

## Beslutsunderlag

Styrelsen 2023-09-22

Telefon: [031 647384](tel:031647384)

Handläggare: Mikael Sandström

Mejladress: [Mikael.sandstrom@gryaab.se](mailto:Mikael.sandstrom@gryaab.se)

## Delårsrapport augusti 2023 med måluppföljning m.m.

### Förslag till beslut

I styrelsen för Gryaab AB:

1. Delårsrapport augusti 2023 enligt bilaga 1 godkänns och skickas till kommunstyrelsen i Göteborgs Stad och kommunstyrelserna i övriga delägarkommuner.
2. Beslutet förklaras omedelbart justerat.

### Sammanfattning

Gryaab AB ska inom ramen för kommunstyrelsernas uppsiktsplikt återföra väsentlig information till kommunstyrelserna. Det sker bl.a. genom de ordinarie uppföljningsdelårsrapporterna.

Delårsrapport augusti 2023 är strukturerad som tidigare. Avsnitten 1-3 är avsedda för Gryaabs rapportering av väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen, avsnitt 4 utgör uppföljning till Göteborgs Stadshus AB, rapportering till styrelsen sker i avsnitt 5 och 6.

Som bilagor till delårsrapporten ligger följande.

Bilaga 1 – Plan för kompetensförsörjning

Bilaga 2 – Gryaabs måluppföljning 2023 del 2

Bilaga 3 – Rapport Uppföljning av Göteborgs stads handlingsplan för hur inköps- och beställarkompetensen i alla stadens nämnder och styrelser kan förstärka.

Rapporten skickades in den 14 augusti 2023.

Bilaga 4 - Trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet augusti 2023.

Rapporten skickades in den 14 augusti 2023.

Bilaga 5 – Klimatväxling för resor i tjänsten. Rapporten skickades in den 7 september 2023.

## **Bedömning ur ekonomisk dimension**

Gryaab har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

## **Bedömning ur ekologisk dimension**

Gryaab har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

## **Bedömning ur social dimension**

Gryaab har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

## **Samverkan**

Ärendet har behandlats på lokalt samverkansgruppsmöte den 14 september 2023.

## **Bilagor**

1. Delårsrapport augusti 2023

## Ärendet

Ärendet avser delårsrapport augusti 2023 som ska redovisas till Kommunstyrelsen i Göteborgs Stad och övriga delägarkommuners kommunstyrelser.

## Beskrivning av ärendet

Gryaab AB ska inom ramen för kommunstyrelsernas uppsiktsplikt återföra väsentlig information till kommunstyrelserna. Det sker bl.a. genom de ordinarie uppföljningsdelårsrapporterna.

Delårsrapport augusti 2023 är strukturerad som tidigare. Avsnitten 1-3 är avsedda för Gryaabs rapportering av väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen, avsnitt 4 utgör uppföljning till Göteborgs Stadshus AB, rapportering till styrelsen sker i avsnitt 5 och 6.

Som bilagor till delårsrapporten ligger följande.

Bilaga 1 – Plan för kompetensförsörjning

Bilaga 2 – Gryaabs måluppföljning 2023 del 2

Bilaga 3 – Rapport Uppföljning av Göteborgs stads handlingsplan för hur inköps- och beställarkompetensen i alla stadens nämnder och styrelser kan förstärka.

Rapporten skickades in den 14 augusti 2023.

Bilaga 4 - Trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet augusti 2023.

Rapporten skickades in den 14 augusti 2023.

Bilaga 5 – Klimatväxling för resor i tjänsten. Rapporten skickades in den 7 september 2023.

## Måluppföljning del 2 2023

Utvecklingsmålen har bedömts utifrån fyra steg:

1. Målet uppfyllt (Målet är uppnått och kommer inte att bedömas på nytt)
2. God (Målet ligger i fas och bedöms uppnås under året)
3. Avvikelse finns: Målet bedöms uppfyllas delvis under året
4. Avvikelse finns: Målet kommer inte att uppfyllas alls under året.

Av Gryaabs sju utvecklingsmål har 23 aktiviteter/strategier kopplade till sig. 15 av dem bedöms som antingen ”Målet uppfyllt eller God”.

## **Bedömning av ärendets principiella beskaffenhet**

Beslutet avser en uppföljningsrapport med information till kommunstyrelserna i delägarkommunerna, Stadshus och styrelsen. Gryaab bedömer inte att ärendet är av principiell beskaffenhet eller annars av större vikt.

## **Bolagets bedömning**

Gryaab har upprättat förslag till delårsrapport augusti 2023. Styrelsens föreslås godkänna rapporten enligt bilaga 1 och att den skickas till kommunstyrelsen i Göteborgs Stad och kommunstyrelserna i övriga delägarkommuner.



# **Delårsrapport augusti 2023**

## **bolag**

**Gryaab AB**

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Sammanfattning .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen .....</b>	<b>6</b>
2.1	Verksamhetens utveckling .....	6
2.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling...	6
2.1.2	Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling .....	7
2.1.3	Övrig väsentlig information till kommunstyrelsen .....	8
2.2	Kommunfullmäktiges budgetmål .....	9
2.2.1	Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika.	10
2.2.2	Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön.	10
2.2.3	Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.....	11
2.2.4	Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras. ....	11
2.2.5	Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska. ....	12
2.2.6	Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.	12
2.2.7	Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.	13
<b>3</b>	<b>Övrig uppföljning till kommunstyrelsen .....</b>	<b>14</b>
3.1	Utveckling inom personalområdet.....	14
3.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv.....	16
3.1.2	Analys av situationen inom HR-området.....	17
3.1.3	Långsiktig kompetensförsörjning .....	18
3.2	Ekonomisk uppföljning.....	22
3.2.1	Utfall till och med perioden .....	22
3.2.2	Prognos.....	23
3.2.3	Investeringsredovisning.....	24
3.2.4	Lån och lånetak.....	27
3.3	Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag .....	28

3.3.1	Uppföljning av arbetet inom krisberedskap och civilt försvar .....	28
3.3.2	Övriga beslut och/eller uppdrag .....	28
<b>4</b>	<b>Uppföljning till Göteborgs Stadshus AB .....</b>	<b>29</b>
4.1	Specifikation av realisationsresultat vid avyttringar av fastigheter och bolag .....	29
<b>5</b>	<b>Styrinformation till styrelsen .....</b>	<b>30</b>
<b>6</b>	<b>Redovisning av uppdrag från Kommunfullmäktige .....</b>	<b>31</b>
6.1	Redovisning av uppdrag från KS/KF i och utanför budget (begränsad kommentar).....	31
6.2	Redovisning av uppdrag från KF/KS i och utanför budget (obegränsad kommentar).....	32
6.3	Redovisning av styrelsens uppdrag, exkl. KF/KS .....	34

## **Bilagor**

*Bilaga 1: Bilaga 1 Plan för kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare 2023-2027*

*Bilaga 2: Bilaga 2 Uppföljning mål del 2 2023*

*Bilaga 3: Bilaga 3 Uppföljning av Göteborgs stads handlingsplan*

*Bilaga 4: Bilaga 4 Trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet*

*Bilaga 5: Bilaga 5 Klimatväxling för resor i tjänsten*

## **Anvisning**

Rapporten är uppdelad i fyra avsnitt utöver sammanfattningen:

### **Väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen**

Här lyfter ni det allra viktigaste som har hänt sedan förra delårsrapporten. Fokus ska vara på de som verksamheten är till för och vad som avviker från vad styrelsen har planerat.

Under detta avsnitt följs även mål och uppdrag i kommunfullmäktiges budget upp.

### **Övrig uppföljning till kommunstyrelsen**

Under detta avsnitt lämnas underlag till stadsledningskontorets rapportering till kommunstyrelse och kommunfullmäktige vad gäller utvecklingen inom personalområdet, den ekonomiska utvecklingen och vissa särskilda uppdrag/frågor.

### **Uppföljning till Göteborgs Stadshus AB**

Rapportering av nyckeltal till Stadshus AB (några bolag är undantagna från denna rapportering).

### **Styrinformation till styrelsen**

Under detta avsnitt utformar styrelsen/bolaget uppföljningen utifrån styrelsens behov av styrinformation för den egna verksamheten.

Utöver detta finns möjlighet till **redovisning av uppdrag från kommunfullmäktige** i de fall detta inte görs i särskild ordning.



# 1 Sammanfattning

## Anvisning

Sammanfatta utvecklingen hittills under året. Hur har verksamheten utvecklats i förhållande till lagstiftning, ägardirektiv, mål och inriktningar i kommunfullmäktiges och styrelsens budget, affärsplan/verksamhetsplan samt program och planer. Fokus bör vara såväl problemområden som goda exempel med tonvikt på de verksamheter som är till för.

## Verksamhet

Reningsresultaten under första halvåret ligger på förväntad nivå. Gryaab ser utifrån resultaten för närvarande ingen risk att inte möta kraven för år 2023. Även Biogasproduktionen ligger som förväntat. Biogaspriserna är fortfarande höga men betydligt lägre än vad som budgeterades för 2023. Produktionen av slam som återförs till jordbruksmark och ersätter konstgödsel är mycket god. 80% av producerad volym uppnår kvalitetskraven enligt Revaq.

## Ekonomi

Gryaabs resultat per augusti 2023 är 11 mkr sämre än den periodiserade budgeten. Periodens utfall landade på -22 mkr jämfört med den periodiserade budgeten som uppgick till -11 mkr. Prognosen för helåret uppgår till -47 mkr (prognos maj: -50 mkr), vilket är 23 mkr sämre än årsbudgeten på -24 mkr. Den negativa resultatutvecklingen förklaras främst av sämre biogaspriser än budgeterat, högre kostnader för kemikalier samt ökade räntekostnader. De minskade intäkterna balanseras dock delvis upp av lägre kostnader för främst konsulter.

## Nya Rya, program för utbyggnation av Ryaverket

I mars 2025 ska Gryaab, i enlighet med miljötillståndet 2020-2036, redovisa en handlingsplan för hur avloppsreningsverket kan byggas ut så att kraven på bästa möjliga teknik uppfylls och risken för negativ påverkan på miljökvalitetsnormerna för ytvatten undanröjs.

Gryaabs styrelse fattade i maj 2022 ett inriktningsbeslut gällande investering av kapacitetsutveckling av Ryaverket som bedömdes vara av principiell beskaffenhet. Beslutet bestod dels av ett antal inriktningar för kapacitetsutvecklingen och dels av en modell för finansieringen av investeringen. Alla delägarkommuner har nu tagit ställning till och tillstrykt inriktningsbeslutet. Inriktningsbeslutet ger Gryaabs styrelse möjlighet att fatta beslut inom ramen för beslutet.

En tidig kostnadsindikation ger en investeringskostnad, inklusive förprojektering, på 3,7-5,9 miljarder kronor i 2018 års kostnadsnivå. I slutet av 2024 kommer en uppdaterad kostnadsindikation som underlag för beslut om förprojektering.

Miljötillståndprocessen pågår. Samråd hölls under våren 2023. Ansökan om nytt miljötillstånd kommer att lämnas in under Q1 2024. Under vintern kommer Gryaabs styrelse ta ställning till miljötillståndsansökan samt val av processteknik.

## 2 Väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

### Anvisning

Här redovisar ni styrinformation som bolaget bedömer är väsentlig som ett underlag för stadsledningskontorets samlade rapportering till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

Rapporteringen ska ha fokus på verksamhetens grunduppdrag, utveckling av resultat och händelser inom verksamheten (klustret).

### 2.1 Verksamhetens utveckling

#### 2.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling

##### Effektmått och övriga mått/nyckeltal

### Anvisning

Här redovisas utveckling av mått/nyckeltal som i första hand utgår från effekter för de verksamheten är till för och som tillsammans med mått över volym- och kostnadsutveckling ger en god bild av utvecklingen. Antal effektmått och övriga nyckeltal bör begränsas till cirka fem, men ska i vart fall inte överskrida tio stycken. Bolaget bestämmer själv vilka mått och nyckeltal som skall användas.

Kommentera kort sådant som är väsentligt för att förstå utvecklingen på ett korrekt sätt, till exempel om periodens utfall påverkas i väsentlig omfattning av säsongsvariationer.

Mått/nyckeltal	Utfall 2021	Utfall 2022	Utfall perioden 2023	Prognos helår 2023
Antal anslutna personer	800 435	812 960	---	825 154
Nettokostnad per ansluten person -	366,1	335,3	---	413,26
Nettokostnad per debiterat vatten (kr/m <sup>3</sup> )	5,51	5,13	---	6,45
Gryaab uppfyller alla krav i bolagets miljötillstånd	ja	ja	ja	ja
Reningsresultat årsmängd BOD7 (ton)	824	812	540	911
Reningsresultat årsmängd fosfor (ton)	23,7	21,2	13,7	25
Reningsresultat årsmängd kväve (ton)	854	785	540	1028

Andel slam som uppfyller kraven för Revaq-certifiering	81,4%	89,2%	72,1%	82,3%
--	-------	-------	-------	-------

Ökning av nettokostnad per ansluten person och debiterat vatten beror till största delen på mindre intäkter. Intäkter för biogas har minskad med 34% jämfört med samma period föregående år.

### Volym-, intäkts- och kostnadsutveckling

#### Anvisning

Här redovisas volym-, intäkts- och kostnadsutveckling i förhållande till motsvarande period förra året (utfall) respektive prognos helår i förhållande till utfall förra året.

Som volymutveckling redovisas utvecklingen av bolagets produktion i till exempel antal enheter, vikt eller annat volymmått men gärna även personalvolymsutvecklingen mätt som utvecklingen av antal årsarbetare, arbetad tid.

