

Uppföljning säkerställande av efterlevnad av policys, regelverk och processer

Fokusområden: upphandling, inköp, rekrytering, lönesättning, arbetsmiljö



Åtgärder from juli 2019 **nytt för rapport okt i rött:**

Intern kontrollplan kompletterad utifrån inskickat revisionssvar (behandlat i styrelsen)

Fördjupad intern kontroll pågår gällande fordonsanvändning och kopparhantering. **Beslut har fattats att göra stickprov på användning av verksamhetsfordon såväl i Buss som i Trafikantservice.**



Insatser för/med chefer

- workshop "Är det ok" syfte att öppna dialog om ev oklarheter i rutiner/regler.
- **fortsatt arbete med frågor och material utifrån workshop på ledarträff 11/10.**
- **obligatorisk arbetsmiljöutbildning genomförd.**
- utbildning om förebyggande, och hantering av kränkande särbehandling och trakasserier.

Arbetsmiljö

- uppföljning av SAM genomförd via enkät till chefer och skyddsombud
- **workshop ledningsgrupp och skyddsombud utifrån enkätresultat**
- insatser från företagshälsovård i konflikt



Rekrytering

- fortsatt arbete med utveckling och uppföljning av processen

Id: FOR-1052	Version: 4.0	Dokumenttyp: Formulär	Typ av styrning: Stödjande
Framtagare: Victor Kutschera	Godkännare: Anne-Beate Silverfjäll	Datum: 2019-04-10	

Månadsrapport Koncern

Månadsrapport

Koncern

September 2019



Innehåll

FÖRÄNDRINGAR JÄMFÖRT MED FÖREGÅENDE MÅNAD.....	3
SAMMANFATTNING KONCERN.....	3
STYRKORT KONCERNGEMENSAMMA MÅTETAL FÖR SEPTEMBER 2019, ACKUMULERAT*	3
UPPFÖLJNING AV REVISIONSKRITIK MM	4
EKONOMISK UPPFÖLJNING KONCERN	5
EKONOMISKT RESULTAT TOTALT KONCERNEN.....	5
EKONOMISKT RESULTAT PER AFFÄRSOMRÅDE OCH AFFÄRSSTÖD.....	5
INVESTERINGAR	6
BALANSRÄKNING	6
PERSONAL	7
UPPFÖLJNING AV RISKER	7
PROJEKT UNDER BEVAKNING	7
RAPPORTERING INOM BELYSTA VERKSAMHETSOMRÅDEN FÖR RESPEKTIVE AFFÄRSOMRÅDE.....	8

Förändringar jämfört med föregående månad

Det ackumulerade resultatet för september är 44,6 mkr, vilket är 36,5 mkr bättre jämfört mot budget.

Sammanfattning koncern

Styrkort koncerngemensamma måttetal för september 2019, ackumulerat*

Kund	Mätetal**	Ack. utfall period	Mål år	Ack. utfall föreg. år
	NKI Spårvagn	94%	≥95%	94%
	NKI Buss	96%	95%	95%
	NBI Spårvagn	79%	75%	-
	NBI Banteknik	75%	71%	-
	Dialogmöte beställare Trafikantservice	35 st	48 st	35 st
	Dialogmöte beställare Banteknik		<12 st	12 st
Ekonomi	Mätetal	Ack. utfall period	Mål år	Ack. utfall föreg. år
	Lönsamhet Spårvagn	2,1%	0%	0,9%
	Lönsamhet Buss	8,4%	4,5%	10,7%
	Lönsamhet Banteknik	2,2%	1,6%	1,3%
	Lönsamhet Trafikantservice		4,0%	
Verksamheter och processer	Mätetal	Ack. utfall period	Mål år	Ack. utfall föreg. år
	Antal genomförda förbättringar utifrån nollfelsesvision	14	150	-
Medarbetare	Mätetal	Ack. utfall period	Mål år	Ack. utfall föreg. år
	HME			
	Kompetensutvecklingsindex			
	Kommunikationsindex			
Uppdrag	Mätetal	Ack. utfall period	Mål år	Ack. utfall föreg. år

*Ack. utfall period innebär ackumulerat värde innevarande år jan t.o.m nuvarande månad. För måttetal som följs upp mer sällan än månadsvis gäller senaste utförda mätningen.

