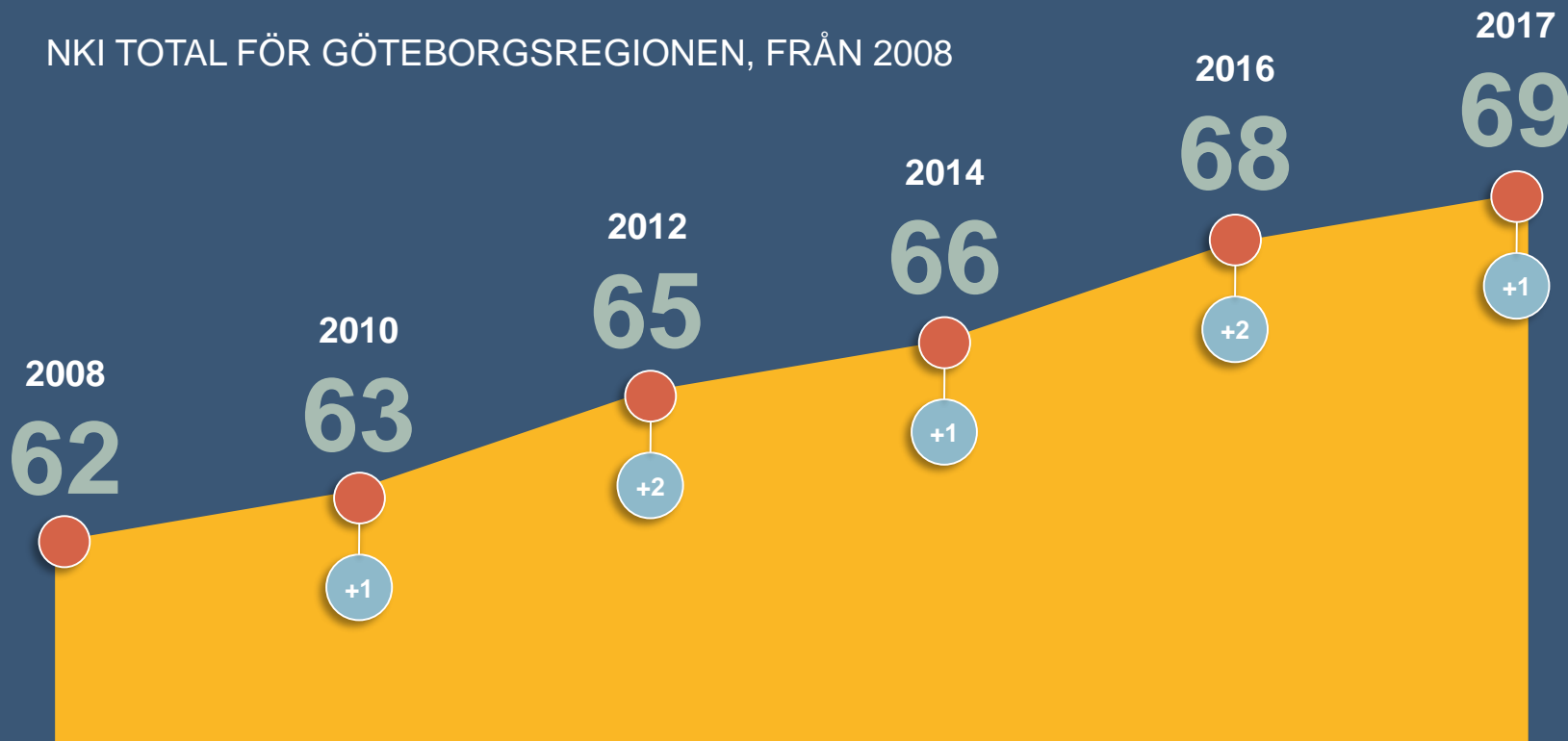
svarade på
undersökningen

56 %

svarsfrekvens

Den kommunala servicen förbättras i Göteborgsregionen

NKI TOTAL FÖR GÖTEBORGSREGIONEN, FRÅN 2008



Göteborgsregionen knappar in på Stockholmsregionen...