Mått	Utfall perioden jämfört med samma period föregående år	Prognos helår jämfört med helår föregående år
Avgiftsintäkter från delägarkommunerna	196,0 (222,0)	294,0 (333,0)
Övriga intäkter	46,2 (55,9)	69,8 (87,7)
Resultat efter finansiella poster (mkr)	-22,1 (40,4)	-47,0 (43,5)
Biogasproduktion (Gwh/år)	47,5 (44,1)	71,2 (65,6)
*Antal årsarbetare	84,6 (80,80)	131(126,7)

\*Årsarbetare används oftast som en ackumulerad uppgift från årets början. En årsarbetare motsvarar 1600 arbetade timmar, och årsarbetarna är "färdiga" för helt kalenderår. För enstaka månad eller för del av år blir antalet lägre.

#### Anvisning

Kommentera kort verksamhetens utveckling hittills under året med utgångspunkt från mått/nyckeltal.

## 2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

#### Anvisning

Här redogör ni för **väsentliga** avvikelser, såväl positiva som negativa, i verksamhetens utveckling i förhållande till koncernens/bolagets planering. De avvikelser som ni rapporterar ska vara av **vikt ur ett kommunledningsperspektiv**.

En mer detaljerad redogörelse för avvikelser kan lämnas till styrelsen i avsnittet *Styrinformation till styrelsen*. Detsamma gäller avvikelser som ni vill rapportera men som inte är av vikt ur ett kommunledningsperspektiv.

### Anvisning

Utifrån gjorda analyser av avvikelser i verksamheten sammanfattar ni relevanta delar i tabellen enligt följande:

I de gråmarkerade raderna skriver ni in en beskrivning av avvikelsen i form av en rubrik.

Under *Orsak till avvikelsen* beskriver ni kortfattat varför avvikelsen mot plan/ambition uppstått

Under *Konsekvenser för de verksamheten är till för* beskriver ni vilka konsekvenser som har uppstått för de verksamheten är till för.

Under *Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer* beskriver ni konsekvenser som uppstått pga avvikelser utifrån ett HR-perspektiv. Har inga konsekvenser uppstått markerar ni det med ”–” alternativt skriver ”inga konsekvenser”.

Under *Ekonomiska konsekvenser* beskriver ni eventuella konsekvenser som avvikelsen har fått för bolagets ekonomiska resultat. Har inga konsekvenser uppstått markerar ni det med ”–” alternativt skriver ”inga konsekvenser”.

Under *Vidtagna åtgärder* beskriver ni vilka åtgärder styrelsen/bolaget har vidtagit för att begränsa/eliminera eventuella negativa konsekvenser samt effekten av åtgärderna.

**Är det fler avvikelser av väsentlig omfattning som ska beskrivas lägger ni till fler rader enligt samma logik i enhetsanpassningen av mallen.**

<i>Orsak till att avvikelsen uppstått</i>
<i>Konsekvenser för de verksamheten är till för</i>
<i>Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer</i>
<i>Ekonomiska konsekvenser</i>
<i>Vidtagna åtgärder</i>

### 2.1.3 Övrig väsentlig information till kommunstyrelsen

#### Anvisning

Här redovisar ni styrinformation som bolaget bedömer är **väsentlig för kommunstyrelsen** men som inte definieras som en avvikelse mot bolagets

affärsplan eller framgått i annan del av rapporteringen till kommunstyrelsen.

Styrinformation som ni vill rapportera men som inte är av vikt för kommunstyrelsen kan lämnas i avsnittet *Styrinformation till styrelsen*.

Exempel på styrinformation: Väsentligt förändrad riskbild, händelser som med kort varsel kan kräva kommunfullmäktiges ställningstagande, förändrade förutsättningar för tidigare fattade kommunfullmäktigebeslut, planerade förändringar som innebär strategiska vägval.

Gryaabs styrelse fattade i maj 2022 ett inriktningsbeslut gällande investering av kapacitetsutveckling av Ryaverket som bedömdes vara av principiell beskaffenhet. Alla delägarkommuner har nu tagit ställning till och tillstrykt inriktningsbeslutet. Inriktningsbeslutet ger Gryaabs styrelse möjlighet att fatta beslut inom ramen för beslutet.

Lerums kommun gav i sitt ställningstagande angående inriktningsbeslutet Gryaab uppdraget att:

Aktivt arbeta för att finna sätt att minimera påverkan för taxekollektivet i allt fortsatt arbete gällande investering av kapacitetsutveckling av Ryaverket.

Gryaab kommer att arbeta med uppdraget. Gryaab tar även med sig de uttalanden som gjorts från övriga delägarkommuner i den fortsatta processen.

## 2.2 Kommunfullmäktiges budgetmål

### Anvisning

Huvudansvarig:

- Hur bedömer nämnd/bolagsstyrelse nuläget inom målet? Analysera och exemplifiera gärna utifrån de program/planer som finns kopplade till målet, indikatorer inom området, det egna grunduppdraget och/eller annat som bedöms relevant.
- Vilka initiativ till samverkan i syfte att arbeta med målet och dess framdrift, har nämnden/bolagsstyrelsen tagit som huvudansvariga för målet?

Ansvarig:

- Hur har nämnden/bolagsstyrelsen arbetat med målet hittills? Har det skett någon samverkan med huvudansvarig?
- Kopplat till nämndens/bolagsstyrelsen grunduppdrag och till målet tillhörande program och planer, går det att se någon utveckling inom målets område? Om ja, vilken.

Ingen måluppfyllnad (färg) ska sättas för dessa mål.

## 2.2.1 Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika.

Det här är ett av de sju budgetmål som Gryaabs fått fördelat till sig enligt beslut i kommunfullmäktige (KF 2023-03-23 § 21). Gryaab är inte huvudansvarig för målet utan målet har fördelats till samtliga förvaltningar och bolag i staden.

Nuvarande arbete:

Gryaab tar emot och renar avloppsvattnet på samma sätt för alla anslutna invånare.

Gryaab erbjuder studiebesök för mellanstadieelever i våra delägarkommuner. Skolorna anmäler sig till studiebesöken efter principen först till kvarn vilket får anses vara en jämlik fördelningsprocess. Bolaget erbjuder värdecheckar till delägarkommuner som ligger utanför Göteborg för att de ska ha samma förutsättningar som eleverna i Göteborg att kunna delta på studiebesöken. Gryaab arbetar aktivt med att anpassa studiebesöken så att de ska fungera för alla.

Gryaab påverkar måluppfyllelsen genom sin roll som arbetsgivare. Gryaab har en jämlik anställningsprocess och arbetar aktivt med att vara en jämlik arbetsgivare. Gryaab genomför och dokumenterar arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering varje år.

Gryaab har inte samverkat med huvudansvarig.

Utveckling av målområde:

Med bakgrund av att Gryaab är ett bolag utan uppdrag eller verksamhet direkt riktat till invånare gör bolaget bedömningen att bolagets möjlighet att, utöver det som följer av bolagets ägardirektiv eller krav på bolaget utifrån befintliga styrande dokument, bidra till måluppfyllelsen är begränsad.

Gryaab bedöms utifrån sin begränsade påverkan och sitt nuvarande arbete ligga på en god måluppfyllelse utan att vidta ytterligare åtgärder. Gryaab kommer fortsätta sitt nuvarande arbete på området.

## 2.2.2 Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön.

Det här är ett av de sju budgetmål som Gryaabs fått fördelat till sig enligt beslut i kommunfullmäktige (KF 2023-03-23 § 21). Gryaab är inte huvudansvarig för målet utan målet har fördelats till samtliga förvaltningar och bolag i staden.

Nuvarande arbete:

Gryaab tar emot och renar avloppsvattnet på samma sätt för alla anslutna invånare.

Gryaab erbjuder studiebesök för mellanstadieelever i våra delägarkommuner. Skolorna anmäler sig till studiebesöken efter principen först till kvarn vilket får anses vara en jämlik fördelningsprocess. Bolaget erbjuder värdecheckar till delägarkommuner som ligger utanför Göteborg för att de ska ha samma förutsättningar som eleverna i Göteborg att kunna delta på studiebesöken. Gryaab arbetar aktivt med att anpassa studiebesöken så att de ska fungera för alla.

Gryaab påverkar måluppfyllelsen genom sin roll som arbetsgivare. Gryaab har en jämlik anställningsprocess och arbetar aktivt med att vara en jämlik arbetsgivare. Gryaab genomför och dokumenterar arbetet med aktiva åtgärder mot

diskriminering varje år.

Gryaab har inte samverkat med huvudansvarig.

Utveckling av målområde:

Med bakgrund av att Gryaab är ett bolag utan uppdrag eller verksamhet direkt riktat till invånare gör bolaget bedömningen att bolagets möjlighet att, utöver det som följer av bolagets ägardirektiv eller krav på bolaget utifrån befintliga styrande dokument, bidra till måluppfyllelsen är begränsad.

Gryaab bedöms utifrån sin begränsade påverkan och sitt nuvarande arbete ligga på en god måluppfyllelse utan att vidta ytterligare åtgärder. Gryaab kommer fortsätta sitt nuvarande arbete på området.

### **2.2.3 Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.**

Det här är ett av de sju budgetmål som Gryaabs fått fördelat till sig enligt beslut i kommunfullmäktige (KF 2023-03-23 § 21). Gryaab är inte huvudansvarig för målet utan målet har fördelats till samtliga förvaltningar och bolag i staden.

Nuvarande arbete:

Gryaabs styrelse fastställde den 18 juni 2021 bolagets klimatstrategi. Gryaab har för 2023 ett utvecklingsmål om att ha ett aktivare klimatarbete. Gryaab planerar följande aktiviteter för 2023:

- Gryaab ska säkerställa att Gryaabs klimatstrategi och handlingsplan ligger i fas med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram och klimatomställningsfunktionen.
- Gryaab ska ta fram ett nyckeltal på kr/CO<sub>2</sub> som kopplas till bolagets klimatstrategi och handlingsplan.
- Gryaab ska skaffa en bättre kunskap om lustgasutsläpp från anläggningen samt utreda vilka möjligheter som finns för att begränsa dessa.
- Åtgärder för att minska metanavgång ska konsekvensbedömmas så att styrelsen kan ta ställning till ett genomförande.

Gryaab har inte samverkat med huvudansvarig.

Utveckling av målområde:

Gryaabs styrelse beslutade i juni 2023 om inriktningar för 2024. En inriktning är att bolaget genom sin klimatstrategi ska genomföra åtgärder som går i takt med Göteborgs stads miljö- och klimatprogram.

Gryaab bedöms kunna påverka måluppfyllelsen. Bolaget kommer att sätta mål och aktiviteter för 2024 utifrån inriktningen och arbeta utifrån dessa.

### **2.2.4 Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.**

Det här är ett av de sju budgetmål som Gryaabs fått fördelat till sig enligt beslut i kommunfullmäktige (KF 2023-03-23 § 21). Gryaab är inte huvudansvarig för målet utan målet har fördelats till samtliga förvaltningar och bolag i staden.

Nuvarande arbete:

Gryaab följer de regler och riktlinjer som gäller för staden och omhändertar arbetsmiljöproblem i det ordinarie systematiska arbetsmiljöarbetet.

Gryaab genomför psykosociala arbetsmiljöronder årligen. Gryaab fångar upp arbetsmiljöfrågor genom APT och medarbetarsamtal. Bolaget har platsmottagning och samtalsstöd via Falk. Tillbud och olyckor följs upp systematiskt. Gryaab använder Winningtemp till att mäta mående och arbetsmiljö på Gryaab och resultatet gör det möjligt att arbeta proaktivt. Bolaget har en idrottsförening som ordnar trivselhöjande aktiviteter.

Gryaab har inte samverkat med huvudansvarig.

Utveckling av målområde:

Gryaabs arbetsmiljö och arbetsvillkor är goda och det saknas behov av förändringar likt det som anges i inriktningarna för målet i kommunfullmäktiges budget. Gryaab bedöms därför ligga på en god måluppfyllelse utan att vidta ytterligare åtgärder. Gryaab kommer fortsätta sitt nuvarande arbete på området.

## **2.2.5 Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.**

Det här är ett av de sju budgetmål som Gryaabs fått fördelat till sig enligt beslut i kommunfullmäktige (KF 2023-03-23 § 21). Gryaab är inte huvudansvarig för målet utan målet har fördelats till samtliga förvaltningar och bolag i staden.

Nuvarande arbete:

Gryaab följer de regler och riktlinjer som gäller för staden och omhändertar arbetsmiljöproblem i det ordinarie systematiska arbetsmiljöarbetet.

Gryaab genomför psykosociala arbetsmiljöronder årligen. Gryaab fångar upp arbetsmiljöfrågor genom APT och medarbetarsamtal. Bolaget har platsmottagning och samtalsstöd via Falk. Tillbud och olyckor följs upp systematiskt. Gryaab använder Winningtemp till att mäta mående och arbetsmiljö på Gryaab och resultatet gör det möjligt att arbeta proaktivt. Bolaget har en idrottsförening som ordnar trivselhöjande aktiviteter.

Gryaab har inte samverkat med huvudansvarig.

Utveckling av målområde:

Gryaabs sjukskrivningar till följd av arbetsrelaterad ohälsa ligger på en mycket låg nivå och det saknas behov av förändringar likt det som anges i inriktningarna för målet i kommunfullmäktiges budget. Gryaab bedöms därför ligga på en god måluppfyllelse utan att vidta ytterligare åtgärder. Gryaab kommer fortsätta sitt nuvarande arbete på området.

## **2.2.6 Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.**

Det här är ett av de sju budgetmål som Gryaabs fått fördelat till sig enligt beslut i kommunfullmäktige (KF 2023-03-23 § 21). Gryaab är inte huvudansvarig för målet utan målet har fördelats till samtliga förvaltningar och bolag i staden.