Kund

Kundnöjdheten mäts kvartalsvis och målet för 2019 ligger på 95%. Resultatet för Q2 för Buss ligger på 96% och för Spårvagn ligger den på 94%.

Ekonomi

Koncernen uppvisar ett positivt ackumulerat resultat. Resandeutvecklingen är fortsatt positiv för både Bussverksamhet och Spårvagnsverksamhet. Arbetet med att aktivt se över kostnader fortsätter 2019 inom koncernen.

Verksamheter och processer

För AO Buss är antal olyckor lägre än målnivå och utförd trafik ligger över uppsatt mål. AO Spårvagn har 14 genomförda förbättringar utifrån nollfelsvision och utförd trafik ligger något under målet.

Medarbetare

Under kvartal 4 planerar Banteknik att genomföra en medarbetareundersökning (HME). Spårvagn har startat en arbetsgrupp för att säkerställa ett systematiskt arbetssätt kring arbetsmiljöarbetet.

Uppföljning av revisionskritik mm

Under 2018 fick den gamla koncernen revisionskritik inom ett antal områden, samt ett antal visuellblåsningar. Sammantaget påvisade utredningar brister i styrning och ledning inom rekrytering, inköp/upphandling, lönebildning, efterlevnad av gällande regelverk, samt brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Under året har koncernen arbetat med att utveckla organisationskultur, ledarskap och medarbetarskap genom utbildning, information och dialog. Koncernen arbetar också med att säkerställa efterlevnad av processer, policys och anvisningar genom uppföljning. En uppföljning har gjorts av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Samtliga chefer och skyddsombud genomgår under året en obligatorisk utbildning i arbetsmiljö. Utbildning i kommunikativt ledarskap och hantering av kränkande särbehandling och trakasserier erbjuds också.

Beslut har fattats att göra stickprov på användning av verksamhetsfordon såväl i Buss som i Trafikantservice.

Ekonomisk uppföljning koncern

Ekonomiskt resultat totalt koncernen

(Tkr)	Utfall perioden	Aktuell Budget perioden	Avvikelse	Utfall perioden föreg. år	Prognos helår (P8)	Aktuell Budget helår	Bokslut föreg. år
Intäkter	1 159 304	1 033 457	125 847	1 020 436	1 379 608	1 394 772	1 393 510
Kostnader	-1 115 064	-1 025 339	-89 725	-975 831	-1 340 018	-1 379 156	-1 343 531
Rörelseresultat	44 240	8 118	36 122	44 605	39 590	15 616	49 979
Finansiella intäkter	436	15	421	0	380	20	1
Finansiella kostnader	-75	-15	-60	-38	-59	-20	-51
Resultat efter Fin. Poster	44 601	8 118	36 483	44 568	39 911	15 616	49 929

Ekonomiskt resultat per affärsområde och affärsstöd

(Tkr)	Utfall perioden	Aktuell Budget perioden	Avvikelse	Utfall perioden föreg. år	Prognos helår (P8)	Aktuell Budget helår	Bokslut föreg. år
GS Kollektivtrafik	-405	0	-405	0	0	0	0
AO Spårvagn	15 099	-3 763	18 862	9 933	16 523	0	17 393
AO Banteknik	2 858	1 447	1 411	1 656	3 774	2 589	4 393
AO Buss	13 482	7 655	5 827	16 903	13 406	9 731	23 195
AO Trafikantservice	3 725	2 566	1 159	4 512	5 494	2 903	4 291
Affärsstöd	9 187	-82	9 269	11 071	0	0	0
Internränta GS Buss	295	295	0	530	393	393	707
Rörelseresultat	44 240	8 118	36 123	44 605	39 590	15 616	49 979
Finansiellt netto	361	0	361	-38	321	0	-50
Totalt	44 601	8 118	36 484	44 568	39 911	15 616	49 929

Kommentar till resultatet

Det ackumulerade resultatet för AO Spårvagn uppgår till 15,1 mkr. Det är 18,9 mkr bättre jämfört med budget. Överskott från Affärsstöd har delats ut på 5,8 mkr samt två reserveringar på 7,4 mkr har återförts vilket påverkar resultatet positivt med 13,2 mkr.

