



BUSINESS REGION GÖTEBORG

KALLELSE

Styrelsemöte i Business Region Göteborg AB

Tisdagen den 29 oktober 2019, kl.08.30-12.00,

Plats: Business Region Göteborg AB, Östra Hamngatan 5

Ärende

1. Sammanträdet öppnas
2. Val av protokolljusterare
3. Föregående mötesprotokoll
4. Anmälan om jäv
5. Information ekonomirapport 2019-09-30 (*Patrik Andersson, 15 min/5 min föredragning*)
6. Beslut finansiering 2019 Johanneberg Science Park (*Patrik Andersson, 15 min/5 min föredragning*)
7. Beslut finansiering 2019 Sahlgrenska Science Park (*Patrik Andersson, 15 min/5 min föredragning*)
8. GR och BRG samverkan (*Helena Söderbäck, 30 min*)

PAUS 15 min

9. Information riskhanteringsprocessen (*Annelie Wignell, 20 min/ 10 min föredragning*)
10. Information Näringslivsstrategiska programmet (*Pia Areblad, 15 min/ 7 min föredragning*)
11. Information Baden Württemberg besök (*Ulrike Firniss, 15 min*)
12. Information Climate change awariness convention och Transformation leadership (*Olov Langenius, 20 min*)
13. Princip diskussion, bisysslor (*Patrik Andersson, 20 min/ 7 min föredragning*)
14. Fastställande av mötestider 2020 (*Patrik Andersson, 15 min*)
15. Övriga frågor

Kallade:

Styrelseledamöter:

Anders Sundberg (M)

Lennart Olsson (L)

Angela Aylward (MP)

Bengt Forsling (S)

Håkan Eriksson (V)

Olov Langenius (D)

Stefan Gustafsson (S)

Marith Hesse (M)

Boris Leimar (SD)

Verkställande direktör Patrik Andersson

Vice VD Eva-Lena Albihn

Sekreterare Roland Adrell

Helena Söderbäck, Förbundsdirektör GR

Välkomna!

Patrik Andersson

Måndagen den 23 september 2019, kl. 09.00 – 11.30

Plats: Business Region Göteborg AB, Östra Hamngatan 5

Närvarande: Anders Sundberg	Ordförande
Lennart Olsson	1:e vice ordförande
Angela Aylward	2:e vice ordförande
Håkan Eriksson	Ledamot
Olov Langenius	Ledamot
Stefan Gustafsson	Ledamot
Marith Hesse	Ledamot
Boris Leimar	Ledamot
Kaisa Dahlsten	BRG (§ 7)
Marie Gumabon	BRG (§ 5)
Patrik Andersson	VD
Eva-Lena Albihn	Vice VD
Roland Adrell	Sekreterare

1 Sammanträdet öppnas

Ordförande öppnade sammanträdet.

2 Val av protokolljusterare

Angela Aylward utsågs att jämte ordföranden justera protokollet.

3 Föregående mötesprotokoll

Föregående mötesprotokoll lades med godkännande till handlingarna.

4 Anmälan om jäv

Konstaterades att inget jäv förelåg.

5 Information inom området kommunikation

Marie Gumabon informerade.

6 Fastställande av delårsbokslut och uppföljningsrapport

Patrik Andersson föredrog en rapport.

Styrelsen beslutade att fastställa delårsbokslutet per den 31 augusti och uppföljningsrapport 2.

Ett underlag för föredragningen bilägges protokollet.

7 Beslut Företagsklimat

Kaisa Dahlsten redogjorde för en i förväg utsänd handling.

Styrelsen beslutade att BRG får i uppdrag att stärka sina operativa insatser för att förbättra företagsklimatet genom att genomföra företagsbesök, företagarmöten, utskick till nystartade företag samt kommunikativa insatser enligt tjänsteutlåtandet.

Uppföljningen till styrelsen ska sammanfogas med det ordinarie arbetet med näringslivsklimatet.

Ett underlag för föredragningen bilägges protokollet.

8 Information MIPIM 2020

Patrik Andersson informerade om läget. BRG kommer inte att medverka vid MIPIM 2020.

Styrelsen beslutade att uppdra åt Patrik Andersson att återkomma med ett förslag till en aktivitet i MIPIMs anda i göteborgsregionen.



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

RA
D AUF

9 Tjänstemannabehandlade remisser 2019-01-01 – 2019-08-31

Patrik Andersson redogjorde för de remissvar som BRG avgivit under perioden 20190101 – 20190831.

Ett underlag för föredragningen bilägges protokollet.

Reflektion Ägardialog Stadshus AB 2019-08-23

Anders Sundberg redogjorde för den ägardialog som genomförts med stadshus AB. Härefter reflekterade styrelsen över frågan.

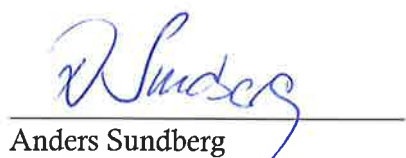
10 Övriga frågor

1. Statsbesök från Baden Württemberg till Göteborg i veckan där BRG är värd.

Vid protokollet:


Roland Adrell

Justeras:


Anders Sundberg


Angela Aylward



BUSINESS REGION
GÖTEBORG



Rapport september 2019



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

Denna rapport omfattar endast Business Region Göteborg AB.

I enlighet med stadens riktlinjer upprättas ordinarie uppföljningsrapporter per 31 mars, 31 augusti och 31 december. Delägda bolag lämnar övergripande information om ekonomi och verksamhet i ordinarie uppföljningsrapport i enlighet med modellen för ägarstyrning.

September 2019

I allt väsentligt har verksamheten inom BRG utvecklats i linje med lagd plan och budget för året. Några exempel belyses nedan.

Beslut om handlingsplaner för det näringslivsstrategiska programmet är klart i samtliga nämnder. Handlingsplanen för Infrastruktur kvarstår för beslut, och kan försenas något. Referensorganisationerna (Västsvenska Handelskammaren, Svensk Näringsliv, Företagarna, LO, Unionen, Studentforum, Göteborgs Universitet) är klara och separata möten hålls eller har hållits under augusti/september.

335 företag deltar i tillväxtprogrammet och har tillsammans 4 422 aktivitetstimmar vilket är något lägre än förväntat men en följd av försenad upphandling av rådgivare. Vi har beviljats ett projekt av Tillväxtverket, 1 år, med start 1 oktober, för strategisk kompetensförsörjning i små och medelstora företag.

Uppföljning av Yesbox uppvisar ett attraktivt erbjudande och välkomnande mötesplats som av aktörerna uppskattas och ökar samverkan. Fokus framöver är att skapa ytterligare synlighet och gemensam nytta.

Samfinansieringen för fortsatt lotsfunktion är klar för 2020-2022. Vi har hittills hanterat 311 lotsärenden (NKI 95). 150 är anmälda från staden till kommande Förenkla-utbildning, en del i det företagsklimatfrämjande arbetet.

Inom Kluster och Innovation har helårsmålen nåtts gällande klusterinitiativ, mötesplatser och artiklar. Delegationsbesöken under hösten har bl.a. kommit från Danmark, Kina, Chile, Österrike, Korea, Tyskland. Slutkonferensen inom FED (FossilFreeEnergyDistricts) i början av oktober har visat på stort intresse.

Fortsatt ökning av följare på sociala medier och stort intresse för "invest"-sidorna och våra rapporter, såväl antal nedladdningar som antal unika nedladdningar. Redan nu har vi högre utfall än 2018.

Göteborg, 22 oktober 2019

Patrik Andersson
VD

Annelie Wignell
Chef Ekonomi & Verksamhetsstöd



**BUSINESS REGION
GÖTEBORG**

Månadsrapport 2019-09-30

PERIODENS UTFALL OCH RESULTAT

1. Rörelsens intäkter ligger något över budget för perioden (+0,38%).
2. Rörelsens totala kostnader ligger marginellt över budget för perioden (-0,09%).
3. Det sammantaget redovisar ett något bättre resultat för perioden.
4. Preliminärbokade leverantörsfakturer vid periodens slut förekommer mer eller mindre alla månader ex. augusti och december då samtliga fakturer slutat testas i samband med bokslut.

Kontogrupp, sammanställd	Innevarande period				
Belopp i tkr	Resultat 201901-09	Per.budget 201901-09	Avvik.	Resultat 201801-09	Budget 201901-12
Koncernintäkter, Gbg stad KFBUE	21 600	21 600	-	20 700	28 800
Offentliga intäkter, GR	15 000	15 000	-	15 000	20 000
Övriga offentliga intäkter	9 406	9 264	142	11 437	28 480
Övriga intäkter	8 968	8 899	69	9 144	10 720
Rörelsens intäkter (+)	54 974	54 763	211	56 281	88 000
Delägarskap, bidrag	7 139	7 139	-	7 060	9 100
Personal/köpta tjänster	59 483	59 621	-138	56 983	88 400
Marknadsföring, kundaktiv.	8 254	8 459	-205	8 779	14 200
Övriga kostnader	12 726	12 846	-120	10 781	16 300
<i>Prelbokade lev.fakturer</i>	<i>542</i>	<i>-</i>	<i>542</i>		
Rörelsens kostnader (-)	88 144	88 065	79	83 603	128 000
Rörelseresultat	-33 170	-33 302	132	-27 322	-40 000
Nedskrivningar (ÅR)	-	-	-	-	-6 500
Koncernbidrag	30 075	30 075	-	30 525	40 100
RESULTAT FÖRE SKATT	-3 095	-3 227	132	3 203	-6 400
Aktieägartillskott					5 000
Eget kapital					1 400
					0

Generellt bedöms periodens avvikelser inte ha någon påverkan på helårsresultatet.