Nuvarande arbete:

Gryaab följer stadens regler och riktlinjer på området och använder de ramavtal



som finns tillgängliga.

Utveckling av målområde:

Gryaab följer de regler och riktlinjer som gäller för staden. Det saknas behov av förändringar likt det som anges i inriktningarna för målet i kommunfullmäktiges budget. Gryaab bedöms därför ligga på en god måluppfyllelse utan att vidta ytterligare åtgärder. Gryaab kommer fortsätta sitt nuvarande arbete på området.

## **2.2.7 Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.**

Det här är ett av de sju budgetmål som Gryaab fått fördelat till sig enligt beslut i kommunfullmäktige (KF 2023-03-23 § 21). Gryaab är inte huvudansvarig för målet utan målet har fördelats till samtliga förvaltningar och bolag i staden.

Nuvarande arbete:

Gryaab följer löpande tillämplig lagstiftning och styrande dokument från Göteborgs stad.

Gryaab arbetar aktivt med att öka bolagets sidointäkter så att avgifterna kan hållas på så låg nivå som möjligt samt att hålla nere bolagets kostnader.

Utveckling av målområde:

Gryaab följer löpande tillämplig lagstiftning och styrande dokument från Göteborgs stad. Gryaab bedöms ligga på en god måluppfyllelse utan att vidta ytterligare åtgärder. Gryaab kommer fortsätta sitt nuvarande arbete på området.

# 3 Övrig uppföljning till kommunstyrelsen

## 3.1 Utveckling inom personalområdet

### Anvisning

#### Anvisning för rapportering av personaldata

Nya redovisningsregler ställer krav på ett tydligare koncernperspektiv i årsredovisningen. För att analysera utvecklingen för hela koncernen behöver personaluppgifterna utgå från samma definitioner.

Inrapporteringen sker två gånger per år, i samband med delårsrapport augusti och årsredovisningen. Inrapporteringen följer tidplanen för delårsrapport och årsredovisning.

På grund av att uppgifter om rekryteringar, avgångar och sjukfrånvaro fås efter lönekörningen påföljande månad, baseras dessa uppgifter i delårsrapport augusti på juliuppgifter.

I respektive enhet finns Cognos installerat hos den eller de personer som normalt ansvarar för inrapportering av ekonomidata för konsolidering inom Göteborgs Stad. Ta kontakt med ekonomichef eller motsvarande för att få information om vem på enheten som rapporterar i Cognos.

Övrig rapportering i Stratsys sker som vanligt.

**Inrapporteringen i Cognos ska ske senast 15/9 för bolag och 19/9 för underkoncern klockan 12.**

#### Kontaktpersoner

##### Personalrapporteringens innehåll:

Anders Hedenquist 031 – 368 00 56, anders.hedenquist@stadshuset.goteborg.se  
Åsa Lindbom 031 – 368 00 90, asa.lindbom@stadshuset.goteborg.se

##### Cognos:

Håkan Spjuth 031 – 368 54 60, hakan.spjuth@gshab.goteborg.se

#### Lathund för inrapportering i Cognos

**Årsarbetare** – arbetad tid (personalvolym) avser ackumulerat antal arbetade timmar totalt under perioden januari – augusti dividerat med 1600. En anställd som arbetar heltid och har liten eller ingen frånvaro förutom semester blir ofta mer än 1,0 årsarbetare. Antalet årsarbetare kan därför vara större än antalet anställda. Har ni inte möjlighet att få fram data t o m augusti, använd då data t o m juli.

Antal årsarbetare arbetad tid = samtliga anställningsformer

Kod	Variabler	Utfall
ANTARK	Antal årsarbetare arbetad tid, kvinnor	
ANTARM	Antal årsarbetare arbetad tid, män	
ANTAR	Antal årsarbetare arbetad tid, totalt	

Kod	Variabler	Utfall
ANTARTIMK	Antal årsarbetare arbetad tid timavlönade, kvinnor	
ANTARTIMM	Antal årsarbetare arbetad tid timavlönade, män	
ANTARTIM	Antal årsarb arbetad tid timavlönade, totalt	

**Antal anställda** – totalt (samtliga anställningsformer) i augusti (inklusive tjänstlediga och timavlönade med lön utbetald i augusti), samt antal tillsvidareanställda.

Kod	Variabler	Utfall
ANSTAUGK	Antal anställda augusti, kvinnor	
ANSTAUGM	Antal anställda augusti, män	
ANSTAUG	Antal anställda augusti, totalt	

Kod	Variabler	Utfall
ANSTTVK	Antal tillsvidare anställda, kvinnor	
ANSTTVM	Antal tillsvidare anställda, män	
ANSTTV	Antal tillsvidare anställda, totalt	

**Avgång** – tillsvidareanställda – antal tillsvidareanställda som slutat externt i bolaget under perioden januari – juli.

Kod	Variabler	Utfall
AVGTVK	Avgång tillsvidare anställda, kvinnor	
AVGTVM	Avgång tillsvidare anställda, män	
AVGTV	Avgång tillsvidare anställda, totalt	

**Rekrytering** – tillsvidareanställda – antal nyrekryteringar till en tillsvidareanställning under perioden januari – juli. I begreppet nyrekrytering ingår även redan anställda på visstid/vikariat som fått tillsvidareanställning. Tillsvidareanställda som byter tjänst inom bolaget ska **inte** ingå.

Kod	Variabler	Utfall
REKTVK	Rekrytering tillsvidare anställda, kvinnor	
REKTVM	Rekrytering tillsvidare anställda, män	
REKTV	Rekrytering tillsvidare anställda, totalt	

**Sjukfrånvaro** – tillsvidare- och tidsbegränsat anställda - antalet sjuktimmar under perioden januari – juli i intervallen: totalt, 1–14 dagar samt 14 dagar eller mer. Ange antalet timmar tillgängliga ordinarie arbetstid under perioden januari - juli.

Kod	Variabler	Utfall
ANTSJT14K	Antal sjuktimmar1-14 dgr, kvinnor	
ANTSJT14M	Antal sjuktimmar1-14 dgr, män	
ANTSJT14	Antal sjuktimmar 1-14 dgr, totalt	

Kod	Variabler	Utfall
ANTSJTK	Antal sjuktimmar, kvinnor	
ANTSJTM	Antal sjuktimmar, män	
ANTSJT	Antal sjuktimmar, totalt	

Kod	Variabler	Utfall
ARBTIDK	Tillgänglig arbetstid, kvinnor	
ARBTIDM	Tillgänglig arbetstid, män	
ARBTID	Tillgänglig arbetstid, totalt	

### 3.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv

#### Anvisning

Här redovisas mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen inom HR-området.

#### Definitioner

**Antal årsarbetare** – arbetad tid (personalvolym) avser ackumulerat antal arbetade timmar totalt under perioden januari – augusti dividerat med 1600. En anställd som arbetar heltid och har liten eller ingen frånvaro förutom semester blir ofta mer än 1,0 årsarbetare. Antalet årsarbetare kan därför vara större än antalet anställda. Har ni inte möjlighet att få fram data t o m augusti, använd då data t o m juli.

Antal årsarbetare arbetad tid = samtliga anställningsformer

**Sjukfrånvaro** – antalet sjuktimmar under perioden januari – juli i intervallen: totalt, 1–14 dagar samt 14 dagar eller mer. Ange antalet timmar tillgängliga ordinarie arbetstid under perioden januari – juli.

**Avgång** – tillsvidareanställda – antal tillsvidareanställda som slutat i bolaget under perioden januari – juli.

**Rekrytering** – tillsvidareanställda – antal nyrekryteringar till en tillsvidareanställning under perioden januari – juli. I begreppet nyrekrytering ingår även redan anställda på visstid/vikariat som fått tillsvidareanställning.

**Bolagsextern personalomsättning (%)** - Enbart helårsuppgifter per december. Antalet tillsvidareanställda som har börjat i bolaget från och med januari. Antalet tillsvidareanställda som har slutat i bolaget från och med januari. Det lägsta värdet av dessa båda värden divideras med antalet tillsvidareanställda i december föregående år och multipliceras med 100. Kvoten är den bolagsexterna personalomsättningen i procent för helåret.

	Aktuell period (ack)	Motsvarande period	Prognos 2023	Utfall dec 2022

	sedan årets början)	föregående år (ack sedan årets början)		
Antal årsarbetare	84,6	80,80	131	126,70
Total sjukfrånvaro (%)	3,2%	3,3%	3,4%	3,4%
Antal tillsvidareanställda bolagsexterna avgångar	9	10		
Antal tillsvidareanställda bolagsexterna rekryteringar	13	10		
Bolagsextern personalomsättning* (%)			10%	10%

### Anvisning

Kommentar om orsak till förändringar i nyckeltalen ovan. Beskriv hur prognosen har tagits fram och vilka antaganden som har gjorts.

Det finns en viss överlappning mellan vad som rapporteras i denna del och de uppgifter som rapporteras i Cognos under 3.1.1.

## 3.1.2 Analys av situationen inom HR-området

### Anvisning

Kommunstyrelsen behöver information om den övergripande bilden inom HR-området i bolaget. Syftet är att förmedla tidig och viktig styrinformation till kommunstyrelsen.

Beskriv kortfattat det övergripande läget inom HR-området på bolaget (hur ser det ut) utifrån ett helhetsperspektiv. Använd nyckeltalen ovan och andra fakta. Fakta kan till exempel vara personalenkät, statistik, kompetenskartläggning och annan personal- och verksamhetsdata.

Utifrån ovanstående beskrivning, hur bedömer förvaltningen/bolaget möjligheterna att utföra grunduppdraget utifrån ett HR-perspektiv, på kort och lång sikt.

Beskriv vilka eventuella avvikelser som har uppkommit eller riskerar att uppkomma och på vilket sätt förvaltningen/bolaget påverkas. Lyft såväl positiva som negativa avvikelser.

Avvikelsena avser HR-området och ska ställas i relation till förvaltningens/bolagets planering och möjlighet att utföra grunduppdraget. Utgå till exempel från Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare och Göteborgs stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap. Exempel på avvikelser kan vara ökad sjukfrånvaro, avvikelser i arbetet med jämställda löner, framtida risker i att kunna kompetensförsörja verksamheten osv.

Beskriv kortfattat hur ni planerar att åtgärda eventuella avvikelser.

Arbete som pågår (vad som görs) inom bolaget kan rapporteras under avsnitt ”Styrinformation till styrelsen”

**Kommentera endast förändringar i förhållande till delårsrapporten för mars.**

Personalomsättningen verkar stabiliserat sig på en nivå runt 10%. Detta innebär att rekrytering och introduktion blivit en större naturlig del i vår verksamhet och här kan vi behöva förfina våra processer och rutiner ytterligare framöver. Pulsmättningsverktyget Winningtemp som implementerades förra hösten har blivit en naturlig del i verksamheten. På övergripande nivå framkommer mycket starka index som tyder på att vi är en välmående organisation.

Arbete med att ta fram ett årshjul för apt är påbörjat, fyra av sex temaområden är klara och årshjulet i sin helhet förväntas bli klart under hösten. En grupp för kompetensförsörjning har tillsatts och startat upp som ett resultat efter den färdigställda planen för kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare som blev klar första kvartalet i år.

Som en del i vårt arbete med en god arbetsmiljö och jämställdhet har alla deltagit i föreläsning och workshop med Seroy Ghazarian. Vi deltog också i Prideparaden.

Till följd av det nya pensionavtalet som trädde ikraft vid årsskiftet arrangerade vi informationsträffar kring avtalsförändringarna.

För första gången har vi provat att ta emot feriearbetare. Vi tog emot fyra ungdomar i år vilket fungerade väldigt väl och de har också gett oss fin feedback vid utvärdering kring hur de haft det hos oss.

### 3.1.3 Långsiktig kompetensförsörjning

#### 3.1.3.1 Hur bedömer förvaltningen/bolaget möjligheten att kompetensförsörja verksamheten?

##### **Anvisning**

Varje förvaltning/bolag behöver beskriva hur möjligheten att kompetensförsörja verksamheten ser ut idag. I tabellen väljer ni den aktuella yrkesgruppen, väljer en av de tre alternativen ingen brist, viss brist eller stor brist utifrån om det idag finns en brist inom yrkesgruppen eller inte. Vid viss eller stor brist fyller ni i hur stor den bristen är, alltså hur många tillsvidareanställda medarbetare som ni saknar idag. Det kan bland annat röra vakanser som inte kan tillsättas eller personal som hyrs in från bemanningsföretag för att de inte kan tillsättas med ordinarie personal.

Därefter fyller ni i om möjligheten att kompetensförsörja verksamheten med den aktuella yrkesgruppen har förändrats och hur en viss eller stor brist påverkar verksamheten. Var gärna så konkreta som möjligt i svaren. Exempel på hur det kan påverka verksamheten är att verksamhet har behövt stängas (beskriv gärna vilken typ av verksamhet och hur det drabbat den vi är till för), att prioriteringar i verksamheten har behövs göras, att arbetsmiljön har försämrats, att övertid beordrats eller att tidsplaner har skjutits upp.

I kommentarsfältet har ni möjlighet att lämna en kort kommentar som förtydligar er bedömning. Ni kan också beskriva annat som tillför djup och/eller bredd till den övergripande analysen som görs i samband med framtagandet av den stadenövergripande planen.

Varje förvaltning/bolag bestämmer själv vilka yrkesgrupper ni gör en bedömning om.