AO Banteknik uppvisar ett ackumulerat resultat på 2,9 mkr. Det är 1,4 mkr bättre jämfört med budget. Avvikelsen beror på att överskott från Affärsstöd på 1,2 mkr har delats ut samt på avgiftsfri månad för leasingfordon.

Resultatet för AO Buss är 13,5 mkr. Det är 5,8 mkr bättre jämfört med budget. Resandet fortsätter att vara högt vilket ger högre incitamentsättning. Full bonus för kundnöjdhet 2018 ger också mer intäkter. På kostnadssidan är det högre kostnad för drivmedel, färgkemiska produkter, fordonsdelar och däck. Överskott från Affärsstöd påverkar resultatet positivt med 1,5 mkr.

Det ackumulerade resultat för AO Trafikantservice är 3,7 mkr. Resultatet är 1,2 mkr högre än budget. Utfördelning av överskott från Affärsstöd påverkar resultatet positivt med 0,5 mkr.

Det ackumulerade resultatet för Affärsstöd är 9,2 mkr, vilket är 9,3 mkr bättre jämfört mot budget. I detta resultat ingår en avvikelse mot budget på 8,3 mkr som beror på en extraordinär post som är en avsättning från 2018. Avsättningen var hänförlig till en tvist som grundade sig på olika tolkningar mellan bolaget och leverantören Sigma. Efter att bolaget har fört en dialog med leverantören så har parterna kommit överens om att Sigma inte har någon ytterligare fordran gentemot Göteborgs Spårvägar AB.

Detta belopp kommer att gå ner under resterande månader för kommande kostnader hänförliga till bland annat eftersatta rekryteringar och projekt inom IT, Kommunikation och organisation. Eventuellt återstående överskott kommer att regleras och fördelas ut till affärsområdena vid årsskiftet.

Investeringar

(Tkr)	Ack. Utfall perioden	Prognos helår	Budget helår	Utfall föreg. år
Investeringar	12 885	220 000	220 000	11 903
Kassaflöde rörelsen	62 320			99 981

Balansräkning

(Tkr)	GSK-Koncern	GSKAB	GSAB	GSB	GST
Tillgångar					
Immateriella anläggningstillgångar	1 203	0	1 203	0	0
Materiella anläggningstillgångar	175 264	0	133 562	41 470	232
Finansiella anläggningstillgångar	0	324 519	0	0	0
Omsättningstillgångar	708 468	260 181	420 101	181 805	73 854
Sa Tillgångar	884 935	584 700	554 866	223 275	74 086
Eget kapital och skulder					
Eget kapital	501 509	358 987	200 756	138 892	63 173
Minoritetsintresse	36 347	0	0	0	0
Obeskattade reserver	0	0	82 134	44 525	0
Avsättningar	68 412	0	42 320	0	0
Långfristiga skulder	0	0	0	0	0
Kortfristiga skulder	278 667	225 713	229 656	39 858	10 913
Sa Eget kapital och skulder	884 935	584 700	554 866	223 275	74 086
Soliditet	56,7%	61,4%	47,8%	77,9%	85,3%
Enligt årsredovisningen 18-12-31	43,6%	77,5%	28,9%	81,1%	85,4%

Personal

Sjukfrånvaro % (ack)	Ack. utfall Augusti 2019		Ack. utfall Augusti 2018	
	1-14 dgr	15 - dgr	1-14 dgr	15 - dgr
AO Spårvagn	2,6	4,7	2,6	4,8
AO Banteknik	1,6	2,2	1,8	1,2
AO Buss	2,3	5,5	2,1	6,4
AO Trafikantservice	1,8	3,7	2,3	4,5
Affärsstöd	-	-	-	-
Koncernen totalt	2,4	4,6	2,4	4,8
Total sjukfrånvaro	7,0		7,2	

Uppföljning av risker

Svårighet med att rekrytera och behålla personal. Det gäller framförallt för Spårvagn, Banteknik och Buss. I koncernen bedrivs ett gemensamt arbete som syftar till att Göteborgs Spårvägar och GS Buss skall bli bättre på att behålla och rekrytera personal. Aktiviteter som diskuteras är bland annat marknadsföring på arbetsmarknaden, rekryteringsstrategier samt övriga åtgärder för att Göteborgs Spårvägar ska upplevas som en attraktiv arbetsgivare.

