

Vd-rapport styrelsesammanträde 2019-06-14

Vårt avtal med Passalen

I maj 2019 kom en dom från Kamrarrätten i Göteborg rörande Idéburet offentligt partnerskap (IOP), där Alingsås kommun blev ålagda att betala en upphandlings-skadeavgift om 10 000 000 kronor för att ha brutit mot upphandlingsplikten enligt LOU. Kamrarrätten kom till denna slutsats bland annat då det ansågs finnas konkurrens på marknaden och att tjänsten borde ha handlats upp. Alingsås kommun kommer att överklaga domen.

Älvstranden och Passalen har sedan flera år ett samverkansavtal och en IOP rörande Jubileumsparken i Frihamnen. Älvstranden följer därför rättsutvecklingen och kommer sedan slutlig dom har fallit i Alingsås-målet se över om detta påverkar Älvstrandens avtal med Passalen.

Fördjupad uppföljning arbetsmiljö

Älvstranden Utveckling rapporterar varje år in "Fördjupad uppföljning arbetsmiljö" i stadens rapporteringssystem Stratsys. Informationen ska även ges till styrelsen. Rapporten finns redovisad i Bilaga 2.

Kulturhamnen Eriksberg

I den affärsplan som togs fram 2016/2017 framkom att en förutsättning för hamnens tillkomst är att det tillförs en "strömbrytare", det vill säga något som bryter älvens ström genom pirarna och en vågbrytare, som bryter vågorna från sydväst.

Detta till en ansevärd kostnad.

Nu har möjligheten dykt upp att skapa en test för en strömbrytare då Park- och naturförvaltningen ska renovera kajerna vid Maritiman. Då kan vi få låna ett fartyg, Fryken, och lägga henne längs Pir 4:s uppströmsida.

Detta gör att vi hjälper Maritiman, Park- och naturförvaltningen, Kulturbåtshamnen och Ostindiefararen. På köpet kan vi få ett nytt besöksmål i Göteborg.

Fastighetsförvaltning

Plåtverkstaden

I slutet av april meddelade Rise att de inte går vidare med etablering av elektromobilitets-labb i Plåtverkstaden. Avgörande för dem var en kombination av driftkostnad, expansionsmöjlighet samt möjligheten att placera hela labbet på ett ställe.

Nu arbetar vi intensivt med en ny intressant verksam inom utveckling av autonoma fordon.

Fastighetsärenden

Inga aktuella fastighetsärenden, utöver dem som styrelsen har blivit informerad om.

Organisation och verksamhetsstyrning

Personalfrågor

Under våren har vi rekryterat en ny ekonomichef eftersom Mi Mathiesen går över till att arbeta mer renodlat med bolagets övergripande investerings- och finansieringsfrågor. Efter en extern rekryteringsprocess är det klart att Catrine Kommes från och med 1 juni är ny ekonomichef. Catrine är utbildad civilekonom och kommer från en tjänst som redovisningsansvarig på bolaget. Catrine kommer att rapportera till Vice Vd och Mi Mathiesen till Vd.

I arbetet med att anpassa verksamheten gentemot genomförande ser vi stora behov av att arbeta mer bolagsövergripande med frågor som rör kajer, miljö, förorenad mark etc. Mats Ransgård är utsedd att ta fram vad ett sådant arbete innebär för oss och hur det ska organiseras. För att kunna göra detta behöver hans tid frigöras, vilket innebär att vi rekryterar en ny chef för avdelningen Projektstyrning.

Bolagets rekryteringsbehov inom stadsutveckling är fortsatt stort, samtidigt som det finns frågeställningarna ovan behöver resurssättas vilket kommer att påverka avdelningen Projektstyrning framåt.

Resurser för Programledarroller Stadens program kommer att handlas upp som konsulter i eget ramavtal.

Avdelningen Urban Planering

- Urban Planering utvecklar arbetet med hållbar stadsutveckling genom att implementera CityLab som ett arbetssätt i alla våra områden inom Älvstaden. Målsättningen är att synliggöra och tydliggöra samt att utifrån modellen resurs sätta arbetet med rätt insats vid rätt tid.
- Ett GIS-arbete, Geografiskt informations System, har startat med målsättning att tidigt säkerställa behov och lokalisering av främst ytkrävande kommunal service. Ett tidigt strategiskt arbete påverkar möjlig exploatering inom Älvstaden och inom respektive delområde.