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Finns brist i bemanningen idag?	Hur stor är bristen?	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Hur påverkar ev brist utförandet av förvaltningens/bolagets uppdrag?	Kommentar
	-		-		-	Vi har valt att inte definiera några specifika yrkesgrupper. Totalt sett kan vi kompetensförsörja oss gott och i de flesta fall har vi kandidater till våra utannonserade tjänster. Vi tror att de aktiviteter vi identifierat i vår plan för kompetensförsörjning kommer motverka en brist även framöver. För oss handlar arbetet kring kompetensförsörjning i det stora hela att fortsätta vara en attraktiv arbetsgivare med ett

						anställning spaket som attraherar och möjligheter att utvecklas vidare så att medarbetare som arbetar hos oss väljer att stanna kvar.
	-		-		-	-
	-		-		-	-
	-		-		-	-
	-		-		-	-

### 3.1.3.2 Hur bedömer förvaltningen/bolaget möjligheten att kompetensförsörja verksamheten på längre sikt (5 år)?

#### Anvisning

För att beskriva den utmaning staden står inför, behöver varje förvaltning/bolag göra en bedömning av hur möjligheten att kompetensförsörja verksamheten kommer att påverkas framöver.

I tabellen väljer ni den aktuella yrkesgruppen, väljer en av de tre alternativen ingen brist, viss brist eller stor brist utifrån om ni bedömer om det kommer att finnas en brist inom yrkesgruppen om fem år. Vid viss eller stor brist fyller ni i hur stor den bristen är, alltså hur många tillsvidareanställda medarbetare som ni tror att ni kommer att sakna om fem år. Till er hjälp finns den stadenövergripande prognosen "Vår största utmaning: Arbetskraften räcker inte till - Göteborgs Stads kompetensförsörjningsprognos 2023–2032". En Power BI-lösning kommer också att tillgängliggöras för att underlätta att göra analyser utifrån de utbildningsgrupper som är aktuella utifrån respektive yrkesgrupp. Utifrån bland annat dessa underlag gör ni en egen bedömning utifrån de förutsättningar som gäller för er egen verksamhet.

I kommentarsfältet har ni möjlighet att lämna en kort kommentar som förtydligar er bedömning. Ni kan också beskriva annat som tillför djup och/eller bredd till den övergripande analysen som görs i samband med framtagandet av den stadenövergripande planen.

För de yrkesgrupper där ni inte kan göra en bedömning på hur stor bristen beräknas bli, fyller ni i "ingen uppgift". Skriv då i kommentarsfältet vad som skulle möjliggöra en sådan bedömning i framtiden eller vilka hinder som finns för att göra en bedömning idag.

Varje förvaltning/bolag bestämmer själv vilka yrkesgrupper ni gör en bedömning om.



Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Bedömer ni att brist finns i bemanningen på längre sikt (5 år)?	Hur stor bedömer ni att bristen blir på längre sikt (5 år)? (Hur många tillsvidareanställda medarbetar i antal personer bedömer ni att bristen består av?)	Kommentar
	-		-	Vi har valt att inte definiera några specifika yrkesgrupper. Se kommentar på föregående avsnitt.
	-		-	-
	-		-	-
	-		-	-
	-		-	-

### 3.1.3.3 Vilka åtgärder har/planerar förvaltningen/bolaget för att minimera påverkan på förvaltningens uppdrag?

#### Anvisning

Beskriv de åtgärder förvaltningen/bolaget gör idag och/eller planerar att göra för att möta de verksamhetsspecifika utmaningar som råder i er förvaltning/ert bolag.

De förvaltningar/bolag som har en kompetensförsörjningsplan idag kan bifoga planen som helhet. De kan också välja att beskriva de mest prioriterade i tabellen nedan.

Åtgärd (Vad ska göras)	Syfte (Vilket problem ska det lösa?)	Aktivitet (Vilka konkreta aktiviteter genomförs?)	Åtgärden påbörjas	Åtgärden slutföras	Förväntad effekt
Se bilaga 1 Plan för kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare 2023-2027	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-

### 3.1.3.4 Vilka åtgärder på stadennivå kan komplettera arbetet som sker i förvaltningar/bolag?

#### Anvisning

Beskriv de åtgärder som förvaltningen/bolaget anser behöver genomföras på en hela-staden-nivå och på så sätt kan komplettera arbetet som sker i förvaltningen/bolaget. Beskriv åtgärden så konkret som möjligt och vilka effekter som skulle kunna uppnås genom åtgärden.

Vi ser att det fortsatta arbetet med förmåner ur ett hela staden perspektiv behöver spegla att vi vill vara en attraktiv arbetsgivare och att paketet som erbjuds behöver vara konkurrenskraftigt, men anpassningsbart utifrån olika förvaltningar och bolags behov. Vi hade sett positivt på ett gemensamt ställningstagande på exempelvis modellen 80/90/100 och där detta inte skall ingå i förmånspaketet. Det hade kunnat ge positiva effekter på att förlänga arbetslivet och säkerställa god kompetensöverföring mellan generationer.

## 3.2 Ekonomisk uppföljning

### Resultaträkning i sammandrag

#### Anvisning

Antal rader i tabellen nedan anpassas efter den interna resultaträkningen. Beakta antalet rader i förhållande till läsvänligheten. Belopp i mnkr.

Belopp i mnkr	Period				Helår			
	Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall fg år	Prognos	Fg prognos	Budget	Bokslut fg år
Intäkter	242,2	264,3	22,1	277,9	363,8	363,2	395,6	420,7
Kostnader	-251,8	-263,3	11,5	-230,8	-390,4	-322,7	-401,6	-366,7
<b>Rörelseresultat</b>	-9,6	1,1	-10,6	47,1	-26,5	-32,0	-6,0	54,1
Finansiella intäkter	-	-	-	-	-	-	-	-
Finansiella kostnader	-12,6	-12,0	-0,6	-6,7	-20,5	-18,0	-18,0	-10,6
<b>Resultat efter fin. poster</b>	-22,1	-10,9	-11,2	40,4	-47,0	-50,0	-24,0	43,5

### 3.2.1 Utfall till och med perioden

#### Anvisning

Redogör kort för de *viktigaste* orsakerna till eventuell avvikelse mot aktuell budget för perioden. Analysera eventuella avvikelser i förhållande till aktuell budget för perioden och resultatet för motsvarande period föregående år. Förklaring och analys bör avse såväl bolaget/koncernen som helhet samt berört affärsområde/dotterbolag (om det senare inte redovisas nedan i avsnittet "Resultat per affärsområde/dotterbolag").

- Redogör i texten för vilka poster som är jämförelsestörande.

(I det fall beskrivning av ekonomisk avvikelse framgår av redovisningen under avsnittet *Verksamhetens utveckling* kan ni här hänvisa till den.)

Gryaabs resultat per augusti uppgick till -22,1 mkr jämfört med budgeterat resultat på -11 mkr. Budgetavvikelsen på -11,1 mkr förklaras främst av lägre biogasintäkter vilka avviker mot den periodiserade budgeten med - 24,4 mkr.

På kostnadssidan återfinns såväl positiva som negativa avvikelser. Bland de mer väsentligt negativa avvikelserna återfinns kostnaderna för kemikalier, energikostnaderna och kostnader för inhyrd personal. Bland kemikalierna är det priset på polymer som ökat och de ökade energikostnaderna förklaras av att kostnader för fjärrvärme, elskatt och vatten upptagits med för låga belopp i budgeten.

Bland de positiva avvikelserna återfinns främst personalkostnader, underhållskostnader, entreprenadkostnader och konsultkostnader. Volymen konsultkostnader avviker positivt med drygt 13 mkr av vilka merparten är kopplade till Nya Rya.

### 3.2.2 Prognos

#### Anvisning

Förklara kort de *viktigaste* avvikelserna mellan prognosen och den aktuella budgeten för helåret. (I det fall beskrivning av ekonomisk avvikelse framgår av redovisningen under avsnittet *Verksamhetens utveckling* kan ni här hänvisa till den.)

Analysera hur periodens resultat förhåller sig till helårsprognosen och bedöm rimligheten. Om prognosen ändrats på grund av ackumulerat utfall, hänvisa till analysen av utfallet.

I samband med maj-prognosen flaggade Gryaab för en årsprognos med både lägre intäkter och högre kostnader än budgeterat. Prognosen pekade då mot ett negativt årsresultat på -50 mkr varav drygt 30 mkr berodde på lägre biogasintäkter. Bolaget har per augusti månad förbättrat prognosen till att landa på -47 mkr.

Prognosförbättringar har främst gjorts avseende lägre förväntade konsultkostnader kopplade till Nya Rya. Volymen konsultkostnader förväntas sammanlagt bli drygt 14 mkr lägre än budget, varav ca 10 mkr avser Nya Rya. Program Nya Rya har bland annat aktivt omvärderat den planerade ambitionsnivån i syfte att hålla tillbaka kostnadsutvecklingen. Likaså har aktiviteter planerats om. Förstudieprojekteringen för Rya 2 har flyttats fram ett kvartal i väntan på uppdaterade flödesprognoser och beslut av vald process.

Prognosförsämrande justeringar till ett sammanlagt värde av ca 7 mkr har gjorts för posterna personal, inhyrd personal samt inköp av reservdelar. Göteborgs stads koncernbank har också justerat upp räntenivån för årets sista kvartal till 2,3%, vilket är en ökning med 0,26 procentenheter jämfört med det tredje kvartalet 2023. Flera faktorer har bidragit till denna ökning.

Både korta- och långa räntor har fortsatt att stiga. I början av juni noterades Stibor 3 månader på 3,7%, och i slutet av augusti låg den på cirka 4,05%. Detta innebär att kostnaderna för nyupplåning och refinansiering av lån med kortare löptid har ökat för staden.

Den högre Stibor-räntan har också påverkat stadens långa rörliga lån, som normalt har en löptid på sex år. Därutöver lånade staden i juni ytterligare 2,6 miljarder på mellan 5–6 års löptid till både fast och rörlig ränta (fast ränta om 3,435%). Även dessa driver upp räntan då upplåningen skett till nivåer högre än snitträntan i portföljen. Sammanfattningsvis har de nämnda faktorerna ökat kontolösningsräntan med 0,26 procentenheter till 2,3%.

### 3.2.3 Investeringsredovisning

#### 3.2.3.1 Projektredovisning investeringsobjekt, pågående och kommande projekt enligt investeringsplaner

##### Anvisning

Välj ut objekt som är av större karaktär eller av strategisk/väsentlig betydelse för bolaget. (Har man påbörjat avrapportering av ett projekt ska rapporteringen fullgöras). Redovisa även projekt där avvikelsen är stor mot budget.

Observera att:

1. Samtliga projekt som beslutats av kommunfullmäktige måste redovisas i tabellen.
2. I kolumnen *Budget per projekt* ska den av kommunfullmäktige senaste budgeten redovisas, inte ursprunglig.

Vid oklarheter kring vilka projekt som ska inkluderas - kontakta Eric Roos på stadsledningskontoret (eric.roos@stadshuset.goteborg.se) och Håkan Spjuth på Stadshus AB (hakan.spjuth@gshab.goteborg.se).

Benämning projekt enl. inv. plan, i mnkr	Budget per projekt	Ack utfall tom perioden	Aktuell prognos för hela projektet	Beräknas färdigt (år, kv)
Finrenspressar	7	7,1	7,1	2023 , Q2
Mölnaldalsån, förbindelseledning	230	18,1	230	2026 , Q4
Styr EI IN	19	13	19	2024 , Q4
Grovrenshantering	10	0,5	9	2024 , Q3
Aktivslam inloppspumpar	7	0,5	7	2024 , Q1

Ny inloppspumpstation	1 000	0	1 000	2031 , Q4
-----------------------	-------	---	-------	-----------

### Anvisning

Kommentera uppgifterna i tabellen ovan. Redogör kortfattat för **väsentliga** avvikelser i tid, ekonomi eller innehåll samt konsekvenser och eventuella åtgärder.

### Finrenspressar

Projektet är avslut. Projektet avsåg ersättning av tekniskt uttjänt utrustning samt ökad kapacitet och redundans. Den nya utrustningen fungerar väldigt bra och den ökade kapaciteten gynnar även andra delar av anläggningen vilket är en stor positiv effekt vi inte hade förutsett.

Ekonomisk utfall är i enlighet med budget.

### Förbindelseledning Mölndalsån

Avloppsvatten från Lerum, Partille, Härryda och Mölndal leds till Gryaab genom ett tunnelsystem som passerar Mölndalsån. Under Mölndalsån, E6, järnväg och spårväg leds avloppsvatten genom en förbindelseledning. Ledningen har idag ingen redundans och kapacitetsbelastning är hög. Genom att lägga två nya ledningar kan nödledning av orenat avloppsvatten till känsliga recipienter vid höga flöden eller vid service och underhåll att undvikas. Drifttillgängligheten säkerställs samt redundans skapas. Åtgärden är också en förutsättning för att kunna ta emot spillvatten från Bollebygd enligt Gryaabs miljö tillstånd.

Gryaabs styrelse tog i december 2021 beslut om att genomföra en detaljprojektering. Den ekonomiska ramen för detaljprojekteringen uppgår till 40 miljoner kronor, enligt nytt styrelsebeslut december 2022. Investeringsbeslut om byggnation planeras kunna tas under 2024.

Sedan beslut om att genomföra detaljprojekteringen togs har världsläget förändrats, vilket fått stora konsekvenser på räntor och inflation som i sin tur har lett till ökade komponent- och entreprenadpriser. Under den pågående detaljprojekteringen har hinder och omständigheter gjort att projektet blir mer komplext och omfattande än vad som bedömdes under förprojekteringen. Båda dessa delar har medfört att budgeten för investeringen i sin helhet har ökat betydligt. 2021 bedömdes projektet att kunna genomföras till en kostnad på 165 miljoner kronor. Bedömningen nu är att investeringen uppgår till mellan 250–300 miljoner kronor. Detaljprojekteringen är ännu inte färdigställd och en slutlig bedömning kan därför inte göras.