Budgeterat resultat lämnades oförändrat i ny prognos per 31 augusti. Ny prognos lämnas per 31 oktober.

Intäkter

Intäkterna bedöms inkomma i linje med budget, eller förväntas bli något högre.

Inför kommande prognos ser vi att intäkterna kan öka något bl.a. då vi beviljats ett projekt från Tillväxtverket med start 1 oktober (500 tkr, 12 mån) där en viss del förväntas infalla under 2019.

Kostnader

Kostnaderna bedöms inkomma i linje med budget.

Mindre avvikelser som faller under periodisering påverkar inte helåret.



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

PERIODENS BALANSPOSTER

1. Redovisat resultat anges här före skatt och utan hänsyn till skatteeffekter.
2. Värdering av finansiella anläggningstillgångar med eventuella nedskrivningar görs vid årsbokslutet.
3. Erhållna och lämnade aktieägartillskott i enlighet med budget.

Belopp i tkr	2019-09	ÅR181231	Rörelse
Materiella anläggningstillgångar	5 426	3 945	1 481
Finansiella anl. tillgångar	21 152	14 652	6 500
Kassa/bank	49 839	67 475	-17 636
Kortfristiga fordringar	12 753	10 764	1 989
Summa tillgångar	89 170	96 836	-7 666
Bundet eget kapital	10 093	10 093	-
Fritt eget kapital	53 682	48 682	5 000
Resultat före skatt	-3 095		-3 095
Kortfristiga skulder	28 490	38 061	-9 571
Summa skulder och eget kapital	89 170	96 836	-7 666



2019-10-28

Till
Styrelsen i
Business Region Göteborg AB

Rapport till BRGs Styrelse – statsbesöket från Baden Württemberg 26+27 September 2019

Bakgrund:

Hösten 2018 tog BRG kontakt med flera aktörer inom Automotive kluster i Stuttgart (som ligger i den tyska delstaten Baden Württemberg). Kontakterna klustren emellan anses vara av strategiskt vikt för att europeiska företag ska hitta samverkan och vara konkurrenskraftiga på en global marknad.

I oktober 2018 besökte tre personer från BRG med olika bakgrund från avdelningen Kluster och Innovation ett flertal 'automotive' kontakter i Stuttgart, för att titta närmare på hur de arbetar. BRG följde upp och vårdade kontakterna. I samband med Hannover-mässan 2019, där Sverige var partnerland, presenterade Ulrike Firniss (EU Relationer) och Per Österström (Automotive Kluster) Göteborgsregionen vid ett flertal seminarium speciellt inbjudna av Baden Württemberg.

Genom presentationerna väcktes *Staatsministeriums* intresse för att besöka Göteborg i syfte att studera hur vi arbetar med omställningen av fordonsklustret (bl.a. elektrifiering, digitalisering och automatisering). Samtidigt uttrycktes ett stort intresse för både Geely och Ericsson och att utveckla sina relationer med dem.

Kort om Baden-Württemberg

- BW har 330 företag i sitt fordonskluster med 230 000 direkt anställda, en omsättning på 82 Mdr Euro och med ett exportvärde av 51 Mdr Euro. BW innehar 30% av den tyska arbetskraften inom fordonsindustrin och är en region med 20% av den regionala arbetskraften knuten till fordonsindustrin.
- Motsvarande siffror för GR: 27 500 direkt anställda och 37% andel av Sveriges fordonsindustri, VGR: 37 500 direkt anställda och 50% andel av Sveriges fordonsindustri. Exportvärdet 2018 var 146 miljarder SEK för fordonsklustret (av Göteborgsregionens totala exportvärde på 292 miljarder kr).
- BW är huvudsäte för Daimler, Porsche, Audi, Bosch och Smart m.fl., vilka alla har viktiga kopplingar till västsvensk fordonsindustri i ägarstruktur och/eller kundrelationer.
- Geely är majoritetsägare både i AB Volvo och tyska Daimler, vilket knyter samman våra regioners framtid, nog så viktigt sett till jobb knutna till våra största bolag i regionen.
- BW har insett den enorma omställningen inom fordonsindustrin och organiserat en näringsstrategisk dialog och ett strategiskprogram tillsammans med näringsliv och akademi

- med fokus på bl.a. digitalisering, energi och produktion. Som en viktig del i deras strategi reser de tillsammans runt och besöker andra städer/regioner för att inspireras av deras arbete.
- BW har avsatt finansiella medel för att stödja transformationen inom ramen för 7 områden. Enbart för område "Elektromobilitet och nya mobilitetskoncept" har man avsatt motsvarande 215 miljoner € mellan åren 2010-2021. Omfattar bl.a. forskningsinsatser, klusterutveckling, digitalisering och utveckling av multi-modala transportlösningar.

Syfte:

Kunskapsinhämtning, nätverkande, affärsmöjligheter, framtida samarbetsmöjligheter mellan Göteborgsregionen och Baden Württemberg (BW)

Deltagare Baden Württemberg:

Ministerpresident Winfried Kretschmann,
Minister för Forskning, Minister för Transport
plus ett 70-tal deltagare från näringslivet med bl a Audi, SAP, GFT Technologies samt tyska Handelskammaren, akademi, forskningsinstitut.

Deltagare Göteborg:

Göteborgs Stad, Västra Götalandsregionen, näringsliv med bl.a. Geely, Ericsson, Volvo Cars, Volvo Group, Chalmers, forskningsinstitut samt ett flertal mindre och medelstora företag

Fokus:

"Digitalisation and Mobility Solutions"
2 dagars program i Göteborg enligt bilaga

Resultat:

Ministerpresidenten med åtta personer i hans följe hade enskilda möten med Geely
Minister för Transports följe besökte VCC och Volvo AB.
Generaldirektören på Forskningsministerium återkopplade sina idéer om samarbetsmöjligheterna med AI Centre efter besöket.
Delegationen visade stort intresse för 5 G utvecklingen på Ericsson.

Nästa steg:

- SME från Göteborg skall delta i Baden Württembergs underleverantörsdag i november i Stuttgart.
- SME från Baden Württemberg skall delta på mässan VECS (Vehicle Electronics and Connected Services) i maj 2020 i Göteborg.
- Vi avser att i framtiden gemensamt identifiera och analysera möjligheter att söka EU medel.
- BRG förväntar sig att en redan muntligt framfört officiell inbjudan från *Staatsministerium* Baden Württemberg bekräftas i skrift.
- BRG avser att utröna intresset för ett samarbete mellan de tre ledande automotive klustren i Europa: Stuttgart, Lyon, Göteborg

Bilaga:

Deltagarförteckning från Göteborg med agenda

Baden-Württemberg Delegation Visit Gothenburg, Sweden September 26-27, 2019

Participant brochure



Business Region Göteborg
European Entrepreneurial Region 2020

gothenburg



Welcome to Gothenburg, Sweden, one of the most rapidly expanding regions in Europe and a hotspot for innovation and entrepreneurship

As a hub for Swedish research and development, the Gothenburg region boasts a wealth of innovation clusters and world-renowned academic institutions.

In recent years, locally-based companies like Ericsson, the Volvo Group, AstraZeneca, Saab, SKF and Volvo Cars have invested heavily in developing new products and services. This, combined with the successful collaborations between industry, the public sector and academia, has helped make Gothenburg leading within for example areas of automotive, life science, logistics, ICT and urban development.

The Gothenburg region is also in the middle of a historic period of urban development and is making space for 105,000 new homes and 120,000 new jobs. With construction plans worth EUR 100 billion, Gothenburg offers one of Europe's biggest centrally located urban investment opportunities.

Warm welcome to Gothenburg!