Direktupphandlingar från 50 000 kronor

- Polyplan GmbH, Monitoring och support för det allmänna badet 80 000 kronor.
- Asterholm Bygg och Konsult AB, Lantmäteri-frågor och förberedelse fastighets-regleringar Framtiden och Parkeringsbolaget, Masthuggskajen 100 000 kronor

Remisser

Aktuella remisser

- Förslag till ny avfallsplan.
- Göteborgs Stads program för lokalförsörjning.

Besvarade remisser

- Ny översiktsplan för Göteborg (ÖP).
- Översiktsplan för Göteborg, fördjupad för centrala Göteborg (FÖP).
- Ansökningar dispens för och tillstånd till markavvattning för anläggande av älvkantsskydd längs Packhuskajen.

Ej besvarade remisser

- Granskning för Detaljplan och ändring av detaljplaner för Linbana mellan Västra Ramberget och Wieselgrensplatsen.

Våra delområden

Se Bilaga 1: Statusrapporter delområden.

Bilagor

Bilaga 1. Statusrapporter delområden.

Bilaga 2. Fördjupad uppföljning arbetsmiljö.

Bilaga 1. Statusrapporter delområden

Statusrapport Skeppsbron

Information lämnas på styrelsesammanträdet.

Statusrapport Masthuggskajen

Information lämnas på styrelsesammanträdet.

Statusrapport Frihamnen

Information lämnas på styrelsesammanträdet.

Statusrapport Örgryte Torp

Under 2019 beräknas de sista arbetena färdigställas i Örgryte Torp.

Statusrapport Gullbergsvass

- Förhandlings- och avtalsarbete pågår med Fastighetskontoret med anledning av Trafikverket E45 och detaljplan Götaleden överdäckning.
- Arbetet fortsätter med markägarprogram för Gullbergsvass enligt MaXa, dvs framtagning av programdirektiv och sedan en värdeanalys. Rambudgeten är klar sedan september 2018. Gokartcentralen är uppsagd på grund av kommande rivning av terminalbyggnadens västra del och samtidigt har en avsiktsförklaring skrivits om lokalanpassning och en flytt inom byggnaden. Ett ett-årsavtal har skrivits med Gokartcentralen. Den hyresgästanpassning som finns med i det investeringsbeslut som togs av styrelsen för beslut den 26 oktober 2018 har pausats.
- Följer servitutsfrågans lösning i Göteborg Norra. Trafikverket har en roll i detta: spåravtal och ersättningsfrågor. Fortsatt kontakt med SLK i frågan.
- Trafikverkets projekt Västlänken har tagit markytor i anspråk sedan maj 2018 enligt den tillfälliga nyttjanderätt som finns i gällande järnvägsplan. Trafikverket har nu byggt och öppnat den nya Gullbergsvassgatan.

Statusrapport Västra Eriksberg

Pölsebokajen vid Eriksbergsdockan utgör den sista och kvarstående kajdelen att iordningställa inom ramen för tidigare tecknat genomförandeavtal med kommunen beträffande detaljplanen för Västra Eriksberg från 2006, samt i efterhand tillkommande kvalitets- och beständighetskrav enligt beslut i kommunfullmäktige 2010 för Älvpromenaden. Ett investeringsbeslut väntas därför komma upp på nästa styrelsesammanträde september 2019.

Statusrapport Kvillebäcken

Programmet är i genomförandefas med beräknat färdigställande och avslutning till halvårsskiftet 2020.

Statusrapport Lindholmen

PBL-Program

SBK arbetar med PBL-Program för Lindholmen. Älvstranden Utveckling står inte bakom innehållet i programförslaget, men står delvis bakom skelettplanen. PM har tagits fram där det tydligt framgår hur vi ser på Lindholmens utveckling. PM gick till utskott Älvstaden den 26/2, Ledningsgruppen 1/3 och har därefter varit uppe i ledningsutskottet den 26/3. Dock har vi beslutat att avvakta med att skicka ut PM eftersom bolaget anser att det är viktigt att föra en dialog med SBK och komma fram till en lösning som båda parter kan stå bakom.