### Styr El IN

Genomförandefasen pågår. Projektet avser att byta ut äldre elutrustning samt utöka styrningen från processtystemet. Arbetet måste till stor del utföras parallellt med att anläggningen i drift, endast kortare stopp planeras. Det innebär längre tid för genomförandet för att säkerställa mekanisk drift då äldre utrustning har behov av oplanerat underhåll. Färdigställd drift har behövt senareläggas.

Den ekonomiska ramen för investeringen uppgår till 19 miljoner kronor, enligt nytt styrelsebeslut december 2022. Prognosen är i enlighet med budget.

### Grovrenshantering

Genomförandefasen pågår och installationerna påbörjas under hösten. Projektet avser ersättning av tekniskt uttjänt utrustning. Fyra utrustningslinjer ska bytas. Arbetet måste utföras parallellt med att anläggningen i drift, endast stopp av en linje i taget planeras.

Den ekonomiska ramen för investeringen uppgår till 10 miljoner kronor. Prognosen

är i enlighet med budget.

### **Aktivslam inloppspumpar**

Genomförandefasen pågår och installationerna påbörjas under hösten. Projektet avser ersättning av tekniskt uttjänt utrustning.

Den ekonomiska ramen för investeringen uppgår till 7 miljoner kronor. Prognosen är i enlighet med budget.

### **Program Nya Rya**

Gryaab har startat en förstudie för en utbyggnad av Ryaverket med avseende på kommande skärpta reningskrav och en ökad befolkningsutveckling inom ägarkommunerna. Utbyggnaden skall vara driftsatt 2036 och dimensioneras för verksamhet till 2055 och i vissa delar till 2070. Förstudien ska redovisas 2025 och den ska utgöra underlag för ställningstagande och investeringar för ett framtida Ryaverk. Fokus inledningsvis av programmet har varit att starta upp de två teknikprojekten, Processanläggning och Bygg & Anläggning. Projekt Processanläggning omfattar befintlig och ny processanläggning med fokus på processdesign, flera olika processlösningar utreds. Projekt Bygg & Anläggning omfattar byggnader såsom kontor, verkstäder, förråd, laboratorium m.m. och anläggningskonstruktioner såsom bassänger, mark VA, tunnlarna, kulvert, pumpstation IN, berggrum m.m. Delprojekt ny inloppspumpstation kommer att tidigareläggas, förstudie färdigställdes 221231. Beslut om förprojektering ny inloppspumpstation togs i styrelsen 230615, start genomförande planeras till 2025. Programmet har påbörjat arbetet med att ta fram en ansökan och ansöka om ett nytt miljö tillstånd för verksamhet efter 2036, ansökan för ett nytt miljö tillstånd planeras lämnas in 1:a kvartalet 2024. Samråd har hållits avseende nytt miljö tillstånd med myndigheter, särskilt berörda verksamheter och privatpersoner under 2:a kvartalet 2023. En viktig del i finansieringsprocessen är att fastställa hur stor del som skall vara ägartillskott och hur stor del som skall finansieras med lån. Beslut angående inriktning och finansieringsmodell togs i styrelsen 220617 och i KF i ägarkommunerna 1:a kvartalet 2023. En tidig kostnadsindikation ger en investeringskostnad, inklusive förprojektering, av 3,7-5,9 miljarder kronor i 2018 års kostnadsnivå.

### **Ny inloppspumpstation**

En del av Projekt Nya Rya är att bygga en ny inloppspumpstation. En inloppspumpstation pumpar in och upp vattnet från tunnlarna till anläggningens reningsprocess. Den befintliga pumpstationen togs i drift 1971 och är dimensionerad för en kapacitet av 11,2 m<sup>3</sup>/s med två pumpar i drift samt en pump stand by. Den nya inloppspumpstationen dimensioneras för en kapacitet av 12 m<sup>3</sup>/s. Den nya och den befintliga inloppspumpstationen kommer vara redundanta för varandra. Gryaabs styrelse tog i juni 2023 beslut om att genomföra en förprojektering. Investeringskostnaden för förprojekteringen är bedömd till maximalt 30 miljoner kronor. Bedömningen är att investeringen i sin helhet uppgår till maximalt 1 miljard kronor.

#### **Anvisning**

Sammanställning av moderbolagets/bolagets totala investeringar. Lägg till en rad före respektive dotterbolag (om de har investeringar).

Rapporterande bolag	Utfall 2308	Prognos 2023	Budget 2023	Utfall 2022
Gryaab AB	27 709	82 000	132 000	49 917

### Anvisning

Kommentera bolagets totala utfall för perioden och prognos för helåret och avvikelser mot budget utifrån verksamhetsområde/dotterbolag etcetera.

Bolagets investeringsvolym för helåret 2023 förväntas uppgå till 82 000 tkr. Detta är en minskning mot budget med 50 000 tkr.

## 3.2.4 Lån och lånetak

### Anvisning

Från och med delårsrapport augusti ska eventuell hemställan om höjt lånetak göras via den ordinarie delårsrapportering/årsrapportering och inte som tidigare genom ett enskilt ärende.

Belys låneskuldens utveckling för bolaget jämfört med det av kommunfullmäktige beslutade lånetaket och uttala om bolaget klarar sig inom lånetaket under året. Om bolaget bedömer att de inte klarar sig inom lånetaket ska de i delårsrapporten hemställa behovet av höjt lånetak och motivera detta till kommunfullmäktige.

- Om bolaget konstaterar att lånebehovet överstiger lånetaket på grund av andra än tillfälliga orsaker, beskriv bakgrunden till ärendet och de skäl/orsaker som ligger bakom varför det bedöms att lånetaket behöver utökas.
- Beskriv bolagets finansiella situation, risker och vilka åtgärder som vidtas för att komma i nivå med det lånetak som beslutades i kommunfullmäktiges budget.

Beslut om hemställan ska tas av bolagets styrelse och protokollföras. Protokollsutdraget ska sedan biläggas uppföljningsrapporten. I styrelsebeslutet ska följande meningar anges:

1. *Beslut om att bolaget hemställer till kommunfullmäktige om utökat lånetak*
2. *Ärendet överlämnas till kommunstyrelsen för vidare hantering.*

Om lånetaket överstigs ska detta även rapporteras som en väsentlig avvikelse (avsnitt 2.1.2), om bolaget anser att överstigandet är väsentligt.

Saknar bolaget lån eller lånetak kan avsnittet döljas i enhetsmallen.

Lån mnkr	Volym 31 aug 2023	Prognos 31 dec 2023	Lånetak 2023	Volym 31 dec 2022
<b>Summa</b>	1 104	1 130	1 200	1 075

Bolaget bedömer att det kommer att klara sig under året inom det av kommunfullmäktige beslutade lånetaket.

## 3.3 Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag

### 3.3.1 Uppföljning av arbetet inom krisberedskap och civilt försvar

#### Anvisning

Uppföljning av Göteborgs Stads plan för arbetet med krisberedskap och civilt försvar sammanställs i slutet av den period som planen gäller för (2021-2023) och redovisas för kommunfullmäktige. Planen innehåller ett antal viktiga utgångspunkter, aktivitet och åtgärder för arbetet med krisberedskap och civilt försvar. I planen framgår vilka nämnder och bolagsstyrelser som har särskilt ansvar för de olika uppdragen och för de prioriterade åtgärderna. Med anledning av detta ställs vissa frågor i denna uppföljning enbart till vissa nämnder och bolagsstyrelser.

#### 3.3.1.1 Har nämnden/bolagsstyrelsen tagit fram en egen planering baserat på Göteborgs Stads riktlinje för nödvattenförsörjning?

#### Anvisning

Enligt riktlinje för nödvattenförsörjning ska stadens verksamheter ta fram egen planering utifrån riktlinjen. Finns detta? Ja? Om Nej, varför inte och när beräknas det finnas på plats?

Planen är under uppbyggnad och kommer att bli klar Q2 2024.

#### 3.3.1.2 Har nämnden/bolagsstyrelsen tagit fram en pandemiplan?

#### Anvisning

Svara kortfattat. Om Nej, ange varför samt när det planeras att vara klart.

Ja, Gryaab har en pandemiplan som stöd vid hantering av en sådan händelse. Planen togs fram av ledningsgrupp i samråd med säkerhetsansvarig under 2019/2020.

### 3.3.2 Övriga beslut och/eller uppdrag

#### Anvisning

Här kan styrelsen rapportera andra uppdrag från kommunfullmäktige/kommunstyrelsen som inte har särskild rubrik, men där utvecklingen är sådan att det är viktigt att kommunstyrelsen informeras.



## 4 Uppföljning till Göteborgs Stadshus AB

### 4.1 Specifikation av realisationsresultat vid avyttringar av fastigheter och bolag

#### Anvisning

Här ska större realisationsresultat (både positiva och negativa) specificeras. Det gäller objekt (bolag, fastighetsbeteckning). Realisationsresultatet (mnkr) för perioden. Motpart vid försäljningen (externt, inom kommunen till exempel fastighetskontoret eller till bolag inom Stadshuskoncernen).

#### Realisationsresultat avyttring fastighet/bolag

Specifikation reareultat avyttring fastighet/bolag	Objekt (fastighet/bolag)	Utfall period	Motpart (externt/kommun/Stadshuskoncernen)
-	-	-	-

## 5 Styrinformation till styrelsen

### Anvisning

Under detta avsnitt utformar styrelsen/bolaget uppföljningen utifrån styrelsens behov av styrinformation för den egna verksamheten.

## 6 Redovisning av uppdrag från Kommunfullmäktige

### Anvisning

Uppdrag som tilldelas såväl i KF:s budget som löpande utanför budget riktas i Stratsys i kolumnen: Uppdrag i Stratsys - Planering och uppföljning till berörda nämnder/styrelser. **Det innebär att all rapportering av status och kommentar ska genomföras löpande i Stratsys. SLK kommer att hämta in statusen för KF:s uppdrag direkt från Stratsys och inte via delårsrapporten**

Rubriken i delårsrapporten ger däremot **möjlighet** för återrapportering till styrelsen av uppdrag, inklusive de som kommer från KF, för de som inte har rapporterat detta till styrelsen i annan ordning.

**Om uppdragen rapporterats på annat sätt till er styrelse kan ni välja att dölja rubriken (hela avsnittet) i delårsrapporten!**

*I tabeller nedan återfinns anvisningar för att kommentera status på uppdragen*

### 6.1 Redovisning av uppdrag från KS/KF i och utanför budget (begränsad kommentar)

#### Anvisning

Denna rubrik visar samtliga KF/KS-uppdrag i och utanför budget som rapporterats till KF/KS i Sammanfattning till KF/KS (begränsad kommentar). Uppdragen redovisas per uppdragsår (startår) samt med aktuell status och senaste kommentar.

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att aktivt arbeta med hållbarhetsperspektiven i budget- och uppföljningsprocesser. Detta gäller även jämställdhetsperspektivet och framför allt i investeringsbudgetar.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p>
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstiger fem procent.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023</p>	<p>✓ Avslutad</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<b>Typ av KF/KS-uppdrag</b> <i>Uppdrag inom budgetbeslut</i>	
Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och genomföra utbildningar om tillitsbaserat ledarskap.	✓ Avslutad
<b>Uppdragsår</b> 2023 <b>Typ av KF/KS-uppdrag</b> <i>Uppdrag inom budgetbeslut</i>	
Göteborgs Stads nämnder och styrelser får i uppdrag att analysera klimateffekternas påverkan och konsekvenser för sin verksamhet, samt identifiera och nominera åtgärdsbehov till stadens kommande klimatanpassningsplan. Uppdraget ska återrapporteras till kommunstyrelsen senast kvartal 3 2023.	🟢 Pågående
<b>Uppdragsår</b> 2023 <b>Typ av KF/KS-uppdrag</b> <i>Uppdrag utanför budgetbeslut</i>	
Samtliga nämnder och bolag får i uppdrag att, utifrån rapporten, ta fram konkreta åtgärder i syfte att minska administrationen. Uppdraget ska återredovisas i respektive nämnd/bolag.	✓ Avslutad
<b>Uppdragsår</b> 2023 <b>Typ av KF/KS-uppdrag</b> <i>Uppdrag utanför budgetbeslut</i>	

## 6.2 Redovisning av uppdrag från KF/KS i och utanför budget (obegränsad kommentar)

### Anvisning

Denna rubrik visar samtliga KF/KS-uppdrag i och utanför budget som rapporterats till Styrelsen i Kommentarer (obegränsad kommentar). Uppdragen redovisas per uppdragsår (startår) samt med aktuell status och senaste kommentar.