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

Business Region Göteborg



Anders Sundberg

Business Region Göteborg
Chairman

Östra Hamngatan 5, Gothenburg
+46 70 441 41 85
anders.sundberg@politiker.goteborg.se
www.linkedin.com/in/anders-sundberg-5134194
www.businessregiongoteborg.se



Patrik Andersson

Business Region Göteborg
CEO

Östra Hamngatan 5, Gothenburg
+46 31 367 61 20
patrik.andersson@businessregion.se
www.linkedin.com/in/patrik-andersson-2b723aab
www.businessregiongoteborg.se/en



Erik Behm

Business Region Göteborg
Establishment and Investment
Area Manager ICT

Östra Hamngatan 5, Gothenburg
+46 31 367 61 55
erik.behm@businessregion.se
www.linkedin.com/in/erikbehm
www.businessregiongoteborg.se/en

Business Region Göteborg



Henrik Einarsson

Business Region Göteborg
Establishment and Investment
Director

Östra Hamngatan 5, Gothenburg
+46 31 367 61 27
henrik.einarsson@businessregion.se
www.linkedin.com/in/henrik-einarsson-2157166
www.businessregiongoteborg.se/en



Ulrike Firniss

Business Region Göteborg
Director EU Affairs

Östra Hamngatan 5, Gothenburg
+46 31 367 61 77
+32 22 745 544
ulrike.firniss@businessregion.se
www.linkedin.com/in/ulrike-firniss-9830a15
www.businessregiongoteborg.se/en



Joel Görsch

Business Region Göteborg
Establishment and Investment
Investment Advisor

Östra Hamngatan 5, Gothenburg
+46 31 367 61 11
joel.gorsch@businessregion.se
www.linkedin.com/in/joel-gorsch-4a816b112
www.businessregiongoteborg.se/en

Business Region Göteborg



Bengt Kjellin

Business Region Göteborg
Communications Department

Press manager
Östra Hamngatan 5, Gothenburg
+46 31 367 61 64
bengt.kjellin@businessregion.se
www.businessregiongoteborg.se/en



Ulf Landin

Business Region Göteborg
Establishment and Investment
Senior Advisor

Östra Hamngatan 5, Gothenburg
+46 31 367 61 51
ulf.landin@businessregion.se
www.linkedin.com/in/ulf-landin-55b21740
www.businessregiongoteborg.se/en



Johanna Stål

Business Region Göteborg
Cluster and Innovation
Communications Manager

Östra Hamngatan 5, Gothenburg
+46 31 367 61 23
johanna.stal@businessregion.se
www.linkedin.com/in/johanna-stal-78641b3
www.businessregiongoteborg.se/en

Business Region Göteborg



Maria Strömberg

Business Region Göteborg
Cluster and Innovation
Director

Östra Hamngatan 5, Gothenburg
+46 31 367 61 10
maria.stromberg@businessregion.se
www.linkedin.com/in/maria-strömberg-6a93139
www.businessregiongoteborg.se/en



John Wedel

Business Region Göteborg
Cluster and Innovation
Manager Infrastructure and Logistics

Östra Hamngatan 5, Gothenburg
+46 31 367 61 21
john.wedel@businessregion.se
www.linkedin.com/in/john-wedel-3994421a
www.businessregiongoteborg.se/en



Per Österström

Business Region Göteborg
Cluster and Innovation
Manager Automotive and Transport

Östra Hamngatan 5, Gothenburg
+46 31 367 61 28
per.osterstrom@businessregion.se
www.linkedin.com/in/per-österström-1ba1435
www.businessregiongoteborg.se/en

Politicians/City of Gothenburg



Anneli Rhedin

Gothenburg City Council
Lord Mayor

Gustaf Adolfs Torg 1, Gothenburg
+46 73 966 95 47
anneli.rhedin@politiker.goteborg.se
www.goteborg.se



Gunilla Bökmark

City of Gothenburg
Director of International Relations

Gustaf Adolfs Torg 4, Gothenburg
+46 73 682 44 60
gunilla.bokmark@cityhall.goteborg.se
www.goteborg.se

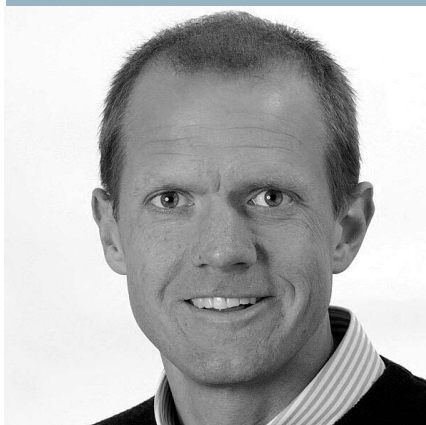


Grith Fjeldmose

Gothenburg City Council
Deputy Mayor

Gustaf Adolfs Torg 5, Gothenburg
+46 73 973 45 28
grith.fjeldmose@politiker.goteborg.se
www.linkedin.com/in/grith-fjeldmose-0a874524
www.goteborg.se

Politicians/City of Gothenburg



Anders Svensson

Labour market and adult education administration
Chairman of the board

+46 70 748 57 76
anders.svensson@politiker.goteborg.se
www.goteborg.se

Regional Executive Board/Council Västra Götaland



Johnny Magnusson

President of the Regional Executive Board Västra Götaland
President of the Regional Council, Region Västra Götaland

+46 73 098 48 00
johnny.magnusson@vgregion.se
www.goteborg.se



Johan Holmqvist

Carmenta
Vice President, Business Development

Sankt Eriksgatan 5, 411 05 Gothenburg
johan.holmqvist@carmenta.com
www.linkedin.com/in/johan-holmqvist-1937421
www.carmenta.com/en



Kristian Jaldemark

Carmenta
Vice President, Head of Development

Sankt Eriksgatan 5, 411 05 Gothenburg
kristian.jaldemark@carmenta.com
www.linkedin.com/in/kristianjaldemark
www.carmenta.com/en



Gunilla Gustavs

CEVT
Director PR Communications & Government Relations

Theres Svenssons Gata 7, 417 55 Gothenburg
gunilla.gustavs@cevt.se
www.cevt.se



Frank Klaas

Geely International
Head of Communications Europe and US

London, Greater London, United Kingdom
fklaas@london-taxis.co.uk
<http://global.geely.com/>



Stefan Lundin

Geely Innovation Center
Head of PR, Communication and Governmental Relations
ZGH Sweden and Geely Innovation Centre

Götaverksgatan 2, Gothenburg
www.linkedin.com/in/stefan-lundin-%E9%BE%99%E5%B8%9D%E5%87%A1-7395972/
www.geelyinnovationcentre.eu



Thomas Müller

CEVT
Senior Vice President

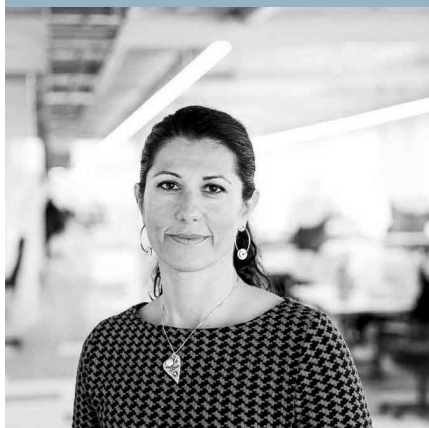
Theres Svenssons Gata 7, 417 55 Gothenburg
thomas.muller@cevt.se
www.linkedin.com/in/thomas-mueller-83391992
www.cevt.se



Malin Willbro

CEVT
PR Manager

Theres Svenssons Gata 7, 417 55 Gothenburg
+46 72 988 85 43
malin.willbro@cevt.se
www.linkedin.com/in/malin-willbro-90006568
www.cevt.se



Sofia Granath

WirelessCar AB
Director Strategy & product management

Vädursgatan 6, 412 50 Gothenburg
+46 76 553 61 25
sofia.granath@wirelesscar.com
www.linkedin.com/in/sofiagranath
www.wirelesscar.com



Jonas Wilhelmsson

Part of Ericsson Göteborg Site Leadership Team
Head of Innovation & Sustainability and Ericsson's One
Sweden Performance Manager

Lindholmospiren 11, 417 56 Gothenburg
www.linkedin.com/in/jonaswilhelmsson
www.ericsson.com/en

Economy



Helena Asztalos

Ericsson AB
Site Engagement & Experience responsible

Lindholmspiren 11, Gothenburg
+46 70 987 10 70
helena.asztalos@ericsson.com
www.ericsson.com/en



Henrik Sahlin

Ericsson Göteborg
Master Researcher

Lindholmspiren 11, 417 56 Gothenburg
www.linkedin.com/in/henrik-sahlin-1132487
www.ericsson.com/en

Lindholmen Science Park



Dr. Peter Öhman

Lindholmen Science Park
Dr, COO

Lindholmspiren 3, 402 78 Gothenburg
+46 70 227 24 12
peter.ohman@lindholmen.se
www.linkedin.com/in/peter-ohman-897369
www.lindholmen.se/en



Peter Janevik

AstaZero
CEO

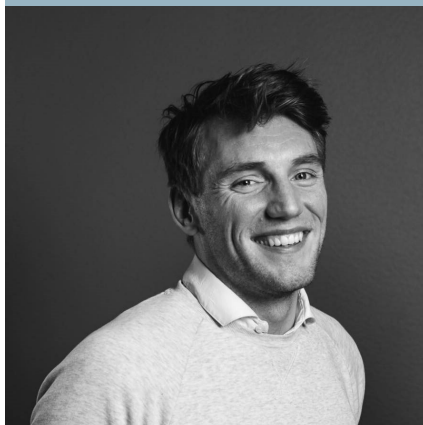
Lindholmspiren 3, 402 78 Gothenburg
+46 70 431 61 43
peter.janevik@astazero.com
www.linkedin.com/in/peter-janevik-1b46693
www.astazero.com



Eilert Johansson

RISE AB
VP Business and Innovation area Mobility

Box 1263, 164 29 Kista
+46 70 241 86 68
eilert.johansson@ri.se
www.linkedin.com/in/eilert-johansson-0b3276
www.ri.se



Peter Kurzwelly

AI Innovation of Sweden
Activator

Lindholmspiren 11, 417 56 Gothenburg
+46 76 861 00 00
peter.kurzwelly@ai.se
www.linkedin.com/in/peterkurzwelly
www.ai.se/en