STORSTADSREGIONER

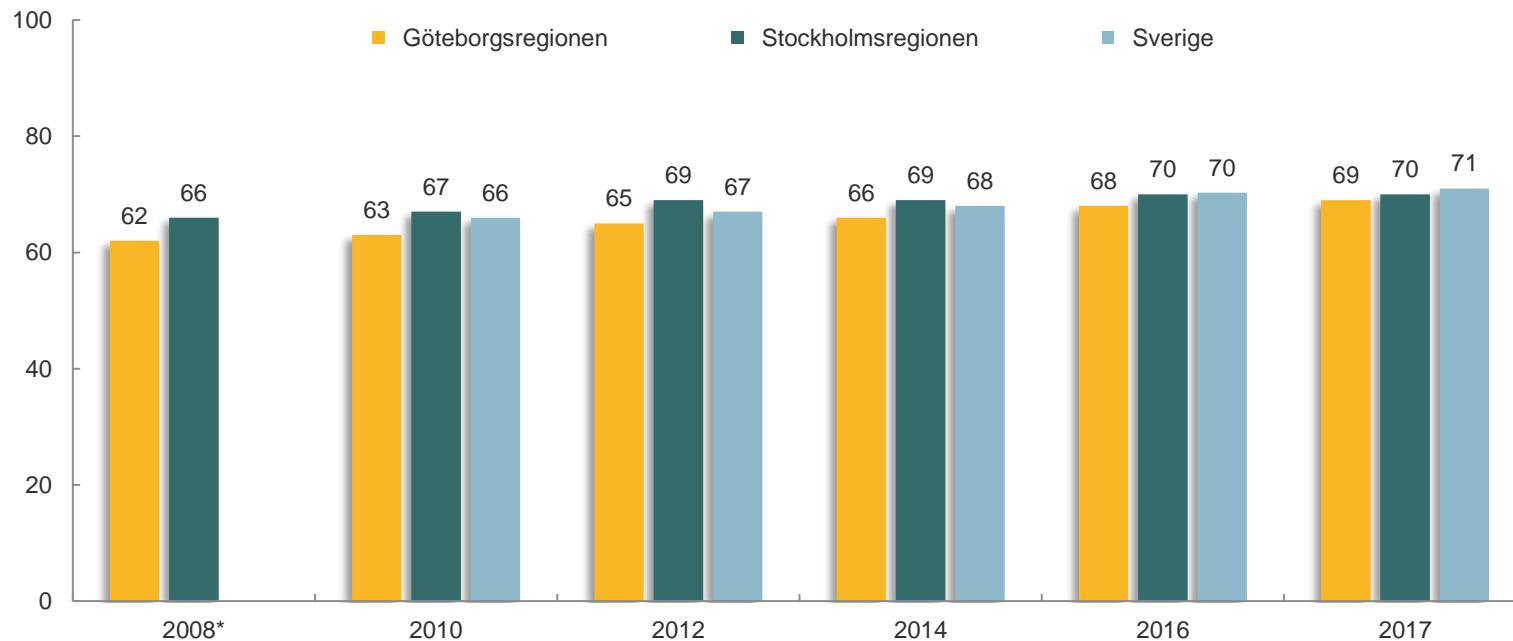


STORSTADSKOMMUNER



...men ligger fortfarande snäppet efter

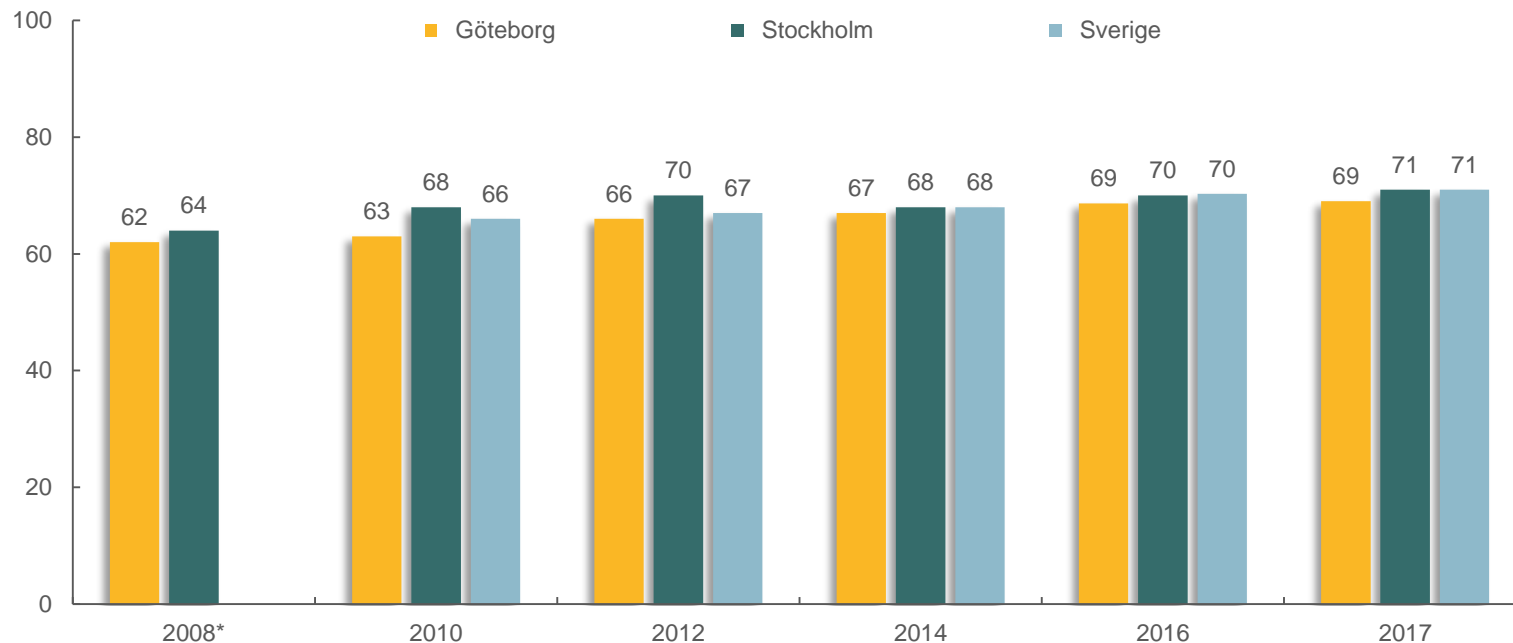
SAMMANFATTANDE NKI FÖR KOMMUNAL SERVICE I GÖTEBORGSREGIONEN, STOCKHOLMSREGIONEN OCH SVERIGE, 2008-2017



* Undersökningen 2008 var ej rikstäckande och därmed finns inget resultat för Sverige