I april beslutades det att både SBK, ÄU och FK gemensamt ska ta fram ett PBL-programförslag som alla parter kan stå bakom. Direktiv och projektplan är under framtagande. Steg 1 är att gemensamt ta fram och analysera alla kostnader som kommer belasta Lindholmen (A-, B-, och C-investeringar) När detta är gjort ska minst två olika programförslag tas fram med ekonomiska förstudier.

Målbildsarbete

Staden behöver en gemensam målbild för Lindholmen, samarbetet i Älvstaden med delat projektledarskap är svårnavigerat. Eftersom det finns olika syn på hur Lindholmens målbild ska se ut. SLK ska därför gå in och se över hur Lindholmen ska ledas framöver.

Vi har nu tagit del av det intermina projektkontorets förslag om ledning och styrning av huvudprogrammen däribland Lindholmen. Förslaget ska godkännas i september. Dock innehöll inte förslaget några svar kring vem som ska axla programägar- och programledarskapet.

En gemensam målbild ska sättas för huvudprogrammet där vårt markägar-program kommer att bli en del av huvudprogrammet. När huvudprogrammet startas upp är det rimligt att tro att befintligt direktiv kommer att ses över och eventuellt revideras. Därefter kommer en gemensam programplan inklusive målbild arbetas fram.

Strategisk utveckling Lindholmen

Vår bild av Lindholmens utveckling och tidplan för exploatering av södra, norra och Varvsområdet, behöver synkroniseras med SBK:s bild och tidplan. En intern strategi för Lindholmen behöver tas fram under ht 2019/VT 2020.

Skolor/Idrottshall

En 4–9 skola ska lokaliseras inom Pumpgateplanen. Ska rymma 700 elever samt en idrottshall. Saneringskostnaderna är mycket höga. Det fanns mer text om svårigheterna, det var den jag avsåg att vi kunde ha kvar.

Fördjupad uppföljning arbetsmiljö - SAM Nämnd/styrelsenivå – 2019 (Älvstranden Utveckling AB)

Kategori	Område	Frågor	Svar	Kommentar	Rapportera frågan senast	Åtgärder
Systematiskt arbetsmiljöarbete - SAM Beskrivning av kategori Fördjupning uppföljning område arbetsmiljö och hälsa 2019 ska Göteborgs Stad med dess förvaltnings- och bolagsledningar genomföra en fördjupad uppföljning genom självskattnings av hälso- och arbetsmiljöarbetet. Detta omfattar åtta områden vilka sammantagna bedöms ha stor påverkan på hälsan och arbetsmiljön: Bakgrund Planen för att förbättra arbetsmiljön och minska sjukskrivningstalen beslutades av Kommunfullmäktige i december 2017. Åtgärd två i planen	Systematiskt arbetsmiljöarbete - SAM Det systematiska arbetsmiljöarbetet kännetecknas av att man på arbetsplatserna undersöker, riskbedömer de fysiska, organisatoriska, sociala faktorerna som påverkar hälsan samt åtgärdar och kontrollerar åtgärderna. I organisationen ska det finnas mål för det systematiska arbetsmiljöarbetet och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Dessa finns på övergripande nivå i Göteborgs Stads plan för att förbättra arbetsmiljön och minska sjukskrivningstal men behöver brytas ner i varje förvaltning och bolag.	I vår förvaltning/bolag har vi arbetsmiljömål och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det systematiska Hälso- och arbetsmiljöarbetet kännetecknas av: - att underlag såsom arbetsskadeanmälningar och resultat av arbetsmiljöundersökningar (ex ronder och enkäter) kontinuerligt analyseras och åtgärder vidtas. - att åtgärderna kontrolleras så att de ger förväntade effekter som var tänkt - att åtgärderna bidrar till bibehållen - och förbättrad hälsa och arbetsmiljö.	 Stämmer väl		2019-06-30	Innan frågorna rapporteras till staden ska de vara processade i FSG eller motsvarande för bolag. Informationen ska även ges till Nämnd och styrelser.
	Samverkan Samverkan kring arbetsmiljöarbetet är reglerat i arbetsmiljölagen. Alla förvaltningar i Göteborgs stad och flera bolag har även lokala samverkansavtal som reglerar hur medarbetare, arbetstagarorganisationer och arbetsgivare ska samverka för en god arbetsmiljö och leva upp	I vår förvaltning/bolag har vi rutiner och arbetsformer för samverkan mellan parterna i samverkansorganisationen/skyddskommittéerna. Samverkan säkerställs genom: - att det finns etablerade forum för dialog på alla nivåer i organisationen (exempelvis APT, samverkansgrupper) - att parterna gemensamt tar ansvar för frågor om verksamhetens utveckling, hälsa och arbetsmiljö och organisering av arbetsmiljöarbetet	 Stämmer mycket väl		2019-06-30	Innan frågorna rapporteras till staden ska de vara processade i FSG eller motsvarande för bolag. Informationen ska även ges