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att aktivt arbeta med hållbarhetsperspektiven i budget- och uppföljningsprocesser. Detta gäller även jämställdhetsperspektivet och framför allt i investeringsbudgetar.	✓ Avslutad  2023-06-27

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p><b>Uppdragsår</b> 2023 <b>Typ av KF/KS-uppdrag</b> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>Gryaab bedöms utifrån sin verksamhet ha en begränsad påverkan på delar av uppdragsuppfyllelsen. Gryaabs verksamhet har stor påverkan på ekologisk och ekonomisk hållbarhet men mindre på social hållbarhet och jämställdhetsperspektivet. Gryaab följer de regler och riktlinjer som gäller för staden. Gryaab gör hållbarhetsanalyser som utgår ifrån flera kriterier, s.k. multikriterieanalyser, vid val av större investeringar. Gryaab tar ställning till den ekologiska, ekonomiska och sociala dimensionen i beslutsunderlagen för alla styrelsebeslut. Styrelsen beslutade den 15/6 att förklara uppdraget som fullgjort (40c §).</p>
<p><b>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstiger fem procent.</b></p> <p><b>Uppdragsår</b> 2023 <b>Typ av KF/KS-uppdrag</b> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p><b>2023-06-27</b></p> <p>Gryaab har i dagsläget inga timanställda och uppfyller därmed redan uppdraget. Styrelsen beslutade den 15/6 att förklara uppdraget som fullgjort (40c §).</p>
<p><b>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och genomföra utbildningar om tillitsbaserat ledarskap.</b></p> <p><b>Uppdragsår</b> 2023 <b>Typ av KF/KS-uppdrag</b> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p><b>2023-06-27</b></p> <p>Bedömningen är att Gryaab uppfyller uppdraget genom bolagets nuvarande system. Styrelsen beslutade den 15/6 att förklara uppdraget som fullgjort (40c §).</p>
<p><b>Göteborgs Stads nämnder och styrelser får i uppdrag att analysera klimateffekternas påverkan och konsekvenser för sin verksamhet, samt identifiera och nominera åtgärdsbehov till stadens kommande klimatanpassningsplan. Uppdraget ska återrapporteras till kommunstyrelsen senast kvartal 3 2023.</b></p> <p><b>Uppdragsår</b> 2023 <b>Typ av KF/KS-uppdrag</b> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>🟢 Pågående</p> <p><b>2023-09-14</b></p> <p>Gryaab har påbörjat arbetet med att analysera klimateffekternas påverkan och ska se över konsekvenserna. Gryaab ska se över eventuella åtgärdsbehov tillsammans med Kretslopp och vatten. Gryaab kommer slutredovisa uppdraget till styrelsen i september 2023 och därefter sätta uppdraget som avslutat.</p>
<p><b>Samtliga nämnder och bolag får i uppdrag att, utifrån rapporten, ta fram konkreta åtgärder i syfte att minska administrationen. Uppdraget ska återredovisas i respektive nämnd/bolag.</b></p> <p><b>Uppdragsår</b> 2023 <b>Typ av KF/KS-uppdrag</b> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p><b>2023-06-27</b></p> <p>Gryaab har identifierat följande åtgärder som kan minska administrationen. Att värdera våra medarbetares arbetstid. Det kan t.ex. handla om att vara mer selektiv vid möteskallelser och fundera på alla om alla som kallas behöver delta på</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
	<p>mötet eller kan få informationen på annat sätt. Det kan också handla om att hålla möten digitalt istället för fysiskt när det passar.</p> <p>Att ha rätt ambitionsnivå. Gryaab ställs dagligen inför remissförfrågningar, enkäter, rapporter, mål och uppdrag. Vissa av dessa förfrågningar är helt relevanta för verksamheten medan andra tar sikte på områden där Gryaab har en mycket begränsad påverkan. Genom att, när så är möjligt, välja bort sådant som inte berör Gryaab eller att begränsa tiden och därmed ambitionsnivån på dessa delar kan administrationen minska.</p> <p>Göteborgs Stad kan bli bättre på att välja ut vilka som berörs av rapporter, uppdrag och styrande dokument. I dagsläget skickas flera rapporter till alla nämnder och styrelser trots att många verksamheter har mycket begränsad påverkan på det som frågan berör. Det gäller även många styrande dokument där ansvar läggs på alla nämnder och styrelser. Även om det är upp till varje enskild verksamhet att lägga ambitionsnivån rätt för dessa frågor så kan administrationen och troligen resultatet förbättrats genom att ställa rapporter etc. till de verksamheter som berörs.</p> <p>Gryaab har en administrativ organisation som bedöms vara på en ändamålsenlig nivå. Styrelsen beslutade den 15/6 att förklara uppdraget som fullgjort (40c §).</p>

### 6.3 Redovisning av styrelsens uppdrag, exkl. KF/KS

#### Anvisning

Denna rubrik redovisar samtliga uppdrag från styrelsen (exklusive KF/KS-uppdragen). Uppdragen redovisas med aktuell status och senaste kommentar.



# **Plan för kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare**

**2023-2027**

Sammanställd av:

Maria Udén Lohnér

2022-11-07



# Innehållsförteckning

Syftet med planen	3
Utgångspunkter och nuläge	3
Statistik och Prognoser	4
Målbilden	8
Utmaningar	8
Input från omvärlden	9
Kompetensförsörjning utifrån ARUBA	11
Attrahera	11
Rekrytering	12
Utveckla och Behålla	13
Avsluta	15
Uthållighet i arbetet och det sammanhållande ansvaret	15

Omslagsbild: Emelie Asplund



## Syftet med planen

Syftet med planen är att säkerställa att vi har och utvecklar kompetenser som behövs eller kommer behövas framöver för att nå målen för verksamheten både på kort och lång sikt.

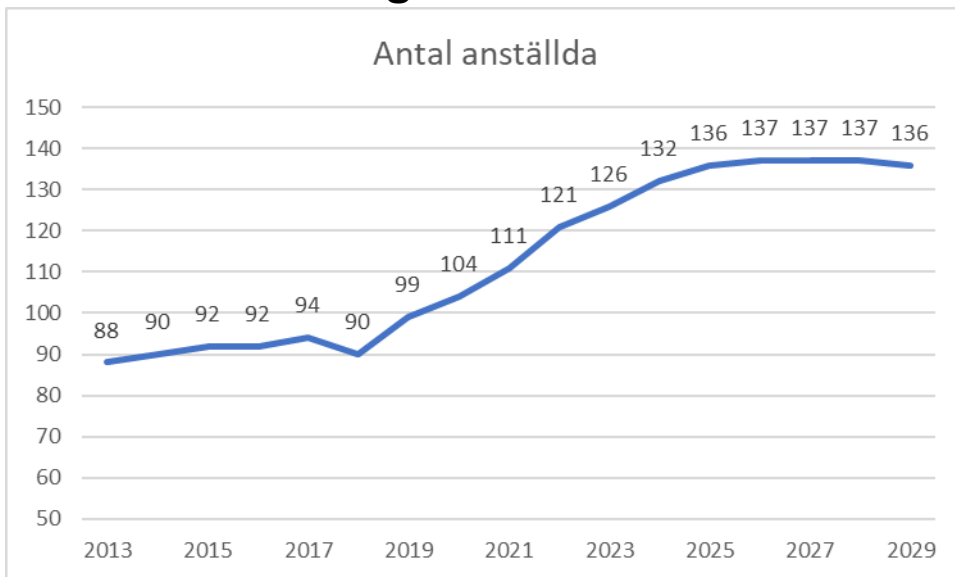
Planen är av strategisk karaktär och tar avstamp i ett utgångsläge. Den innehåller aktiviteter som kan vara både strategiska, taktiska eller operativa för att fylla det kommande kompetensbehovet. Aktiviteterna anses viktiga och avgörande för den fortsatta kompetensförsörjningen. Arbetet kräver uthållighet och förutsätter engagemang från många involverade.

## Utgångspunkter och nuläge

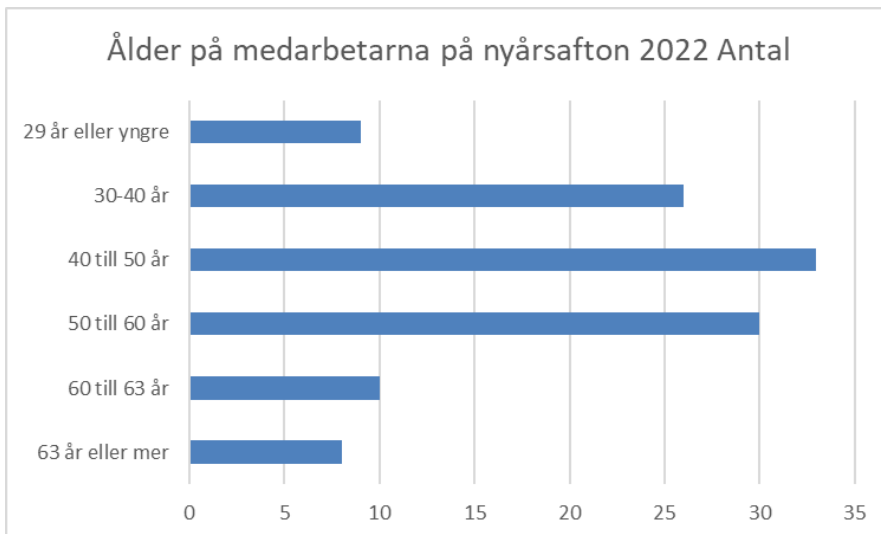
Vi har tagit ställning till ett antal utgångspunkter som ett nuläge inför det fortsatta arbetet. Utgångspunkterna listas nedan och ska ses som ett ställningstagande och som en grund för vad vi utgått ifrån när aktiviteterna tagits fram.

- Medarbetarna är en viktig resurs för att lyckas med verksamhetens uppdrag
- Vi har data och statistik för hur viktiga områden sett ut bakåt vilket också ger en utgångspunkt för riktningen framåt
- Vi vet hur Gryaabs verksamhet ska utvecklas och växa
- Vi har prognoser för framtiden
- Vi har forskning om morgondagens medarbetarskap
- Göteborgs stad som storstad har uppdraget att skapa en jämlik stad (med fokus på integration och utsatta områden) vilket kompetensförsörjningen är en viktig förutsättning för.

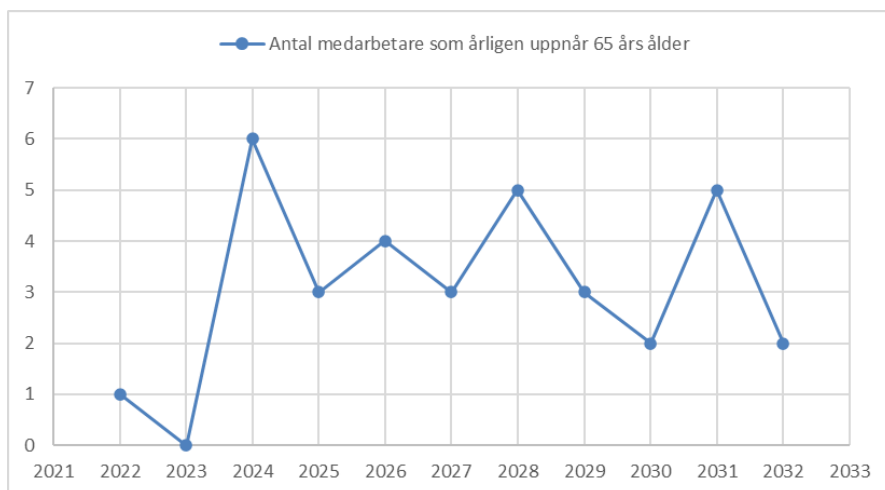
## Statistik och Prognoser



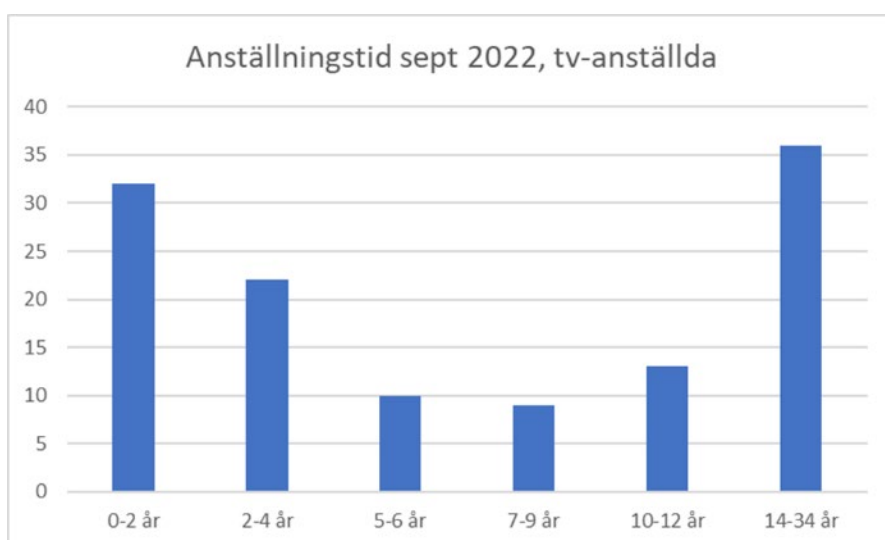
Diagrammet visar utvecklingen av antalet anställda på Gryaab från år 2013 och uppskattad prognos fram till 2029. Gryaab har växt med nästan 50%, från 88 medarbetare 2013 till 121 medarbetare hösten år 2022. Prognosen framåt i och med projektet Nya Rya är att fortsätta resan och växa med ytterligare ca 16 medarbetare till år 2026. Att verksamheten växer är självklart positivt och utvecklande och förknippat med många möjligheter men innebär också utmaningar vad gäller exempelvis rekrytering och introduktion.