Utvecklingen av Göteborgs Stads NKI har stannat av

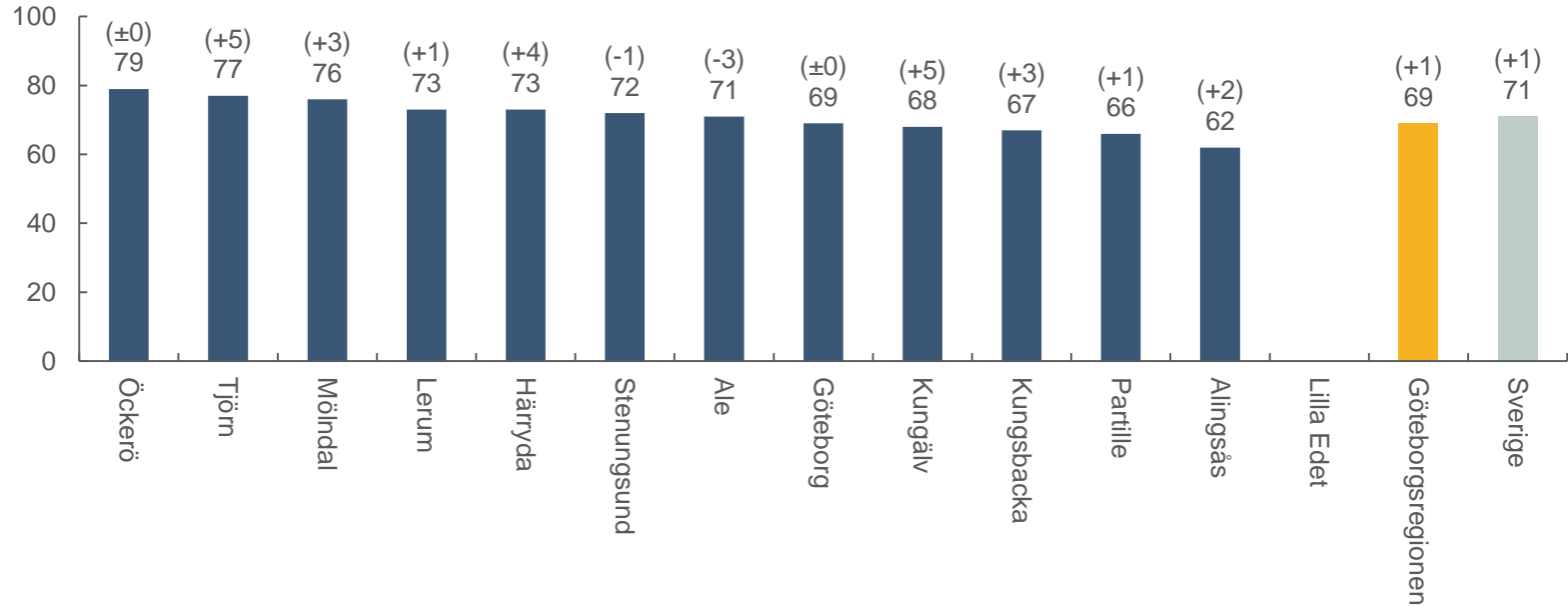
SAMMANFATTANDE NKI FÖR KOMMUNAL SERVICE I GÖTEBORG, STOCKHOLM OCH SVERIGE, 2008-2017



* Undersökningen 2008 var ej rikstäckande och därmed finns inget resultat för Sverige

Åtta av tolv* GR-kommuner förbättrar sitt NKI

NKI TOTAL PER KOMMUN, AVSER 2017



* Lilla Edet deltog inte i 2016 och 2017 års undersökningar. Siffrorna i parenteserna visar förändring jämfört med undersökningen som gjordes år 2016.