Kategori	Område	Frågor	Svar	Kommentar	Rapportera frågan senast	Åtgärder
handlar om att få en gemensam bild, ett nuläge och om att förbättra analyser inom arbetsmiljöområdet för staden med verksamheter. Självskattning Självskattning är en systematisk uppföljning och utvärdering av den egna verksamheten för att på ett strukturerat sätt beskriva egna styrkor och svagheter på det områden som formuläret är avsett för. Självskattningen genomförs genom att bedöma hur väl frågan/påståendet för varje område stämmer överens med hur det fungerar i den egna förvaltningen/bolaget.	till AML och MBL. Chefers organisatoriska förutsättningar Chefers organisatoriska förutsättningar ska möjliggöra att chefer kan bedriva god verksamhet med en arbetsmiljö där medarbetare kan och vill arbeta och bidra till en bra vardag för göteborgarna. Med organisatoriska förutsättningar menas de strukturer, krav och resurser som omger cheferna i deras arbete, bland annat vad som ingår i chefsuppdraget, mål att uppnå och en organisation som är anpassad för uppdraget. Men även förutsättningar för att kunna arbetsleda medarbetare såsom antal medarbetare, om de arbetar på samma tid och plats som chefen. Det handlar också om vilket praktiskt, administrativt och socialt stöd som finns organisatoriskt att tillgå för chef.	I vår förvaltning/bolag har vi kunskap om våra chefers organisatoriska förutsättningar och arbetar aktivt med att förbättra dessa. Förvaltnings- och bolagsledning skapar organisatoriska förutsättningar för cheferna i organisationen som möjliggör en balans mellan krav och resurser i uppdraget genom att: -att vi har gemensamma fakta och bild av hur förutsättningarna ser ut -att förutsättningar och uppdrag sätts i relation till varandra, bedöms och utvärderas. -att förvaltning- och bolagsledning på övergripande nivå förbättrar och gör prioriteringar i chefers uppdrag och arbetsuppgifter.	 Stämmer väl		till Nämnd och styrelser. 2019-06-30 Innan frågorna rapporteras till staden ska de vara processade i FSG eller motsvarande för bolag. Informationen ska även ges till Nämnd och styrelser.	
Syfte och användning Svaren ger underlag för en gemensam diskussion i förvaltning/bolaget till stöd för strategiska beslut och insatser.	MR/Jämställdhet Arbetsgivare ska enligt diskrimineringslagen genomföra ett fortlöpande arbete med aktiva åtgärder utifrån de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet,	I vår förvaltning/bolag har vi tydliga rutiner, kunskap och processer för verksamheten i syfte att främja likabehandling, förebygga kränkningar, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Arbetet för att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering innebär: - att vi arbetar med åtgärder utifrån de sju	 Stämmer mycket väl		2019-06-30 Innan frågorna rapporteras till staden ska de vara processade i FSG eller	