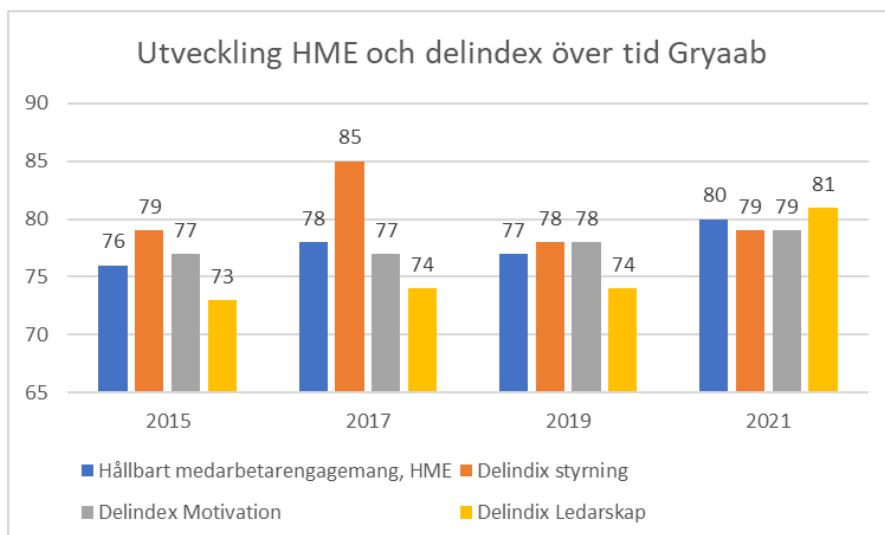
Diagrammet visar fördelningen på medarbetare mellan olika åldersintervaller. I antalet medarbetare är fördelningen relativt jämn mellan de tre grupperna 30-40 år, 40-50 år och 50-60 år. Medelåldern på Gryaab är 46 år.



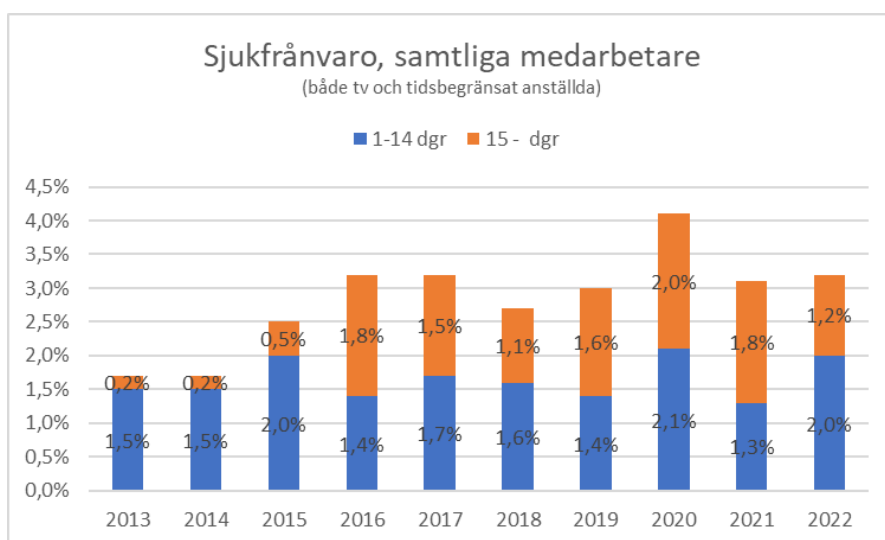
Diagrammet visar antal medarbetare per år som framöver uppnår 65 års ålder. Mycket i arbetslivet tyder på att vi arbetar längre och längre och fler arbetar längre än till 65 år. Oavsett ålder så visar diagrammet att Gryaab behöver förbereda sig på att en handfull medarbetare årligen troligen kommer välja att avsluta sitt yrkesliv eller kommer önska anpassningar eller särskilda förutsättningar för att förlänga arbetslivet en tid till. Detta återkommer vi till längre fram i planen.



Medelvärde för anställningstiden på Gryaab är 10,1 år medan medianvärdet är 6,2 år. Många medarbetare har en lång anställningstid och nästan lika många är relativt nya på arbetsplatsen.

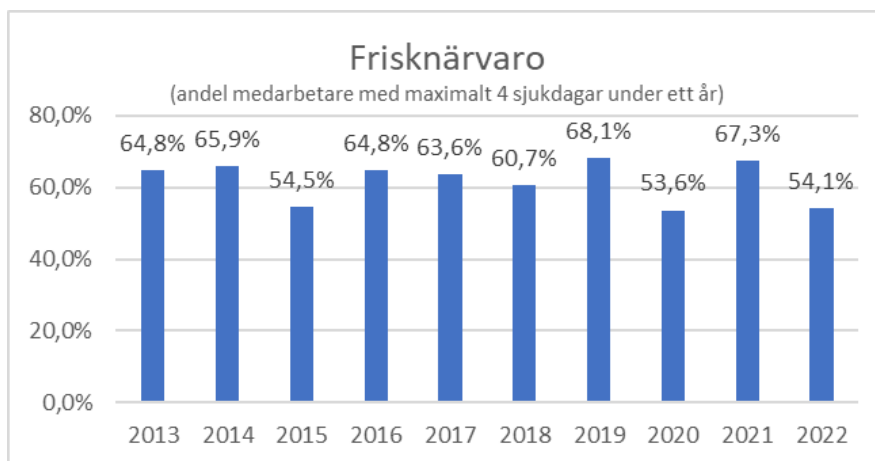


HME mäts vartannat år genom medarbetarenkät. Diagrammet visar utvecklingen av HME-värdet sedan 2015. HME står för Hållbart Medarbetarengagemang och värdet består av ett antal frågor från delindex motivation, styrning och ledarskap.



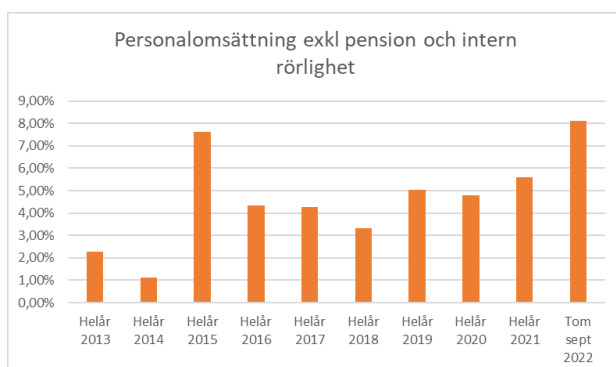
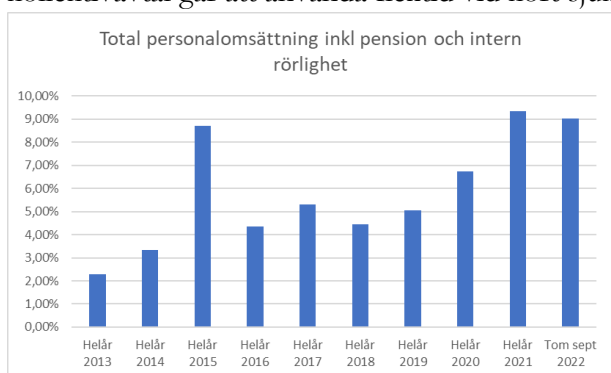
\*Värdena för 2022 avser ackumulerad sjukfrånvaro from jan tom augusti månad.

Sjukfrånvaron på Gryaab var under 2021 totalt på 3,1%. Det man kallar lång sjukfrånvaro (över 14 dagar) stod för den största delen. Totalt sett får sjukfrånvaron anses låg på Gryaab

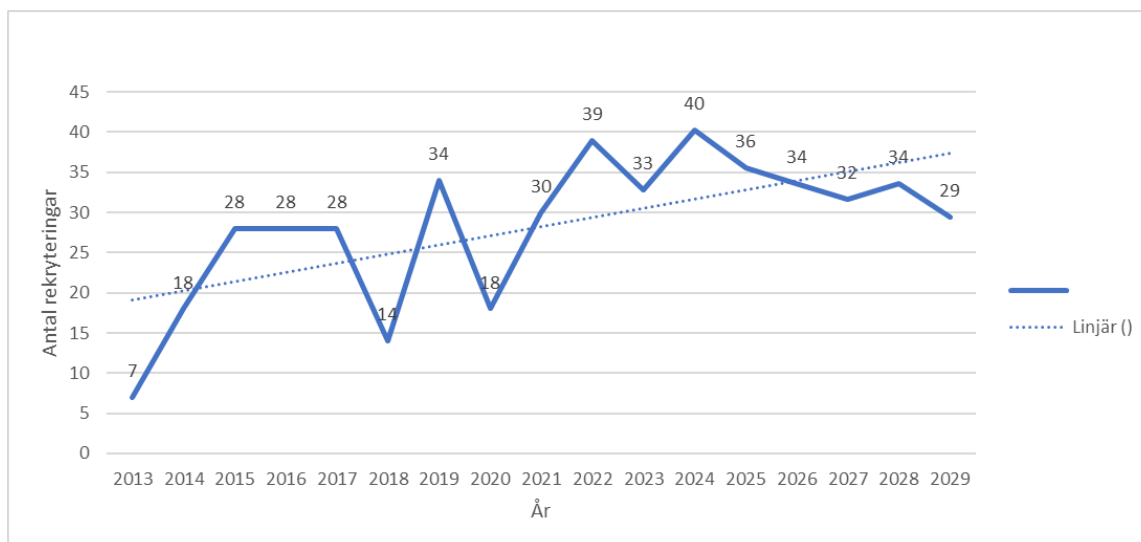


\*Värdena för 2022 avser tom augusti månad men med rullande tolv månader bakåt.

Diagrammet visar andel medarbetare med maximalt 4 sjukdagar på ett år. Värdet 2022 avser tom augusti månad och rullande 12 månader bakåt i tiden. Gryaab har en hög andel medarbetare som inte är sjukfrånvarande mer än 4 dagar på ett år. Det finns en viss felmarginal då det enligt lokalt kollektivavtal går att använda flextid vid kort sjukfrånvaro.



Personalomsättning är ett mått för att mäta rörligheten bland medarbetarna. Gryaab följer personalomsättningen där pensioner och intern rörlighet exkluderats men också personalomsättning på total nivå. Utvecklingen pekar på en ökning oavsett vilket av diagrammen man fokuserar på. Intern rörlighet är ofta uppskattad, uppmuntrad och något positivt ur ett arbetsgivarperspektiv. Den totala personalomsättningen är också viktig att följa då även intern rörlighet och pensionsavgångar innebär investeringar i tid, pengar och energi utifrån rekrytering och introduktion. Personalomsättning tas fram genom följande formel: lägsta siffran av antal rekryteringar eller antal avgångar genom antalet tillsvidareanställda medarbetare.



Vi vet att Gryaabs verksamhet växer och att den utvecklingen kommer fortgå ett antal år framöver. Likaså kan vi anta ett visst mått av pensionsavgångar de kommande åren. Vi har också statistik över hur personalomsättningen sett ut bakåt och kan utifrån det dra ett antal slutsatser för framtiden. Utifrån dessa olika parametrar kan vi anta att antalet rekryteringar kommer öka framöver. En prognos över detta visar att antalet rekryteringar de kommande åren kan uppgå till ca 20 årligen. Till denna siffra tillkommer även visstidsanställningar och sommarvikarier vilket innebär att totalt 35 rekryteringar uppskattningsvis kommer genomföras årligen framöver.

## Målbilden

Gryaab vill självklart uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Vi vill uppfattas ha ett starkt varumärke där medarbetare vill arbeta, utvecklas och stanna länge. Det goda ryktet om oss ska präglas av att vi alltid strävar efter att ligga i framkant och att utveckling står i fokus. Vi erbjuder en god arbetsmiljö där medarbetarna trivs och där chefer genom ett gott ledarskap bidrar till medarbetarnas utveckling. Här finns en kraft och en stark ”vi-känsla” som tillsammans bidrar till ett renare hav och en ökad hållbarhet.

Vårt erbjudande består dessutom av bra villkor i form av flexibla arbetstider, möjlighet att semesterväxla, flera olika friskvårdsinsatser, kompetensutveckling, tillgång till förmånsportal och flera andra förmåner.

## Utmaningar

Det finns ett antal utmaningar som påverkar oss i arbetet med kompetensförsörjning. Dessa utmaningar påverkar självklart valet av aktiviteter och genom att vara väl insatt i utmaningarna ökar chansen att göra rätt saker.

1. Den första utmaningen är den ökade rörligheten på arbetsmarknaden. Rörligheten medför ökade kostnader både i tid, pengar och engagemang. Kostnader avser annonseringar, testning, utbildningar i samband med introduktion etc, men även den arbetstid som många involverade behöver lägga på rekrytering och introduktion. Kostnader i engagemang handlar om den arbetstid, kraft och energi som många behöver

lägga för att onboarda nya medarbetare på ett gott sätt. Inom denna utmaning finns också en förhöjd risk för löneglidning.

2. Nästa utmaning handlar om pensionsavgångar. På Gryaab finns årligen mellan fyra och sex medarbetare som uppnår 65 års ålder de kommande åren. Dessa medarbetare har ofta arbetat länge på Gryaab och besitter stor erfarenhet och kompetens. På Gryaab finns många olika specialroller och många av uppdragen besitts enbart av en person vilket medför att kompetensöverföring och successionsplanering behöver säkras.
3. Den tredje utmaningen handlar om den stora konkurrens om arbetskraft som råder och som kommer att påverka oss framöver. Den demografiska försörjningskvoten ökar och färre kommer behöva producera mer i samhället i stort vilket även kommer påverka våra möjligheter att hitta rätt kompetens.
4. Nästa utmaning vi identifierat handlar om behov av nya kompetenser. Vår verksamhet utvecklas och möjligheterna att digitalisera och automatisera än mer förutsätter troligen andra och nya kompetenser än de vi historiskt behövt.
5. Som den sista identifierade utmaningen vill vi nämna den höga inflation som utvecklats det sista året i Sverige. Inflationen påverkar oss i den mån att våra kostnader ökar men också genom att medarbetarna får förändrade livsförutsättningar som kan påverka måendet på arbetsplatsen.