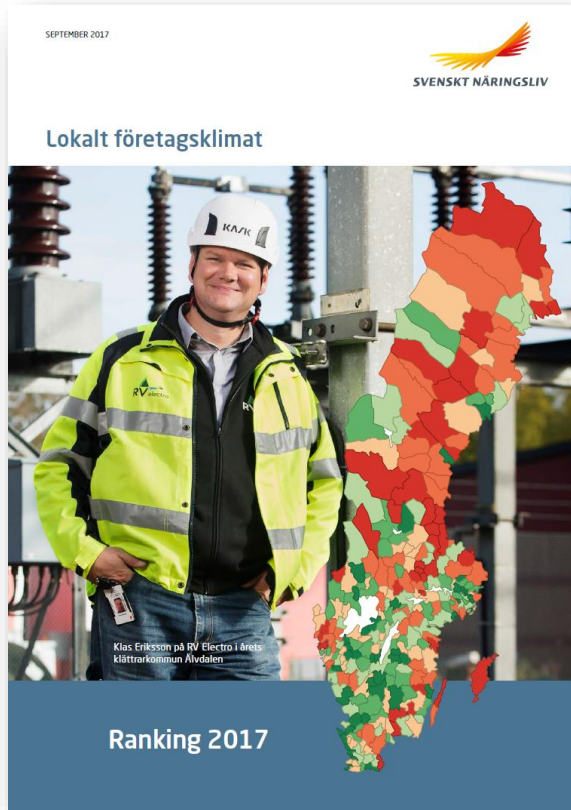
Summering Insikt 2017

- Företagen allt mer nöjda.
- Stigande betyg i 8 av 12 kommuner, endast två backar.
- Förbättringar syns inom prioriterade områden (bemötande, effektivitet).
- Förenkla helt enkelt-konceptet fungerar – 4 av 5 som använt konceptet ökar i årets undersökning.
- Kortare handläggningstider prioriteras av företagen. Förmåga att ge råd och vägledning är också viktigt.
- 40 procent av företagen träffar oss i möten – det är där vi gör skillnad i vardagen.