Dr. Ing Mats Nordlund

Zenuity AB

Dr. Director Research and Special Projects

Lindholmospiren 2, 41756 Gothenburg

+46 70 398 08 37

mats.nordlund@zenuity.com

www.linkedin.com/in/mats-nordlund-mats-nordlund-at-gmail-com-9427245

www.zenuity.com



Dr. Åsa Fasth-Berglund

Chalmers University of Technology

Docent

Chalmers University of Technology, Department of Industrial and Materials Science, Hörsalsvägen 7, Gothenburg

+46 31 772 36 86

asa.fasth@chalmers.se

www.linkedin.com/in/fasth/

www.chalmers.se/en



Dr. Mats Jirstrand

Chalmers AI Research Center

Head of Department at Fraunhofer-Chalmers Centre Operational Team

Fraunhofer-Chalmers Centre, Chalmers Science Park, SE-412 88 Gothenburg

+46 31 772 42 50

mats.jirstrand@fcc.chalmers.se

www.linkedin.com/in/mats-jirstrand-2471533

www.fcc.chalmers.se/



Dr. Sinisa Krajnovic

Chalmers University of Technology
Director of Area of Advance Transport, Professor

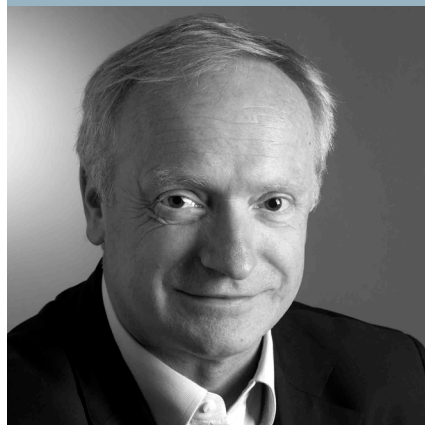
Chalmers University of Technology, Dept. of Mechanics and
Matime Sciences, SE-412 Gothenburg
+46 72 190 07 29
sinisa@chalmers.se
www.chalmers.se/en



Dr. Anders Palmqvist

Chalmers University of Technology
Vice President of Research and Research Education

Chalmers University of Technology, Chalmersplatsen 4, Go-
thenburg
+46 31 772 29 61
anders.palmqvist@chalmers.se
www.linkedin.com/in/anders-palmqvist-8339273/
www.chalmers.se/en



Dr. Jörgen Sjöberg

Chalmers University of Technology
Director International Affairs

Chalmers University of Technology, Management Support,
Chalmersplatsen 4, Gothenburg
+46 70 514 28 77
jorgen.sjoberg@chalmers.se
www.linkedin.com/in/jorgen-sjoberg-4bb25a1
www.chalmers.se/en



Dr. Johan Stahre

Chalmers University of Technology
Professor, Chair of Production Engineering/Director (interim) Nordic CLC EIT Manufacturing

Chalmers University of Technology, Department of Industrial and Materials Science, Hörsalsvägen 7A, Gothenburg
+46 70 308 88 38
johan.stahre@chalmers.se
www.linkedin.com/in/jstahre/
www.chalmers.se/en



Dr. Åsa Valadi

Chalmers University of Technology
Partnership Manager

Chalmersplatsen 4, Gothenburg
+46 76 125 70 85
asa.valadi@chalmers.se
www.linkedin.com/in/asa-valadi-9627072b
www.chalmers.se/en



Dr. h.c. Anna Nilsson-Ehle

Lindholmen Science Park
Chair of the Board
Vinnova,
Chair of the Board

Box 8077, 402 78 Gothenburg
+46 70 996 76 00
anna@nilsson-ehle.se
www.linkedin.com/in/anna-nilsson-ehle-4a42203
www.lindholmen.se

Guides from Business Region Göteborg - Thursday



Carina Nowak



Karin Eriksson



Katarina Clase

Guides from Business Region Göteborg - Friday



Seymur Badirkhanov



Lars Bern



Rebecka Berglund

Editor

Program Thursday 26/9

Time	Activity	Participants	Venue	Responsible
08:10	Delegation arrives from Finland	Ca 55 Personen excl MP	Landvetter AY861	
	Breakfast	Ca 55 Personer excl MP	Radisson Blu Scandinavia Södra Hamngatan	Delegationens travel agency
10:10	BRG walks to hotell			
10:28	Announcement speakers / moderation			Ulrike Firniss, BRG
10:30	Welcome		Radisson Blu Scandinavia Södra Hamng "Västerhavet"	Patrik Andersson , CEO Business Region Göteborg AB
10:33	Presentation overview e-mobility	Ca 55 delegates excl MP	Radisson Blu Scandinavia Södra Hamng "Västerhavet"	Per Österström , BRG, Head of Automotive Cluster
11:00	Presentation Baden Württemberg Delegation	Ca 55 delegates excl MP	Radisson Blu Södra Hamngatan "Västerhavet"	Minister Hermann , Ministry of Transportation
11:15	RISE	Ca 55 delegates excl MP	Radisson Blu Södra Hamngatan "Västerhavet"	Eilert Johansson , RISE, VP Business and Innovation area Mobility Peter Janevik , Asta Zero, CEO
	Asta Zero			
12:00	10 min Car-menta	Ca 55 delegates excl MP	Radisson Blu Södra Hamngatan "Västerhavet"	Kristian Jaldemark , VP Carmenta, Head of Development Johan Holmqvist , VP Business Development
12:10	10 min Wireless Car			Sofia Granath Director Strategy & Product Management
12:20	10 min Q & A to both			Product Management
12:30	End			
12.30	End of Session			

Program Thursday 26/9

Time	Activity	Participants	Venue	Responsible
12:30	Transport	Ca 55 delegates excl MP	Lindholmen Science Park (Lindholmen Science Park)	TravelAgency 2 busses
13:00	Lunch Welcome by: BRGs CEO Patrik Andersson	70 Pers incl MP and entourage	Lindholmen Science Park Resto Lindholmospiren	BRG host
13:00	MP arrives	MP + 11 entourage arrival airport 12:20	Lindholmen Science Park (Lindholmen Science Park)	
	<i>All tables but VIP are to begin lunch</i>			
13:45	Photograph VIPS only			
13:55	Walk to Visual Arena (VA)	Ca 76 pers, plus interpreter	Visual Arena at Lindhomen Science Park	Ulrike
Moderation Dr. Kai Schmidt-Eisenlohr CEO Baden Württemberg International				
14:00	Welcome To the "Briefing" Session	CA 76 pers, plus interpreter		Dr. Kai Schmidt-Eisenlohr CEO Baden Württemberg International
14:05	"Political Briefing"	CA 76 pers, plus interpreter	Visual Arena / Lindholmen Science Park	Head of Mission Miriam Wolter , Deutsche Botschaft
14:15	"Scientific Briefing"	CA 76 pers, plus interpreter	Visual Arena/ Lindholmen Sci- ence Park	Chalmers Technical University
14:25	"Economic Briefing"	76 pers, plus interpreter	Visual Arena /Lindholmen Sci- ence Park	Henrik Einarsson , Director Dept Establishment and Investment
14.50	Q + A to all speak- ers			
15:00	Transport to Geely			
15.15	Geely	70 pers	CEVT M2, Götaverksga- tan 6-8 417 55 Göteborg Entrance via Regnbågs- gatan.	Greetings on behalf of Geely Group by Frank Klaas Vice President Communications Europe, Geely Auto Technical (Deutschland) GmbH Thomas Müller , Senior Vice President, SVP, at Powertrain / CEVT Stefan Lundin , CEVT, Head of PR, Communication and Govern- mental Relations ZGH Sweden and Geely Innovation Center Malin Willbro , PR Manager på CEVT (China Euro Vehicle Technology AB)
16.15	End Geely Programme			

Program Thursday 26/9

16:15 -16:30	Transport till Ericsson, checking in			
16:45	Ericsson	ca 70 persons	Ericsson Lindholmspiren 11	Jonas Wilhelmsson , part of Ericsson Göteborg Site Leadership team Head of Innovation & Sustainability, additional to being Ericsson One Sweden Performance Manager Henrik Sahlin , Master Researcher, Ericsson Göteborg Helena Asztalos , Site Engagement & Experience responsible
17:30	End Presentations			
17:30- 18:30	Networking	Follow-up today's meetings	Ericsson Lindholmspiren	
18:30 sharp	End		Bus back to hotel for delegation	Ferry GREEN flag free of charge 18:16, 18:23, 18:31, 18:38

No joint dinner Thursday.