Arbete pågår med att integrera den nya spårvagnen, M33, i verksamheten. De första vagnarna kommer under 2019 och till dess behöver en hel del arbete göras för att kunna ta emot den nya spårvagnen på bästa sätt. Om vagnen inte kan tas emot på utlovat sätt kan detta innebära störningar i produktionen och möjligen även viten från leverantören.

Elprisutveckling, index- samt resandeutveckling innebär en risk för intäkter och kostnader.

Projekt under bevakning

Koncerngenomförande

Bakgrund

Nuvarande Spårvagnsavtal går ut 2019-12-31. Ett nytt avtal om organisering a spårvagnstrafiken mellan VGR och Göteborgs Stad beslutades 2018-12-20. Ny koncern för kollektivtrafik bildades vid årsskiftet där GSK är nytt moderbolag och övriga bolag är dotterbolag - GSAB, GS Buss och GS Trafikantservice. Varje bolag har en egen styrelse och Västtrafik äger 15 % av GSAB.

Koncerngenomförandet syftar till att förhindra insyn mellan tilldelad och upphandlad verksamhet. Spårvagn har tilldelat avtal där Västtrafik är delägare och nära partner och Buss/Trafikantservice har upphandlade avtal med Västtrafik

Vid organisering av stödfunktioner ställs krav på åtskillnad och grad av insyn. Inriktningen är att säkerställa kompetens och utveckling genom en tydlig "hemmahamn" med kvalificerad styrning och ledning.

Organisering och bemanning av stödfunktioner beräknas vara klar till 1/4 2020.

Utökat arbete inom Intern kontroll

Utifrån den revisionskritik som Stadsrevisionen framförde för 2018 så har förutom aktiviteter i tidigare beslutad Intern kontrollplan beslutats om att utöka interna kontrollen inom några förtroendekritiska processer som fordonshantering och materialhantering.

Samtliga styrelser har efterfrågat avrapportering och uppföljning av den utökade interna kontrollplanen vid varje styrelsemöte.

Ersättning i trafikavtalet 2019

Inom ramen för Trafikavtalet 2019 pågår en diskussion mellan Västtrafik och GSAB om ersättningsnivån. I utfallet har bolaget bokat upp en fordran på Västtrafik i avvaktan på frågans lösning.

Rapportering inom belysta verksamhetsområden för respektive Affärsområde

Under 2018 och 2019 har ett antal verksamhetsområden uppmärksammats och kräver en löpande uppföljning och rapportering. Nedan beskriver affärsområdet nuvarande status. Till kommande rapportering ska vi göra både en kort- och långsiktig uppföljning av annan karaktär.

AO Spårvagn

Område	Nuläge/pågående utveckling	Finns rapporterade avvikelser inom området/processen för perioden?
Rekrytering/introduktion	Vår rekryteringsprocess finns publicerad i vårt verksamhetsledningssystem och de delar av verksamheten som arbetar med rekrytering har kunskap om processen.	Ingen avvikelse finns registrerad för september månad.
Upphandling /inköp	Vi samarbetar med Inköp och Trafiksäkerhet för att bygga upp en modell som innebär färre men bredare leverantörer för att förbättra vår försörjning av material.	Vi saknar korrekta avtal med ett antal leverantörer. Vi har leveransproblem med framför allt material till M32.
Ledarskap och företagskultur	Arbete pågår med att stärka chefsrollen i gemensamma ledarträffar. Bolaget arbetar förebyggande genom att lyfta fram och ge utrymme för dialog kring gällande rutiner och ev oklarheter i dessa. Bolaget jobbar även med kontroll genom fördjupad uppföljning av att gällande rutiner följts. Kompetensutveckling sker vad gäller systematiskt arbetsmiljöarbete och hantering av kränkande särbehandling/trakasserier.	Inga avvikelser har registrerats under månaden. Cheferna är medvetna om att efterlevnad av rutiner och chefernas ansvar kopplat till det är i fokus. Mer arbete krävs för att säkra att inga avvikelser sker.
Efterlevnad av regelverk/policyer	Budskapet är tydligt i det att vi ska följa de regelverk och policyer som finns.	Inga avvikelser har registrerats.