LOKALT FÖRETAGSKLIMAT

SVENSKT NÄRINGSLIVS ENKÄTUNDERSÖKNING AV FÖRETAGSKLIMATET

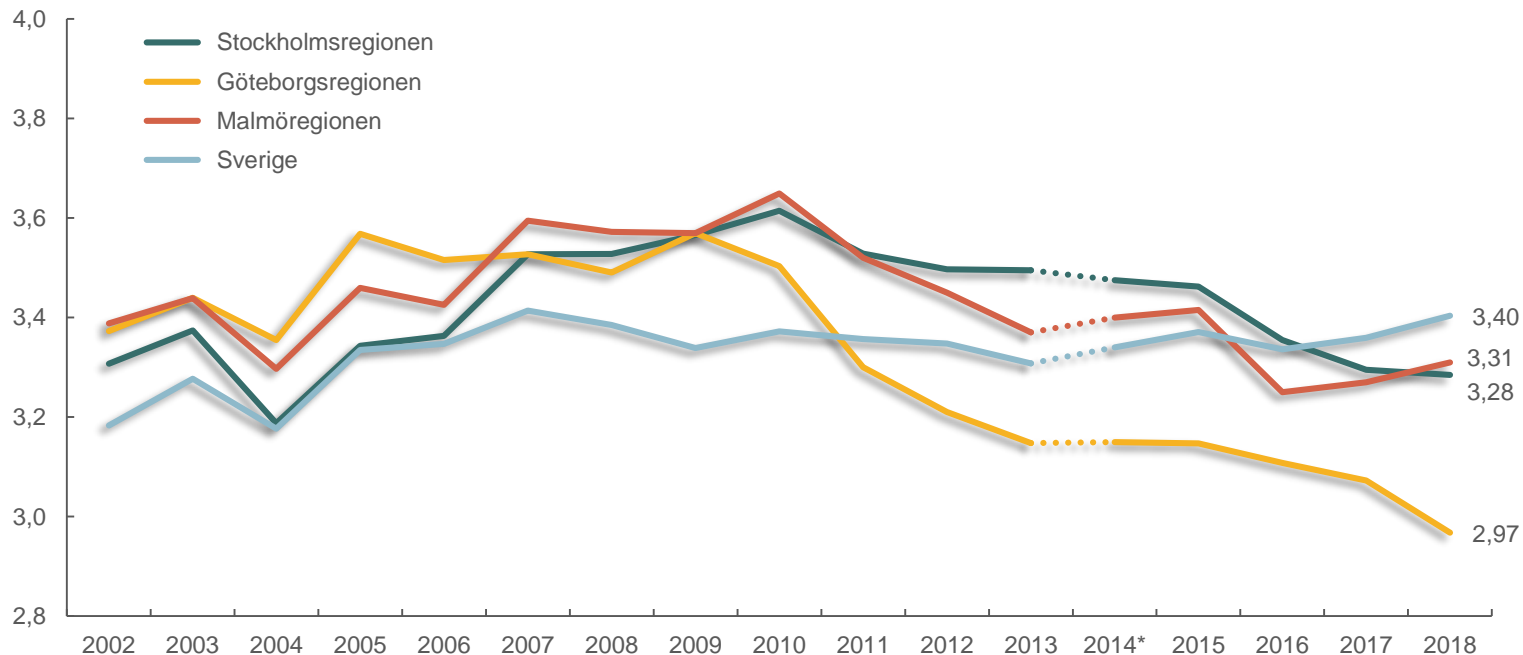


**Svenskt Näringslivs definition
av företagsklimatet:**

***Summan av de attityder, regler,
institutioner och kunskaper som