Program Friday 27/9

Time	Activity	Participants	Venue	Responsible
	MP and 11 politicians leave for Stockholm			
08:30	Pick-Up Hotel 2 busses (booked by delegations Travel agency)	57 pers, all but MP + politicians	Lindholmen Science Park	
09:00-10:00	AI Center		Visual Arena	Moderator: Erik Behm , Head of IT Center West
09:05-09:15	Presentation Delegation for AI Center	57 Pers	Visual Arena	Frau Dr. Simone Schwanitz , Ministry of Science, Research and Arts
09:15-10:00	Introduction AI Centre		Visual Arena Accelerating the Introduction of AI in Industry	Peter Kurzweily , Community Activator Dr. Ing. Mats Nordlund , Director of Research, Zenuity
10:00-10:15	CoffeeBreak		Visual Arena	
10:15-11:00	Presentation Lindholmen Science Park	57 Pers	Visual Arena (Closer, DriveSweden, TrppleF)	Peter Öhman , COO LPS
11:00	Presentation Testbed Göteborg Q& A	57 Pers	Visual Arena	Maria Strömberg , BRG, Director Cluster and Innovation
11.30-12:00	Q & A Reflections Impressions Farewell		Visual Arena	Per Österström , Business Region Göteborg
12:00	End of Business Region Göteborgs Program			
12:30	Start Chalmers Program			

Contact:

Ulrike Firniss, Business Region Göteborg

+46 70 869 02 67

12:30	Chalmers program starts	Delegation to Chalmers, 52 persons	Lindholmen Science Park	
12:30 – 13.25	LUNCH - Welcome by prof Palmqvist - Introduction Dr. Simone Schwanitz	Whole group	Lindholmen Science Park	Chalmers Prof Palmqvist
13.30 – 14.30	Stena Industry Innovation Lab och EIT Manufacturing	Whole group	SII-Lab Forskningsgången 6	Chalmers Prof Stahre Ass Prof Fast-Berglund
14.45 – 15.00	Introduction Chalmers	Whole group	Lindholmen Conference centre Room: Pascal Lindholmospiren 5	Chalmers Dr Sjöberg
15.00 – 15.15	Cooperation KIT - Chalmers	Whole group	Lindholmen Conference centre Room: Pascal Lindholmospiren 5	KIT Mr Sascha Ott
15.15 – 16.00	Mobility research at Chalmers	Whole group	Lindholmen Conference centre Room: Pascal Lindholmospiren 5	Chalmers Prof Krajnovic Dr Valadi
16.00	Transport Landvetter	Check In 17:00	Dep 19:10 LH 819 Frankfurt	

CHALMERS

UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

Contact at Chalmers: Dr. Jörgen Sjöberg, Director International Affairs. +46 705 14 28 77

Participants from Chalmers

Vice President Prof Anders Palmqvist – at lunch

Professor Johan Stahre – lunch and SII Lab

Associate Professor Åsa Fast-Berglund – SII Lab

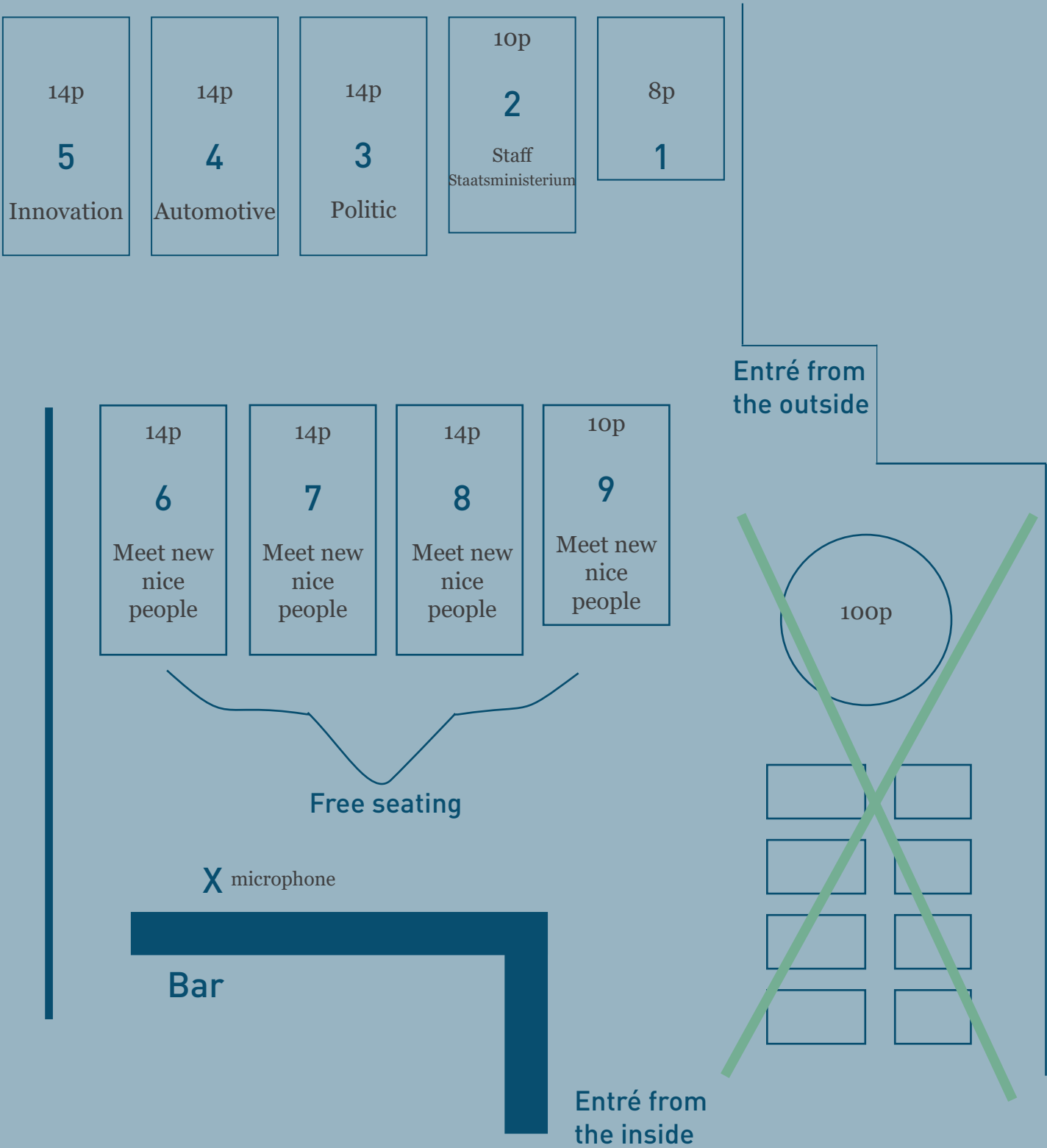
Professor Sinisa Krajnovic – lunch and Chalmers mobility research

Dr Jörgen Sjöberg – the whole program

Dr Åsa Valadi – lunch and Chalmers mobil

Seating lunch 26/9

Detailed seating plan for tables 1-5 to be distributed the same day



gothenburg

2019-10-29

Till
Styrelsen i
Business Region Göteborg AB

Ärende: Princip diskussion bisysslor.

I bilaga 1 Anvisning gällande regler om bisyssla och jäv vid anställning i Göteborg Stad samt bilaga 2 Lokal anvisning Bisysslor Business Region Göteborg finns det regelverk som hanterar bisysslor för anställd i BRG.

Det kan eventuellt finnas skäl till en uppdatering av lokal anvisning, såsom en inledning innan ett eventuellt ställningstagande i ovan förs därför en mer principiell diskussion.

Business Region Göteborg AB

.....
Patrik Andersson
VD



Anvisning gällande regler om bisyssla och jäv vid anställning i Göteborgs Stad

Syftet med denna anvisning är att klargöra regler och övergripande rekommendationer gällande bisyssla och jäv. Det åligger varje förvaltning och bolag att ha interna tillämpningsrutiner. Målet är att det hos stadens anställda endast skall förekomma tillåtna bisysslor samt att beslut inom staden alltid skall fattas under korrekta omständigheter.

Anvisningen följer nedan och avsikten är att den skall vara kortfattad och lättillgänglig. Som bilagor till anvisningen återfinns aktuella regler i kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser (AB), Lagen om offentlig anställning (LOA) och Kommunallagen (KomL).

Om bisyssla

Bisysslor är i princip alla tillfälliga eller stadigvarande sysslor som utövas vid sidan av anställningen och som inte kan hänföras till privatlivet. Det kan vara annat arbete hos den ordinarie arbetsgivaren, arbete hos annan arbetsgivare samt vissa uppdrag på fritiden.

En bisyssla kan vara i form av en anställning, ett uppdrag eller egen verksamhet. Det förutsätts inte någon viss omfattning eller att det är fråga om förvärvsverksamhet eller att det utgår ekonomisk ersättning för att det ska vara fråga om bisyssla. Bisyssla kan vara antingen avlönad eller oavlönad.

Regler avseende bisyssla återfinns i AB 3 kap. § 8 och i LOA 7§.

Bisyssla vid anställning i Göteborgs Stad

Utgångspunkten är att arbetstagare själva förfogar över sin fritid och att bisysslor vid sidan av anställningen är någonting som arbetsgivaren ser positivt på. Bisysslor kan ge värdefulla erfarenheter och infallsvinklar för arbetet i Göteborgs Stad. Det är dock viktigt att en anställd i staden inte åtar sig andra uppdrag eller anställningar som kan rubba förtroendet för stadens verksamhet, skada stadens anseende eller på annat sätt inverka negativt på arbetstagarens möjligheter att fullgöra sina uppgifter.

Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisysslor enligt AB och är därför tillåtna, förutsatt att uppdragen inte anses utgöra förtroendskadliga bisysslor enligt LOA.