Område	Nuläge/pågående utveckling	Finns rapporterade avvikelser inom området/processen för perioden?
Systematiska arbetsmiljöarbetet	Det finns en årsplan för egenkontroller och arbetsmiljöronder som följs av verksamheten. I förekommande fall upprättas handlingsplaner. Skyddskommittéarbetet är under omdaning.	Vi har under månaden lämnat svar till Arbetsmiljöverket på det föreläggande vi fick under våren.

AO Banteknik

Område	Nuläge/pågående utveckling	Finns rapporterade avvikelser inom området/processen för perioden?
Rekrytering/introduktion	Rekryteringen sker enligt fastställd process tillsammans med HR. Introduktioner sker enligt lokalt anpassad rutin som säkerställer såväl bolagsgemensamma samt lokala krav på introduktion.	Nej
Upphandling/inköp	Upphandlingar sker tillsammans med AS Inköp. Förenklade upphandlingar sker enligt fastställd process för "direktupphandla". Inköp & avrop sker enligt fastställd process av personer med delegerad beställningssätt. Kopplat till projektet för nytt affärssystem har lokala arbetsätt reviderats och anpassats efter systemets förutsättningar.	Nej
Ledarskap och företagskultur	Ledarskapsfrågan hanteras genom koncerngemensamma ledarträffar. Lokalt hanteras frågan i forumet ledare AO Banteknik som är ett forum där samtliga ledare träffas under året. På dessa möten diskuteras främst ledarskaps- & medarbetarskapsfrågor samt förändringsledning.	Nej
Efterlevnad av regelverk/policys	Av de regelverk och policys som är kända anses efterlevnaden vara god. Dock upplevs många "koncernövergripande" policys som anonyma och är i många fall inte kända i verksamheten.	Nej

Område	Nuläge/pågående utveckling	Finns rapporterade avvikelser inom området/processen för perioden?
	Mer material börjar bli tillgängliga i verksamhetsledningssystemet och det innebär att anonymiteten minskar då det på ett naturligare sätt blir berörda av uppföljning av regelefterlevnad.	
Systematiska arbetsmiljöarbetet	Det systematiska arbetet utförs enligt fastställd process för området. Under perioden har lokal, men övergripande för affärsområdet, handlingsplan inom arbetsmiljö fastställts.	JA, inplanerade arbetsmiljöronder har ej skett enligt plan på grund av hög belastning i verksamheten. Planen är inom kort vara i fas.

AO Buss

Område	Nuläge/pågående utveckling	Finns rapporterade avvikelser inom området/processen för perioden?
Rekrytering/introduktion	Rekryteringsprocessen finns dokumenterad i verksamhetsledningssystemet Spåret. De som arbetar i processen har kunskap om den. Processägaren (HR) har påbörjat arbete med utveckling av processen utifrån perspektiven förenklad administration, attraktiv arbetsgivare och effektiv rekrytering. Dokumentation från processen granskas löpande av rekryteringsansvarig. Avvikelse noteras enligt ny rutin och tillvägagångssätt för kvalitativ utvärdering av rekrytering är framtagen.	Inga avvikelser enligt rapport från HR-avdelningen.
Upphandling/inköp	Upphandlingar för elbuss- och laddstationsprojekten har genomförts, dessutom några mindre direktupphandlingar inom avtalsområden med avtal inom staden.	Handlingsplaner för att släcka tidigare avvikelser (tank och tvätt av bussar för hyresgäst Kruthusgatan, serviceavtal video- och passagerarräkningssystem) finns och beräknas vara klara under Q3. Inga andra kända avvikelser finns.
Ledarskap och företagskultur	Arbete pågår med att stärka chefsrollen i gemensamma ledarträffar. Bolaget arbetar förebyggande genom att lyfta fram	Cheferna är medvetna om att efterlevnad av rutiner och chefernas ansvar kopplat till det är i fokus.