möter företagaren i vardagen.***

Företagsklimatet allt sämre i Göteborgsregionen

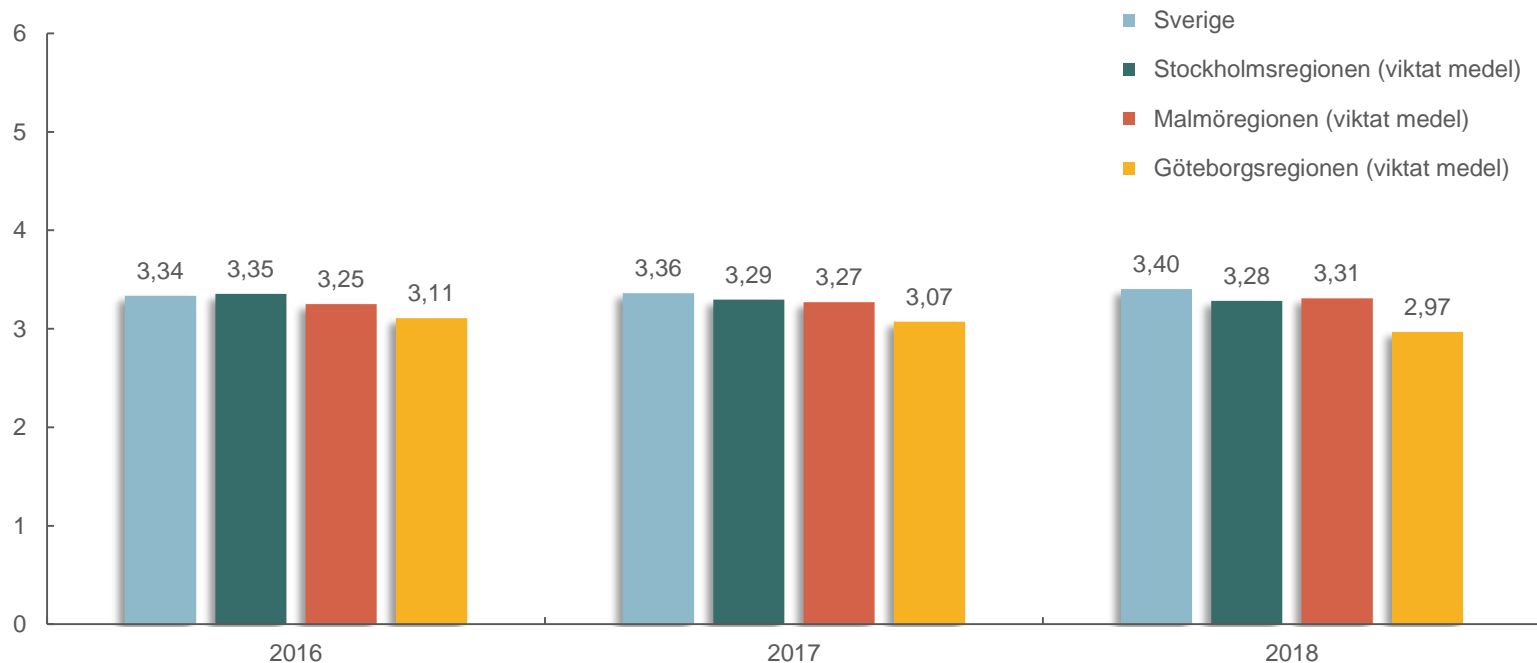
VILKET SAMMANFATTANDE OMDÖME VILL DU GE FÖRETAGSKLIMATET I KOMMUNEN?
(VIKTAT UTIFRÅN KOMMUNERNAS FOLKMÄNGD I REGIONEN)