Bisysslor som arbetsgivaren kan förbjuda delas in i tre kategorier; arbetshindrande, konkurrerande och förtroendskadliga.

Arbetshindrande bisysslor

En bisyssla är arbetshindrande då den medför en beaktansvärd risk för arbetstagarens möjlighet att utföra en fullgod arbetsprestation hos arbetsgivaren. Det kan handla om att bisysslan tar arbetstid i anspråk eller att bisysslan medför brist på vila och rekreation.



Konkurrerande bisysslor

En bisyssla är konkurrerande när en arbetstagare utanför sin anställning i Göteborgs Stad erbjuder konkurrerande verksamhet eller indirekt stöder sådan genom att tillföra kompetens.

Förtroendeskadliga bisysslor

Allmänheten skall kunna kräva att stadens arbete utförs sakligt och opartiskt. En bisyssla är således förtroendeskadlig om den kan skada allmänhetens förtroende eller anseendet för Göteborgs stad. Enbart misstanken eller risken för sådan skada kan medföra att en bisyssla inte är tillåten.

Se mer utförligt angående innehåll och bedömning av dessa olika typer av bisysslor nedan under rubriken *Bedömning av bisyssla*.

Rutiner gällande hantering av bisyssla

Aktivt förhållningssätt

Det är av stor vikt att arbetstagarna i Göteborgs Stad är väl förtrogna med och medvetna om reglerna kring bisysslor, samt att arbetsgivaren känner till den anställdes bisysslor och engagemang vid sidan av anställningen. Uppgifter om vilka bisysslor som en arbetstagare innehar ska därför inhämtas av arbetsgivaren.

För att på ett effektivt sätt informera arbetstagarna om reglerna kring bisyssla och för att som arbetsgivare kunna hålla sig informerad om de anställdas bisysslor, skall staden arbeta aktivt i tre steg:

- 1) Frågan om den enskilde har en bisyssla skall ställas i samband med rekryteringsförfarandet.
- 2) Reglerna om bisysslor och hanteringsordningen för dessa skall behandlas regelbundet, t.ex. i samband med en arbetsplatsträff.
- 3) Närmaste chef skall årligen i samband med medarbetarsamtal/utvecklingssamtal ställa frågan till den anställda om denne har någon bisyssla.

När arbetsgivaren begär in uppgifter måste hänsyn tas till arbetstagarens integritet. Det räcker i många fall att som arbetsgivare få klart för sig arten av bisyssla för att kunna ta ställning till om den är tillåten. Rätten att inhämta uppgifter får inte ske på ett sådant sätt att arbetstagaren känner sig skyldig att lämna uppgifter om åskådning i politiskt, religiöst, kulturellt eller annat liknande hänseende.

Arbetstagaren är i sin tur skyldig att på arbetsgivarens begäran lämna uppgifter i den omfattning som krävs för att arbetsgivaren skall kunna bedöma arten, omfattningen och förläggningen av bisysslan samt om organisatoriska kopplingar till staden finns.

Bedömning av bisyssla

Arbetstagare får ha eller åta sig bisysslor, såväl inom samma som andra verksamhets- eller yrkesområden som anställningen i staden. Detta gäller såvida bisysslan har begränsad omfattning och arbetet hos staden inte påverkas negativt, varken vad gäller omfattning eller



tidsmässig förläggning. Bisysslan får inte heller vara förtroendeskadlig eller omfatta verksamhet som bedöms konkurrera med den verksamhet som bedrivs i staden.

Beträffande de exekutiva cheferna i Göteborgs Stad (förvaltningsdirektörer och verkställande direktörer) finns särskilda regler gällande bisyssla i respektive anställningsavtal.

Stöd och råd i tillämpningen av reglerna angående bisyssla kan inhämtas från förvaltningarnas HR-avdelningar samt Stadsledningskontorets HR-strategiska funktion.

Inledande bedömning

Följande frågeställningar kan användas för att ta ställning till om arbetstagarens verksamhet över huvud taget är en bisyssla enligt gällande regelverk eller om det är en sådan aktivitet som typiskt sett hör till privatlivet och därmed faller utanför bisyssleregeln. Frågeställningarna återfinns ursprungligen i **SOU 2000:80 Bilaga 4**.

1. Är det fråga om en anställning vid sidan av huvudanställningen?
2. Är det fråga om ett uppdrag som lämnas av någon annan än huvudarbetsgivaren?
3. Är det fråga om något annat slag av verksamhet än sådant som nämns i fråga 1 och 2 och som bedrivs vid sidan av huvudanställningen?
4. Innebär aktiviteten t.ex. förvaltning av den egna förmögenheten, att arbetstagaren är engagerad i företag eller branscher som är föremål för hans verksamhet i tjänsten?
5. Är det fråga om en aktivitet som typiskt sett hör till privatlivet, t.ex. att utöva en hobby eller att sköta sin egen eller sin familjs privata eller ekonomiska angelägenheter.
6. Är det fråga om enbart medlemskap och inte uppdrag, t.ex. som styrelseledamot, i en förening?

Om svaren på någon av frågorna 1-4 är ja, talar det mesta för att det är en bisyssla i lagens mening. Om svaren på någon av frågorna 5-6 är ja, talar det mesta för att det inte handlar om en bisyssla i lagens mening.

De olika typerna av bisysslor hanteras på följande sätt. Observera att detta endast är en vägledning i bedömningen. Som alltid måste tillämpningen ske med gott omdöme och sunt förnuft.

Arbetshindrande bisyssla

Följande frågor ringar in det som en arbetsgivare behöver fundera över i sin bedömning om en bisyssla är arbetshindrande:

1. Hur mycket tid tar bisysslan i anspråk per vecka?
2. Hur mycket av arbetstiden behöver den anställda ta i anspråk för att sköta bisysslan?
3. Påverkar bisysslan den anställdes eller dennes kollegors möjligheter att utföra ett effektivt arbete?
4. Påverkar bisysslan menligt den anställdes möjlighet att förskjuta arbetstid eller byta schema?
5. Påverkar bisysslan den anställdes möjligheter att förlägga normal jour, beredskap eller övertidsarbete?



Den första frågan är viktig att reflektera över eftersom utgångspunkten är att fritid normalt skall användas till vila och rekreation. I detta sammanhang bör arbetstidslagens och semesterlagens regler kring vila och återhämtning observeras (**se AD-dom 1997:18**). Om den anställda har en allt för omfattande bisyssla på fritiden kan denna påverka anställningen i Göteborgs Stad i så mån att den anställda inte hinner eller orkar med sitt arbete kvantitativt eller kvalitativt. Den andra frågan kan därför vara bra att ställa för att få en uppfattning om hur mycket bisysslan inkräktar på arbetet. Om en anställd har en bisyssla som tar arbetstid i anspråk får den anställda normalt begära ledigt för den tid som behövs. En allt för omfattande bisyssla kan emellertid bli oförenlig med arbetet, med mindre än att det blir lidande. De sista tre frågorna behandlar arbetets kvalitet och organisation. En utgångspunkt är att jakande svar på någon eller flera av frågorna 3,4 och 5 är en indikation på att bisysslan bör förbjudas.

Konkurrerande bisyssla

En anställds lojalitetsplikt mot arbetsgivaren är vidsträckt. Det innebär att den anställda har en skyldighet att visa gott omdöme när det gäller att åta sig engagemang vid sidan av anställningen i Göteborgs Stad. Arbetstagaren skall alltid i första hand prioritera arbetet i staden. Konkurrerande bisyssla kan föreligga om den sker i en verksamhet med samma utbud och kundkrets som staden har. Alla företag som lägger eller har för avsikt att lägga anbud vid en upphandling på delar av Göteborgs Stads verksamheter är att betrakta som konkurrerande verksamhet. Arbetstagare får inte heller under tjänstledighet fullgöra uppdrag i konkurrerande verksamhet (**se AD-dom 1999:27 och AD-dom 1985:69**).

Som utgångspunkt gäller att det är förbjudet att inneha konkurrerande bisyssla genom:

- att ha ett ägarintresse i konkurrerande verksamhet oavsett driftsform.
- att ta anställning hos någon som bedriver konkurrerande verksamhet eller avser att starta sådan verksamhet.
- att inneha uppdrag åt någon som bedriver konkurrerande verksamhet. Detta avser uppdrag som t.ex. styrelseledamot, revisor eller konsultuppdrag såsom planering och stöd etc.

Om någon av dessa punkter är uppfyllda skall bisysslan förbjudas.

Förtroendeskadlig bisyssla

En bisyssla bedöms vara förtroendeskadlig om den kan skada allmänhetens förtroende för Göteborgs Stad. Allmänheten skall kunna förvänta sig att ärenden handläggs på ett sakligt och opartiskt sätt. Arbetstagare får inte inneha någon bisyssla som kan påverka opartiskheten i arbetet, rubba förtroendet eller på annat sätt skada anseendet för Göteborgs Stad. Det räcker med att bisysslan utgör en risk för att allmänheten sätter arbetstagarens opartiskhet i fråga (**se AD-dom 2005:55**).