Område	Nuläge/pågående utveckling	Finns rapporterade avvikelser inom området/processen för perioden?
	och ge utrymme för dialog kring gällande rutiner och ev. oklarheter i dessa. Bolaget jobbar även med kontroll genom fördjupad uppföljning av att gällande rutiner följs. Kompetensutveckling sker vad gäller systematiskt arbetsmiljöarbete och hantering av kränkande särbehandling/trakasserier.	Mer arbete krävs för att säkra att inga avvikelser sker.
Efterlevnad av regelverk/policyer	Affärsområdets chefer deltar på koncernens ledarträffar. Höstens andra ledarträff kommer ha en workshop som bygger vidare på föregående workshop med titeln "OK eller inte?" och tar upp frågor kring ämnet.	Inga kända avvikelser.
Systematiska arbetsmiljöarbetet	Vi gör egenkontroller och ronder enligt årsplan samt gör riskbedömning två gånger per år där vi tar fram handlingsplaner för att släcka avvikelserna. Glädjande har Kommunal nu utsett ett arbetsplatsombud/skyddsombud så att vi kan starta arbete med skyddskommitté där vi kan behandla arbetsmiljöfrågorna inom bolaget.	

AO Trafikantservice

Område	Nuläge/pågående utveckling	Finns rapporterade avvikelser inom området/processen för perioden?
Rekrytering/introduktion	Rekryteringsprocessen finns dokumenterad i verksamhetsledningssystemet Spåret. De som arbetar i processen har kunskap om den. Processägaren (HR) har påbörjat arbete med utveckling av processen utifrån perspektiven förenklad administration, attraktiv arbetsgivare och effektiv rekrytering. Dokumentation från processen granskas löpande av rekryteringsansvarig. Avvikelser noteras enligt ny rutin och tillvägagångssätt för kvalitativ utvärdering av rekrytering är framtagen.	Nej

Område	Nuläge/pågående utveckling	Finns rapporterade avvikelser inom området/processen för perioden?
Upphandling /inköp	Upphandling genomförd i början på året enligt gällande rutiner i samarbete med Inköp. I övrigt inga aktiviteter utöver normala inköp för drift, underhåll och försäljning.	Nej
Ledarskap och företagskultur	Arbete pågår med att stärka chefsrollen i gemensamma ledarträffar. Bolaget arbetar förebyggande genom att lyfta fram och ge utrymme för dialog kring gällande rutiner och ev oklarheter i dessa. Bolaget jobbar även med kontroll genom fördjupad uppföljning av att gällande rutiner följs. Kompetensutveckling sker vad gäller systematiskt arbetsmiljöarbete och hantering av kränkande särbehandling/trakasserier.	Cheferna är medvetna om att efterlevnad av rutiner och chefernas ansvar kopplat till det är i fokus. Mer arbete krävs för att säkra att inga avvikelser sker.
Efterlevnad av regelverk/policyer	Ingår som delar i vårt kvalitetsarbete som revideras årligen. Finns även med som punkter på APT.	Nej
Systematiska arbetsmiljöarbetet	Arbetsplatsträffar och utvecklings- och uppföljningssamtal genomförs enligt plan för respektive enhet.	Ja, vi saknar arbetsplatsombud dock finns nu regionalt skyddsombud.

§ 8.1 Entledigande av vice verkställande direktör

Med anledning av den nya koncernbildningen och genomförandet därav.

Styrelsen för Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB föreslås besluta:

att entlediga Hugo Lepik från uppdraget som vice verkställande direktör i Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB från och med 25 oktober 2019

att § 8.1 omedelbart justeras

Birgitta Roos
tf VD

Ann-Britt Svensson
Ordförande

Beslutsärende Entledigande av vice VD	Sammanträdesdatum 2019-10-25
Handläggare Birgitta Roos	Styrelsen för Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB
Telefon 070-325 78 60	Ärende nr 8.1

Styrelsens sammanträdesdagar 2020

Styrelsen för Göteborgs Stad Kollektivtrafik AB

TORS	6 februari	kl. 13:00	Styrelsesammanträde Bokslut 2019 samt årsredovisning Årsrapport 2019
TORS	12 mars	kl. 13.00	Bolagsstämma Konstituerande möte
TORS	23 april	kl. 13.00	Styrelsesammanträde Uppföljningsrapport nr 1 till Stadskansliet
TORS	28 maj	kl. 13:00	Styrelsesammanträde
TORS	27 augusti	kl. 13:00	Styrelsesammanträde
TORS	24 september	kl. 13:00	Styrelsesammanträde Uppföljningsrapport nr 2 till Stadskansliet
TORS	22 oktober	kl. 13:00	Styrelsesammanträde
TORS	26 november	kl. 13:00	Styrelsesammanträde Styrelseutvärdering