* Undersökningen genomfördes ej 2014

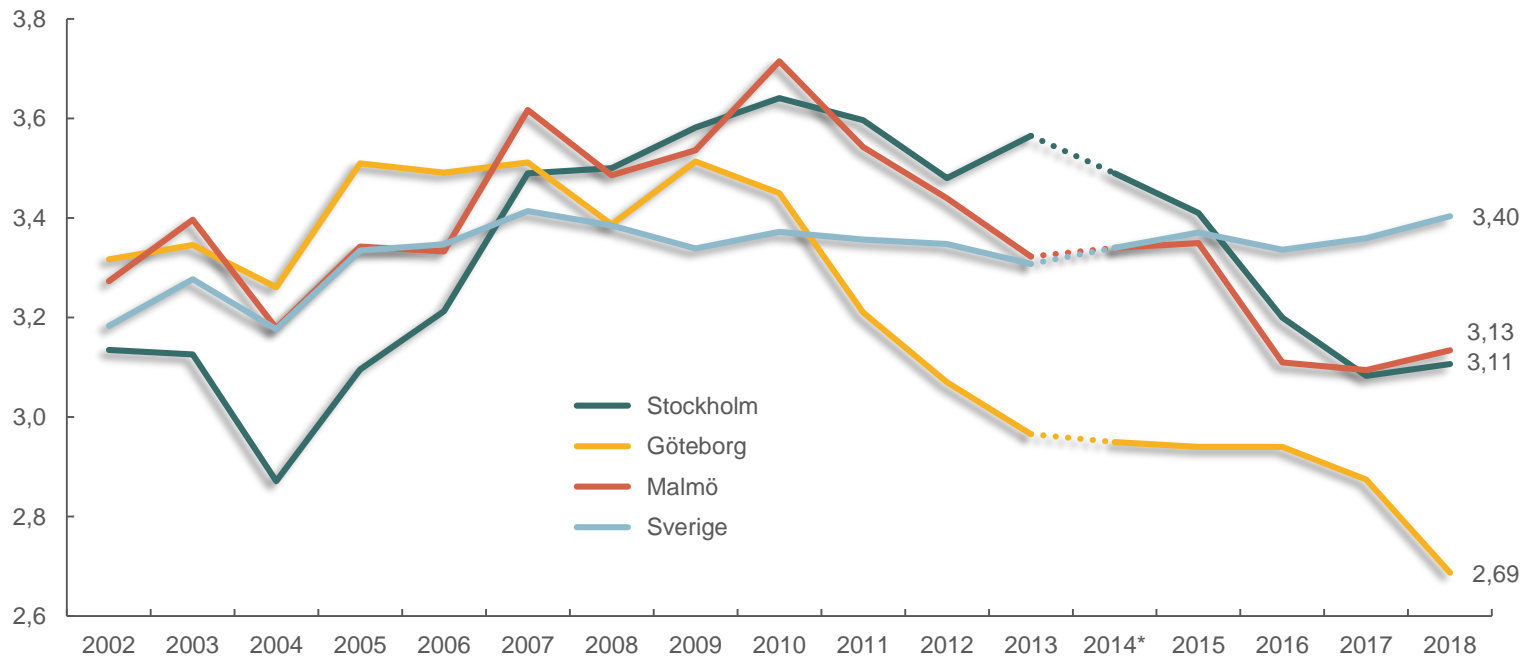
Göteborgsregionen sämst bland storstadsregionerna

VILKET SAMMANFATTANDE OMDÖME VILL DU GE FÖRETAGSKLIMATET I KOMMUNEN?
(VIKTAT UTIFRÅN KOMMUNERNAS FOLKMÄNGD I REGIONEN)