Då det konstaterats att verksamheten utgör bisyssla i lagens mening är nästa steg att göra en samlad bedömning av de omständigheter som kan påverka allmänhetens förtroende för den anställdes opartiskhet och stadens anseende. Vid bedömningen bör dels tas hänsyn till vilka arbetsuppgifter den anställda och förvaltningen har, dels vad bisysslan innebär. Har arbetstagaren, eller den förvaltning där han eller hon är anställd, arbetsuppgifter som innebär rättsskipning, myndighetsutövning, upphandling, tillsyn och kontroll, förvaltning av egendom eller ledning av en förvaltning ökar risken att för att bisysslan skadar allmänhetens förtroende



för arbetstagaren, förvaltningen och staden.

Det finns faktorer som påtaglig ökar risken för att bisysslan är förtroendskadlig. Vid den samlade bedömningen är det värdefullt att ta hänsyn till de frågor som listas nedan:

- 1) Finns det någon beröring mellan å ena sidan arbetsuppgifterna i bisysslan eller verksamheten i det företag hos vilket bisysslan utförs och å andra sidan stadens/förvaltningens verksamhet?
- 2) Finns det någon beröring mellan arbetstagarens arbetsuppgifter i huvudanställningen och bisysslan?
- 3) Är arbetsuppgifterna i bisysslan av mer kvalificerat slag?
- 4) Är arbets- eller uppdragsgivaren för bisysslan ett privat företag?
- 5) Är bisysslan ett styrelseuppdrag i ett aktiebolag eller ekonomisk förening?
- 6) Gäller bisysslan egen kommersiellt inriktad verksamhet, t.ex. konsultverksamhet?
- 7) Är bisysslan ett politiskt, fackligt eller ideellt förtroendeuppdrag?
- 8) Är arbets- eller uppdragsgivaren för bisysslan en offentlig myndighet?
- 9) Är det ett allmänt intresse, t.ex. en myndighets behov av expertis, att arbetstagaren åtar sig bisysslan?

Om svaret på någon av frågorna 1-6 är ja, ökar risken för att bisysslan skadar allmänhetens förtroende för arbetstagaren, förvaltningen och staden. Om svaret är ja på någon av frågorna 7, 8 och 9 är det liten eller ingen risk.

Slutligen bör också reflekteras över hur tidskrävande bisysslan är, samt om den är långsiktig eller sporadisk till sitt upplägg. Ju större omfattningen av bisysslan är, desto större är risken att det är en förtroendskadlig bisyssla. Det kan även vara försvårande i bedömningen om en större ekonomisk ersättning utgått för bisysslan.

Beslut om förbud av bisyssla

Om arbetsgivaren anser att en bisyssla som arbetstagaren har eller avser att åta sig hindrar arbetsuppgifterna kan arbetsgivaren förbjuda bisysslan. Om bisysslan konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet eller är förtroendskadlig skall arbetsgivaren förbjuda bisysslan. Arbetsgivaren skall även när en arbetstagare avser att åta sig en bisyssla som är förtroendskadlig eller konkurrerande kräva att denne avstår ifrån att åta sig bisysslan.

Arbetstagarens okunskap om reglerna kring bisyssla fråntar inte honom eller henne det ansvar som en anställd har att inte utöva förbjuden bisyssla. Vilken påföljd som ska drabba den anställda kan dock påverkas av hur tydlig arbetsgivaren varit i sin information kring bisysslor.

Beslutsfattandet

Beslut att en arbetstagare inte skall åta sig en bisyssla alternativt upphöra med en bisyssla fattas i enlighet med förvaltningens/bolagets delegationsordning. Beslutet som fattas skall vara skriftligt, innehålla en motivering och därefter diarieföras.



Förhandlingsskyldighet

Förhandlingsskyldighet föreligger enligt 11 § medbestämmandelagen, med arbetstagarens fackliga organisation, före beslut om förbud mot arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla. Förhandlingsskyldighet föreligger däremot inte inför beslut om förbud mot förtroendeskadlig bisyssla.

Påföljder

Att utföra bisyssla som förbjudits av arbetsgivaren står i strid med anställningsavtalet. Rättelse vid överträdelser av förbudet om bisyssla bör i första hand åstadkommas genom samtal med och rådgivning till den anställda. Innan beslut fattas rörande bisysslan skall en dialog föras med arbetstagaren där arbetsgivaren ånyo kontrollerar att uppgifterna om bisysslan är riktiga samt förklarar motiven till sitt beslut. I denna dialog kan även föras diskussioner kring möjligheten att justera omfattning och förläggning av bisysslan för att möjliggöra för arbetstagaren att behålla sin bisyssla.

En arbetstagare som bryter mot förbudet avseende bisysslor, agerar i strid med ett beslut, åtar sig eller fortsätter med den bisyssla som beslutet avser, lämnar felaktiga eller ofullständiga uppgifter eller inte redovisar bisyssla på begäran av arbetsgivare kan drabbas av sedvanliga arbetsrättsliga påföljder såsom disciplinpåföljd eller, i allvarliga fall, ytterst uppsägning eller avsked. En uppsägning eller ett avsked kan normalt endast bli aktuellt först då arbetstagaren, trots att han eller hon meddelats disciplinpåföljd, inte upphör med bisysslan. Vid förbud mot bisyssla bör skälig tid för avveckling ges. Hur lång tid som skall accepteras bedöms från fall till fall, dock högst sex månader.

Överprövning

Arbetshindrande och konkurrerande bisyssla

När arbetshindrande eller konkurrerande bisyssla föreligger har arbetsgivaren fri prövningsrätt att göra en skälighetsbedömning av bisysslans omfattning och inverkan på arbetstagarens arbetsuppgifter. Arbetsgivarens beslut om förbud mot arbetshindrande och konkurrerande bisyssla kan angripas endast om den fria prövningsrätten använts på ett godtyckligt eller annars otillbörligt sätt. Eventuell tvist handläggs enligt lagen om rättegång i arbetstvister, dvs. slutligt i Arbetsdomstolen eller tingsrätten.

Förtroendeskadlig bisyssla

Den arbetstagare som omfattas av beslutet om förbud mot förtroendeskadlig bisyssla ska underrättas om beslutet och om hur han eller hon kan överklaga. Eventuell tvist handläggs enligt lagen om rättegång i arbetstvister, dvs. slutligt i Arbetsdomstolen eller tingsrätten.



Om jäv

Det är av stor vikt att arbetstagare i Göteborgs Stad som i sin befattning har att handlägga ärenden eller fatta beslut inte utsätts för jävssituationer. Att vara anställd i staden innebär ett särskilt ansvar att agera opartiskt och objektivt. Som anställd i staden arbetar man på medborgarnas uppdrag och i deras intresse. Demokrati, rättssäkerhet och effektivitet är grundläggande värden för all offentlig verksamhet.

Reglerna om jäv för anställda och förtroendevalda i kommuner, landsting och regioner finns i 6 kap. 24-27 §§ kommunallagen. Reglerna beskriver när en anställd eller förtroendevald skall anses ha ett sådant intresse i ett ärende att dennes objektivitet eller opartiskhet kan ifrågasättas. Jävsreglerna gäller vid all handläggning av ärenden och riktar sig till den som på något sätt kan påverka dess utgång. Reglerna gäller alltså inte enbart den som direkt är behörig att besluta i ett ärende utan också den som på ett eller annat sätt bereder ärendet.

Rutiner gällande hantering av jäv

Aktivt förhållningssätt

För att motverka att tjänsteman handlägger ärende där denne är jävig krävs att staden arbetar aktivt för att informera anställda om reglerna kring jäv. I staden skall därför följande arbetssätt tillämpas:

- Reglerna för jäv skall med regelbundenhet gås igenom och diskuteras på APT- möten.
- Det är varje arbetstagares ansvar att för egen del fortlöpande reflektera över huruvida en jävsituation kan föreligga.
- Chefer skall verka för ett öppet klimat där frågor som rör jäv med enkelhet kan diskuteras på arbetsplatsen.
- Vid tveksamma fall skall en försiktighetsprincip tillämpas. Det är bättre att anmäla jäv en gång för mycket än en gång för lite.

Bedömning av jäv

Det tydliga fallet:

- Om man handlägger ett ärende där man själv eller någon närstående är sökande i ärendet eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för en själv eller en närstående.

En anställd kan också vara jävig om det finns någon annan särskild omständighet som skulle kunna rubba förtroendet för dennes opartiskhet som handläggare. Denna situation kan vara aktuell om man som handläggande tjänsteman är:

- vän eller ovän med någon som är part i ärendet,
- ekonomiskt beroende av en part eller intressent,
- engagerad i saken på ett sådant sätt att misstanke kan uppkomma att det brister i förutsättningarna för en opartisk bedömning.



Det kan uppkomma situationer som inte är enkla att bedöma utifrån lagstiftningen. Även om man som handläggare inte på ett tydligt sätt kan anses som jävig kan det finnas omständigheter som gör att det helt enkelt inte "känns bra" att ta sig an ärendet. I en gråzon av detta slag som kan handla om förhållanden, bindningar eller intressekonflikter mellan tjänstemannen och någon part i ärendet kan stadens trovärdighet skadas även om det inte utgör jäv i lagens mening. I dessa situationer bör man tillämpa en försiktighetsprincip. Man bör då ändå avstå ifrån att handlägga frågan.