Kategori	Område	Frågor	Svar	Kommentar	Rapportera frågan senast	Åtgärder
<i>Underlagen i denna självskattning ligger också till grund för en övergripande analys till kommunstyrelsen samt till nämnder och styrelser för deras prioriteringar i budgetarbetet.</i> <i>Begrepp:</i> - Hälsofrämjande - Förebyggande - Rehabiliterande <i>Bedömningskriterier:</i> Mörkgrön - Stämmer mycket väl Ljusgrön - Stämmer väl Gul - Stämmer till viss del Röd - Stämmer inte alls <i>Varje område inleds med en övergripande beskrivning. Till varje område finns en fråga/påstående att ta ställning till. Som stöd för bedömning av hur väl frågan/påståendet stämmer överens för den egna förvaltningen/bolaget finns några konkretiserande attsatser.</i>	<i>religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.</i> <i>Lagen omfattar förhållandet mellan arbetsgivare, arbetstagare, den som gör en förfrågan eller söker arbete, fullgör praktik, eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.</i> <i>AFS 2015:4 reglerar arbetsgivarens ansvar att hantera och förebygga kränkande särbehandling på arbetsplatsen.</i>	<i>diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.</i> <i>- att medarbetare vet vart de ska vända sig om de upplever sig utsatta för kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier eller repressalier.</i>			motsvarande för bolag. Informationen ska även ges till Nämnd och styrelser.	
	Hälsofrämjande systematiskt arbete <i>Kännetecknande för ett hälsofrämjande arbetssätt är att med arbetsplatsen som utgångspunkt sträva efter att erbjuda goda arbetsvillkor, ett gott arbetsklimat och ge förutsättningar för personlig och professionell utveckling. I AFS 2015:4 görs kopplingen mellan hälsa, arbetsmiljö och verksamhet genom att visa på de organisatoriska och sociala faktorernas påverkan på arbetsmiljön.</i> <i>Det främjande synsättet utgår från hälsa, det friska, och fokuserar på faktorer som</i>	I vår förvaltning/bolag har vi mål, rutiner, kunskap och processer för att systematiskt främja hälsa på arbetsplatsen <i>Karaktäristiskt för att kunna bedriva ett systematiskt hälsofrämjande arbetet är att:</i> <i>- att det finns kunskap och kompetens om vad som främjar hälsa på individ-, grupp- och organisationsnivå.</i> <i>- att det strategiska rehabiliterande syn- och arbetssättet (risk och efterhjälpande) kompletteras med det hälsofrämjande syn- och arbetssättet (frisk och det som kan bidra till god hälsa framåt)</i>	 Stämmer mycket väl		2019-06-30 Innan frågorna rapporteras till staden ska de vara processade i FSG eller motsvarande för bolag. Informationen ska även ges till Nämnd och styrelser.	

Kategori	Område	Frågor	Svar	Kommentar	Rapportera frågan senast	Åtgärder
Det är den sammantagna bedömningen av frågan/påståenden som ska skattas. En kort motivering till bedömning/skattning anges i kommentarsfältet. Elisabet Palmér - SLK Katrín Skagert - SLK	<i>stärker individen, gruppen, arbetsplatsen och organisationen. Att arbeta hälsofrämjande är bland annat att sätta hälsan i ett sammanhang, formulera mål, omvandla till strategier, följa upp och utvärdera. Arbetet ska bedrivas systematiskt och långsiktigt för att få effekt.</i>					
	Rehabilitering <i>Arbetet med arbetslivsinriktad rehabilitering regleras ytterst i arbetsmiljölagen och konkretiseras i arbetsmiljöverkets föreskrift om arbetsanpassning och rehabilitering.</i> <i>Göteborgs stads vägledning inom området syftar till att arbeta med tidiga åtgärder i syfte att undvika sjukskrivning. Arbetet ska ske strukturerat med åtgärder och insatser på individ-, grupp-, och organisationsnivå. Målet för arbetet med arbetslivsinriktad rehabilitering är att medarbetaren ska kunna bibehålla en hållbar arbetsförmågan över tid samt återgå i arbete i staden efter sjukdom.</i>	I vår förvaltning/bolag har vi rutiner, kunskap och processer för att ta vårt rehabiliteringsansvar och därtill uppfylla målen inom hälso- och arbetsmiljöarbetet. <i>Arbetet med arbetslivsinriktad rehabilitering kännetecknas av:</i> - att vi systematiskt analyserar sjukfrånvaron utifrån verksamhet, bemanning och ekonomi. - att vi har ett tydligt förhållningssätt för samarbete inom vår förvaltning/bolag för en effektiv arbetslivsinriktad rehabilitering. - att vi samverkar med vårdgivare, Försäkringskassan samt andra aktörer för att möjliggöra snabb återgång i arbete - att vi har företagshälsovård används i den utsträckning verksamheten kräver inom arbetslivsinriktad rehabilitering.	 Stämmer mycket väl		2019-06-30 Innan frågorna rapporteras till staden ska de vara processade i FSG eller motsvarande för bolag. Informationen ska även ges till Nämnd och styrelser.	
	Kompetensförsörjning <i>Kompetensförsörjning handlar</i>	I vår förvaltning/bolag säkerställer vi att vi har kompetens för att utföra verksamhetens grundläggande uppdrag.	 Stämmer mycket väl		2019-06-30 Innan	