Fritt fall i Göteborg medan Malmö och Stockholm vänder uppåt

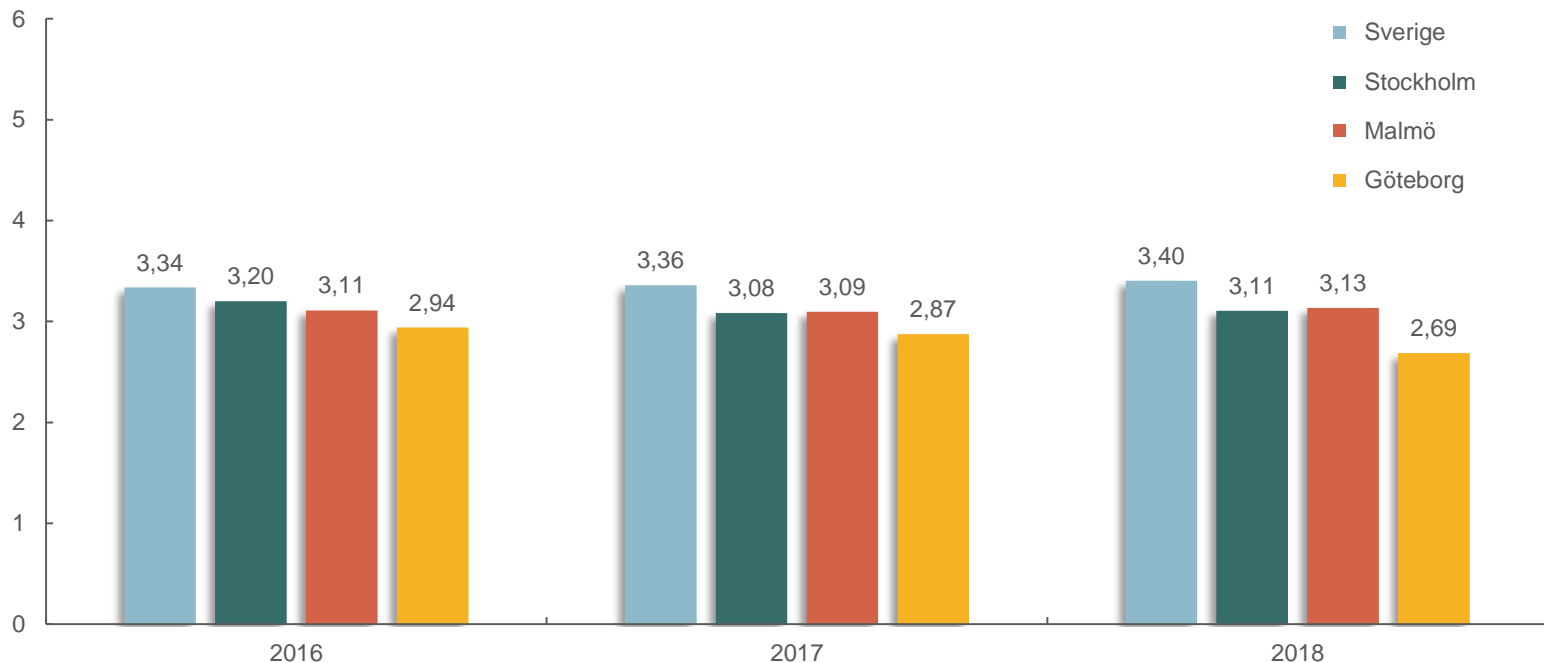
VILKET SAMMANFATTANDE OMDÖME VILL DU GE FÖRETAGSKLIMATET I KOMMUNEN?



* Undersökningen genomfördes ej 2014

Göteborg sämst bland storstadskommunerna

VILKET SAMMANFATTANDE OMDÖME VILL DU GE FÖRETAGSKLIMATET I KOMMUNEN?



Nio av tretton GR-kommuner når godtagbart

VILKET SAMMANFATTANDE OMDÖME VILL DU GE FÖRETAGSKLIMATET I KOMMUNEN?