Verkan av jäv

Om en tjänsteman är jävig skall denne inte deltaga i hanteringen av ärendet. Den jävige tjänstemannen får då inte vidta någon åtgärd i ärendet över huvud taget. Den som är jävig får heller inte närvara vid det kommunstyrelse eller nämndsammanträde när ärendet behandlas eller beslutas. Om tjänsteman deltar i handläggningen eller beslutandet trots att det föreligger jäv kan ärendet försenas på grund av att beslutet i sådant fall kan överklagas.

Bilagor

1. AB § 8
2. LOA 7§-7c§
3. KomL6 kap. 24-27§§



Bilaga 1

AB § 8

Mom. 1 Arbetstagare ska på begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anser behövs för bedömning av bisysslan.

Arbetsgivaren kan förbjuda bisysslan om arbetsgivaren finner att den kan

a) inverka hindrande för arbetsuppgifterna,

b) innebära verksamhet som konkurrerar med arbetsgivarens.

Anmärkning

Förtroendeskadlig bisyssla för arbetstagaren inom kommun, landsting eller kommunalförbund regleras i 7 § lagen om offentlig anställning (LOA).

För arbetstagare anställd hos annan arbetsgivare än kommun, landsting eller kommunalförbund gäller även att bisyssla kan förbjudas av arbetsgivaren om den kan

c) påverka arbetstagarens handläggning av ärenden i sitt arbete hos arbetsgivaren.

Mom. 2 Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisyssla enligt detta avtal.



Bilaga 2

LOA 7§-7c§

Enligt 2§ LOA tillämplig även för kommuner.

7§ En arbetstagare får inte ha någon anställning eller något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för hans eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende.

7a§ Arbetsgivaren skall på lämpligt sätt informera arbetstagarna om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten enligt 7§.

7b§ En arbetstagare skall på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren skall kunna bedöma arbetstagarens bisysslor.

7c§ En arbetsgivare skall besluta att en arbetstagare som har eller avser att åta sig en bisyssla som inte är förenlig med 7§ skall upphöra med eller inte åta sig bisysslan. Beslutet skall vara skriftligt och innehålla en motivering.



Bilaga 3

KomL 6 kap. 24-27§§

24§ En förtroendevald eller en anställd som är jävig i ett ärende hos en nämnd får inte delta eller närvara vid handläggningen av ärendet. Denne får dock vidta åtgärder som inte någon annan kan vidta utan olägligt uppskov.

Den som känner till en omständighet som kan antas utgöra jäv mot honom, skall självmant ge det till känna.

Har det uppkommit en fråga om jäv mot någon och har någon annan inte trätt i hans ställe, skall nämnden snarast besluta i jävsfrågan. Den som jävet gäller får delta i prövningen av jävsfrågan endast om nämnden inte är beslutför utan honom och någon annan inte kan tillkallas utan olägligt uppskov.

Ett beslut i en jävsfråga får överklagas endast i samband med överklagande av det beslut varigenom nämnden avgör ärendet.

25§ En förtroendevald eller en anställd hos kommunen eller landstinget är jävig, om

1. saken angår honom själv eller hans make, sambo, förälder, barn eller syskon eller någon annan närstående eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för honom själv eller någon närstående,
2. han eller någon närstående är ställföreträdare för den som saken angår eller för någon som kan vänta synnerlig nytta eller skada av ärendets utgång,
3. ärendet rör tillsyn över sådan kommunal verksamhet som han själv är knuten till,
4. han har fört talan som ombud eller mot ersättning biträtt någon i saken, eller
5. det i övrigt finns någon särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet till hans opartiskhet i ärendet.

26§ Från jäv bortses när frågan om opartiskhet uppenbarligen saknar betydelse.

27§ Om ett ärende hos en nämnd berör ett aktiebolag där kommunen eller landstinget äger minst hälften av aktierna eller en stiftelse där kommunen eller landstinget utser minst hälften av styrelseledamöterna, skall jäv enligt 25 § 2 eller 5 inte anses föreligga enbart på grund av att den som handlägger ärendet är ställföreträdare för bolaget eller stiftelsen eller på något annat sätt är knuten dit. Vad som nu har sagts gäller inte när en nämnd handlägger ärenden som avser myndighetsutövning mot enskilda.

Jäv enligt 25 § 5 skall inte heller anses föreligga enbart på grund av att den som handlägger ett ärende hos en nämnd tidigare har deltagit i handläggningen av ärendet hos en annan nämnd.



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

Organisation	Dokumenttyp		
Business Region Göteborg AB	Lokal anvisning		
Dokumentets Namn		Datum - Upprättad	Sida
Lokal anvisning Bisysslor		Åå-mm-dd	1 (3)
Ansvarig avdelning	Utgåva	Datum – Senast uppdaterad	
HR	A	2017-09-15	

Lokal anvisning - Bisysslor

Som medarbetare på BRG ställer vi vår kompetens och vårt engagemang till arbetsgivarens förfogande. BRG uppmuntrar alla medarbetare att aktivt dela med sig av sin kompetens, insikter och erfarenheter även utanför företaget.

Det finns dock regler att förhålla sig till, vad gäller bisysslor.

Bisyssla är i princip varje syssla som du utövar tillfälligt eller permanent vid sidan av anställningen och som inte har med ditt privatliv att göra. Aktiviteter som typiskt sett hör till ditt privatliv, till exempel om du utövar en hobby eller sköter din och familjens egendom och privata angelägenheter, räknas inte som bisyssla.

Kollektivavtalet KFS säger i § 2 mom. 11:

Arbetstagare ska på begäran anmäla bisyssla och lämna de uppgifter, som arbetsgivaren anses behövs, för att bedöma bisysslan. Arbetsgivaren får förbjuda bisysslan om arbetsgivaren bedömer att bisysslan antingen hindrar eller påverkar arbetstagarens sätt att utföra sitt arbete eller konkurrerar med arbetsgivarens verksamhet. Förtroendeuppdrag i fackliga, politiska, eller ideella organisationer är inte bisyssla.

Otillåtna bisysslor är;

Arbetshindrande bisysslor

En arbetshindrande bisyssla är en bisyssla som har sådan omfattning och förläggning att den hindrar medarbetaren från att fullgöra sina ordinarie arbetsuppgifter. En omfattning som menligt påverkar arbetsinsatsen för Business Region Göteborg AB.

Förtroendeskadliga bisysslor

En bisyssla är förtroendeskadlig om den kan skada omvärldens förtroende för Business Region Göteborg. Bisysslan får inte uppfattas allmänt stötande, oetiskt eller omoraliskt och/eller på annat sätt skada Business Region Göteborg AB:s varumärke.

Konkurrerande bisysslor

Konkurrerande bisysslor innebär att en medarbetare utanför sin anställning ställer sin kompetens till förfogande till en verksamhet som konkurrerar med Business Region Göteborg.

Du får inte heller ha bisysslor där din opartiskhet i förhållande till ditt uppdrag kan sättas i fråga.

Beslut av bisysslor fattas av VD.

Vid nyanställning informeras alla anställda i samband med introduktionen om reglerna kring bisysslor. Respektive chef ansvarar för att gå igenom ev. bisysslor med den nyanställda för att bedöma om bisysslan kan tillstyrkas eller ej, och för vidare beslut av VD.

HR bistår varje chef med råd och stöd vid bedömning av bisyssla.

Löpande uppföljning av bisysslor sker årligen vid det individuella medarbetarsamtalet. Där uppdaterar du en sedan tidigare anmäld och godkänd bisyssla, anmäler eventuella nya bisysslor för tillstyrkande av närmsta chef, och vidare beslut av VD. Du har dock skyldighet att löpande informera din chef om ev. förändringar kring bisyssla som sker och inte är i samband med ditt planerade medarbetarsamtal.

När du anmäler en bisyssla ska du beskriva den på sådant sätt att det är möjligt för din chef att ta ställning till om den kan anses tillåten eller inte.

Bifogat finns blankett för bisysslor.

Ifylld blankett lämnas till HR för vidare beslut av VD.

Läs också gärna igenom ”Anvisning gällande regler om bisyssla och jäv vid anställning i Göteborg Stad. De avsnitt som hänvisar till kollektivavtalet AB (Allmänna bestämmelser) gäller inte för BRG. Giltigt kollektivavtal för BRG är KFS.

Blankett – Bisyssla Anmäl en bisyssla per blankett

Förnamn	Efternamn	Personnummer
Befattning	Avdelning/enhet	

Bisysslans innehåll och omfattning

Uppdragsgivare/företag – åt vem utför du bisysslan?
Bisysslans innehåll
Bisysslans omfattning Ange ungefärlig tid, timmar per dag/vecka/månad. Används semester/ATK/kompledighet för bisysslan?
Bisysslans längd Från och med – Till och med
Jag innehar inga bisysslor ☐

Underskrift

Datum	Medarbetare
-------	-------------

Tillstyrkes

Tillstyrkes ☐	Tillstyrkes ej ☐
Motivering till beslut	
Chef	
Namnförtydligande	
Datum	

Beslut

Godkänns ☐	Godkänns ej ☐
Motivering till beslut	
Datum	
VD Patrik Andersson	