Kategori	Område	Frågor	Svar	Kommentar	Rapportera frågan senast	Åtgärder
	<i>om att försörja verksamheten med den kompetens som krävs för att klara grunduppdraget utifrån rådande förutsättningar. Arbetet ska ske systematiskt, vara aktivt och långsiktigt. Verksamhetens förmåga att attrahera, rekrytera, introducera, utveckla och behålla medarbetare och samtidigt anpassa arbetsorganisation och arbetssätt är avgörande för vår förmåga att använda kompetensen ändamålsenligt. Kompetens är medarbetares förmåga, motivation och förutsättning att utföra en konkret arbetsuppgift, genom att tillämpa sina kunskaper och färdigheter.</i>	<i>Kompetensförsörjningsarbetet kännetecknas av:</i> <i>- att systematiskt planera och följa upp att verksamheten försörjs med rätt kompetens.</i> <i>- att det finns en tydlig koppling till verksamhetens prioriterade områden/strategier/utmaningar.</i> <i>- att verksamheter tar tillvara på den kunskap, erfarenhet och färdigheter som finns och omsätter dem i praktiken</i>			frågorna rapporteras till staden ska de vara processade i FSG eller motsvarande för bolag. Informationen ska även ges till Nämnd och styrelser.	
	Verksamhet/Ekonomi/Personal <i>Det strategiska arbetsmiljöarbetet handlar om att på organisationsnivå skapa förutsättningar för goda arbetsvillkor så att våra medarbetare får en hållbar arbetssituation. Hälso- och arbetsmiljöarbetet behöver bedrivas i ett sammanhang där kopplingarna mellan det systematiska arbetsmiljöarbetet och det ordinarie verksamhets- och budgetarbetet blir tydligare, att arbetsmiljöarbete inte bedrivs som ett sidospår. I analysen sätts verksamhetens mål och uppdrag, ekonomiska resurser och förutsättningar i arbetsmiljön</i>	I vår förvaltning/bolag har vi integrerat hälso- och arbetsmiljöarbetet i verksamhets- och budgetplanering <i>Hälso- och arbetsmiljöarbete som är integrerat i verksamhets- och budgetplanering, kännetecknas av:</i> <i>- att hälso- och arbetsmiljöaspekter tas upp i samband med verksamhets- och budgetplanering.</i> <i>- att mål och åtgärder/aktiviteter är inplanerade och budgeterade i den ordinarie verksamhetsplanen.</i>	 Stämmer delvis		2019-06-30 Innan frågorna rapporteras till staden ska de vara processade i FSG eller motsvarande för bolag. Informationen ska även ges till Nämnd och styrelser.	

Kategori	Område	Frågor	Svar	Kommentar	Rapportera frågan senast	Åtgärder
	<i>i relation till varandra. Förändringar av mål, budget och uppdrag samt konsekvenser i arbetsmiljön sätts också i relation till varandra.</i>					
	Sammanfattande bedömning <i>Reflektera över vilka områden ni bedömt som mest aktuella att arbeta vidare med utifrån er självskattning.</i> <i>(GRÖNT) Stämmer mycket väl, stämmer väl – det mesta är på plats och behöver förtydligas som styrkor och lönsamt att fortsätta med. Skapar stolthet och bidrar till att vara en attraktiv arbetsgivare.</i> <i>(GULT) Stämmer delvis – På god väg. Har bra sätt att arbeta på som är viktiga att bibehålla och förbättra</i> <i>(RÖTT) Stämmer inte alls – flera delar inom området behöver vi förbättra och arbeta vidare med.</i>	Prioriterade områden <i>Prioritera ett eller ett par områden som skattats grönt, gult, rött.</i> <i>Beskriv kort i kommentarsfältet vad ni planerar att arbeta vidare med.</i>	 Stämmer väl	Vår största utmaning framöver är att säkra försörjningen av rätt kompetens utifrån vårt uppdrag och förväntningarna från staden. Vårt arbetsmiljöarbete fortgår enligt plan med bland annat NMI som plattform.	2019-06-30 Innan frågorna rapporteras till staden ska de vara processade i FSG eller motsvarande för bolag. Informationen ska även ges till Nämnd och styrelser.	