## Input från omvärlden

Vid framtagandet av denna plan och dess aktiviteter för kompetensförsörjning har vi valt att titta på den studie som Sobona genomfört med syftet att undersöka ungas syn på kommunala företag och arbetsgivarattraktivitet. Studien ”Det bästa av två världar” genomfördes i form av förstudie, kvalitativa fokusgrupper med djupintervjuer samt kvantitativa enkäter under hösten och vintern 2021.

Studien visar att drömarbetsgivaren kännetecknas som trygg och flexibel. Vid valet av typ av arbetsgivare värderas tryggheten högst och därefter kommer intressant verksamhet, höga lönenivåer och bra jämställdhet. Studien visar däremot att när det kommer till valet av enskild arbetsgivare så värderas de sociala aspekterna på arbetet högt liksom balansen mellan arbete och fritid samt ledarskapet.

Studien har fördjupat sig i fyra temaområden som särskilt knyter an till kompetensförsörjning. Dessa teman med kortfattad slutsats är följande;

**Trygghet i en osäker tid** – Nya generationer på arbetsmarknaden har växt upp under mer oro och en mörkare syn på framtiden. Det innebär att deras behov av trygghet och kontroll ökat. Det handlar om starkt anställningsskydd och kollektivavtal också men främst mer om trygghet i form av en kultur där det är okej att misslyckas och om en säker fysisk och psykosocial arbetsmiljö.

**Samhällsnytta i en föränderlig värld** – Nya generationer på arbetsmarknaden har större intresse i samhälls-, och klimatfrågor och är därmed i hög grad noga med att arbetet ska bidra positivt till samhället där man bor, att man hjälper andra genom sitt jobb, att man bidrar till att lösa stora samhällsutmaningar genom jobbet, att det finns en tydlig värdegrund och att jobbet är meningsfullt.

**Utvecklande ledarskap** – det dessa generationer värderar högst i ledarskapet är egenskaperna tydlighet, lyhördhet, rättvisa och förstående. Stor andel av de som ingick i studien uppger att de kan tänka sig arbeta för samma arbetsgivare hela livet under förutsättning att de fortsätter att utvecklas.

**Flexibilitet i tid och rum** – Det är viktigt för alla tillfrågade att kunna påverka varifrån arbetet utförs och hur uppgifterna ska utföras. Den yngsta generationen har ett relativt litet behov av att kunna arbeta hemifrån. Innebörden av begreppet work-life balance är starkt hos gruppen



# Kompetensförsörjning utifrån ARUBA

ARUBA-modellen är en modell för kompetensförsörjning utifrån områdena Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avsluta.

Gryaab har valt att utgå ifrån dessa områden för att ta fram och definiera aktiviteter som gynnar kompetensförsörjning.



## Attrahera

Att attrahera rätt medarbetare med rätt kompetens och talanger är och kommer vara avgörande för att kompetensförsörja oss framöver. Här kommer vårt arbetsgivarvarumärke och ”det som sägs om oss på stan” spela stor roll för att intressanta kandidater ska få upp ögonen för oss som arbetsgivare. Därtill behöver vårt erbjudande i form av anställningsvillkor och förmåner, vår kultur, ledarskap etc också uppfattas som attraktivt.

Idag erbjuder vi flertalet förmåner som uppfattas som attraktiva. Några av dessa är flextid, möjlighet att semester-, och löneväxla, friskvårdsbidrag och friskvårdstimma, lunchsubvention, cykelbidrag och tillgång till förmånsportal och gym. Därtill erbjuder vi en god arbetsmiljö och stora möjligheter att utvecklas då vi årligen avsätter medel för varje medarbetares kompetensutveckling.

Nedan listas identifierade aktiviteter för att gynna en god kompetensförsörjning inom området attrahera:



Område	Aktivitet
Mentorskap	Erbjuda mentorer till nya medarbetare.
Vårt erbjudande	Förpacka vårt totala erbjudande på ett snyggt sätt
Översyn kanaler för rekrytering	Testa nya kanaler för rekrytering. Ta fram rekryteringsfilm
Storytelling	Sprida de goda berättelserna om oss som arbetsgivare på hemsida, sociala medier etc.
Deltagande på mässor	Synas på strategiskt utvalda mässor
Översyn annonser	Se över om våra annonser behöver spetsas till för att sticka ut. Vilka talanger vill vi attrahera?
Samarbeten	Inleda nya samarbeten med utbildningsanordnare och erbjuda föreläsningar

## Rekrytering

Det ska vara en positiv upplevelse att söka arbete och vara i en rekryteringsprocess på Gyaab. Annonserna ska spegla uppdragen och vårt erbjudande på ett bra sätt och riktas i de kanaler där vi tror de rätta talangerna finns.

Idag tillämpar vi kompetensbaserad rekrytering och processen inkluderar även testning vilket vi ser är en framgångsfaktor. Vi annonserar i några olika kanaler beroende på tjänst. Inom området rekrytera har vi idag också en styrka i att vi erbjuder praktik-, och LIA-platser och ibland mentorskap för nyanställda. Vi har en framarbetad checklista för introduktion. Vidare sitter vi idag i ledningsgrupp för utbildningen Drifttekniker på Campus Varberg vilket vi ser som en strategisk aktivitet med effekt på både attrahera och rekrytera.

Identifierade aktiviteter inom området rekrytera för att gynna en god kompetensförsörjning framöver listas nedan

Område	Aktivitet
Deltagande på mässor	Synas på strategiskt utvalda mässor
Samarbeten	Inleda nya samarbeten med utbildningsanordnare och erbjuda föreläsningar
Traineeprogram	Utreda möjligheten att inrätta traineeprogram för vissa befattningar
On-boarding	Digitalisera onboarding-processen och göra onboardingresan levande genom både text, film och bild
Rekryteringsbonus	Se över möjligheten att erbjuda rekryteringsbonus till medarbetare som tipsar personer att söka utannonserade tjänster och tipset leder till en anställning på Gryaab.
Rätt person	I högre grad rekrytera mer på skicklighet (skills) och potential än på meritlista och formell kompetens.
Behålla kontakten	Hitta sätt att hålla kontakten med intressanta kandidater som inte fick tjänst de sökte i ett första läge.
LinkedIn	Uppmuntra och stötta chefer i att använda LinkedIn i högre grad med syftet att sprida varumärket, nätverka och för att finnas tillgänglig för intressanta kandidater i detta forum.


Rekrytera

## Utveckla och Behålla

Då utveckla och behålla ligger nära varandra har vi valt att slå ihop dessa två delar i avsnittet. Att utvecklas i sitt uppdrag och i sina arbetsuppgifter är oerhört viktigt både för den personliga utvecklingen och utifrån ett arbetsgivarperspektiv. Omvärlden och förutsättningar förändras hela tiden vilket kräver att medarbetarna också utmanas i att utvecklas. För de flesta medarbetare är möjligheten att utvecklas avgörande för hur länge man arbetar, trivs och därmed stannar på en arbetsplats.

Idag avsätter vi budget för kompetenshöjande insatser för att öka möjligheterna att lära sig nytt eller hålla sina kunskaper uppdaterade inom sitt område. Vi ser positivt på intern rörlighet och tror på att medarbetare växer genom att prova på nya möjligheter internt men också genom studiebesök på andra arbetsplatser. Vi ser elever och studenter som en möjlighet för oss att utvecklas som mentorer eller handledare. Vi värnar om en god samverkan med medarbetarna och utvecklingssamtal håller hög kvalitet för att gynna utveckling. För medarbetare som vill utvecklas inom ledarskap erbjuder vi chefs-, och ledarprogram. Vi undersöker regelbundet hur vi uppfattas som arbetsgivare via medarbetarenkäter och vidtar åtgärder utifrån resultatet. Inom kort kommer vi också undersöka upplevelsen av arbetsmiljön genom pulsmätningar

Nedan sammanfattas identifierade aktiviteter för att gynna en god kompetensförsörjning inom området utveckla och behålla.



Område	Aktivitet
Mentorskap	Formalisera arbetet med mentorskap
Ansvar för egen utveckling	Stärka medarbetarna i att i högre grad ta eget ansvar för sin utveckling. Fokusera på detta på utvecklingssamtalen.
Kompetensutvecklingsprogram	Ta fram ett program för kompetensutveckling årligen för de gemensamma kompetenshöjande insatserna
Succesionsplanering	Ta fram en modell för överföring av kunskap inför pensionsavgångar
Förlänga arbetslivet	Se över möjligheten att erbjuda vissa insatser för att öka chansen till att äldre medarbetare ska välja att arbeta längre. Ett förslag är att utreda möjligheten till exempelvis 80/90/100 – modellen.
Lönepolitiskt program	Slutföra arbetet med att ta fram ett lönepolitiskt program
Uppföljningssamtal	Tydliggöra stanna/behålla -delen vid uppföljningssamtal.
Ledarskapet	Definiera ledarskapet på Gryaab
Karriärvägar	Definiera karriärvägar och se över karriärprogram
Vikarier/Visstidsanställda	Följa upp och tillvarata visstidsanställda medarbetare. Som chef ligga steget före och planera i god tid så vi inte riskerar förlora potentiella fortsatta medarbetare för att de söker andra trygga anställningar.

## Avsluta

Den del vi ofta fokuserar minst på är när en medarbetare väljer att avsluta sin anställning. Denna del är dock oerhört viktig både för oss som arbetsgivare för att få feedback och kunna utveckla vår verksamhet vidare men även för medarbetarens personliga utveckling.

Idag erbjuder vi exitsamtal mellan chef och medarbetare eller om medarbetaren hellre önskar med HR-specialist. Alla som väljer att avsluta sin anställning får också en exitenkät att svara på. Vid avslut av anställningar ordnar vi oftast också en avtackning och kollegorna samlar oftast in pengar till en present.

Goda avslut kan öka chansen att medarbetare i framtiden söker sig tillbaka till oss eller bidra till att vårt varumärke stärks. Goda avslut när det gäller medarbetare som ska avsluta sitt yrkesliv kan bidra till ökat välbefinnande under nästa fas i livet för medarbetaren

Nedan sammanfattas identifierade aktiviteter för att gynna en god kompetensförsörjning inom området avsluta.

Område	Aktivitet
Kompetensöverföring	Ta fram en struktur för att säkerställa kompetensöverföring. Bidrar till att kompetens finns kvar i organisationen men också till goda avslut då medarbetaren känner att kompetensen är fortsatt viktig.
Exitsamtal	Se över om samtalen kan analyseras gemensamt för att utveckla organisationen
Exitenkät	Analysera exitenkäterna strukturerat årligen
Avslut av yrkesliv	Stötta medarbetare utifrån dennes önskemål att avsluta sitt yrkesliv på ett bra sätt. Kan handla om behov av samtal för att knyta ihop yrkeslivet, om möjlighet att trappa ner i arbetstid eller andra individuellt anpassade åtgärder.



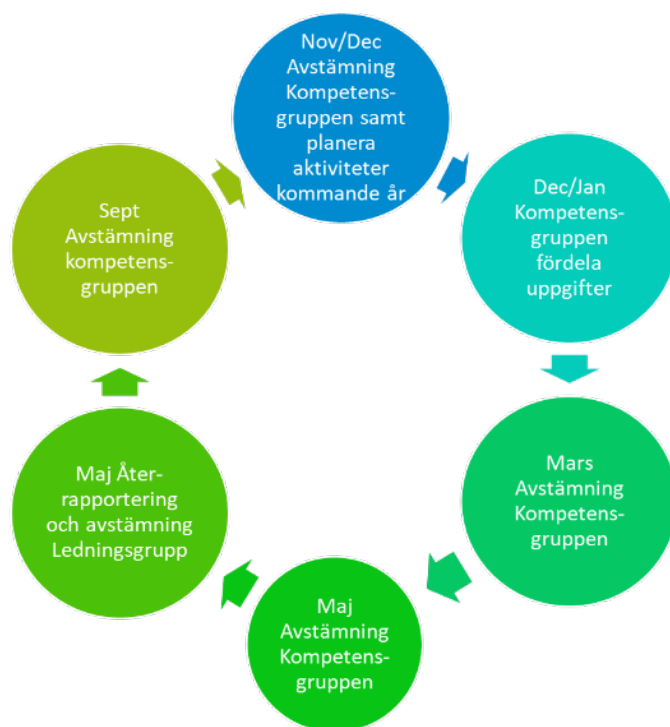
## Uthållighet i arbetet och det sammanhållande ansvaret

En fastställd plan för kompetensförsörjning medför också ett ansvar för uppföljning av planen och dess aktiviteter. Omvärlden och förutsättningarna ändras, vi provar nya sätt och planen behöver hållas aktuell och modern för att vara ett stöd i arbetet. Aktiviteterna behöver helt enkelt följas upp och utvärderas, fler aktiviteter kan behövas läggas till och en bedömning behöver göras att vi gör rätt saker.

HR:s uppgift är att leda och hålla ihop det strategiska arbetet för kompetensförsörjning framåt. Gryaab tillsätter i och med fastställandet av denna plan en grupp för kompetensförsörjning där HR är sammankallande. Gruppen består av ett antal chefer från organisationen samt vid behov medarbetare från kommunikationsavdelningen, ekonomi etc. Fackliga parter kan också fungera som bollplank åt gruppen vid behov. Syftet med gruppen för kompetensförsörjning är att följa det fortsatta arbetet, fördela uppgifter och hålla tempo i arbetet och aktiviteterna. Professioner

kan behöva arbeta både självständigt och i olika konstellationer och samarbeten för att uppnå bästa möjliga effekt på aktiviteterna. Gruppen kan också fungera som ett bollplank för specifika aktiviteter som någon individ ansvarar för. Gruppen rapporterar regelbundet till ledningsgrupp och ledarforum och det är ledningsgruppen som har beslutsmandatet.

Mötesstrukturen för gruppen kan se ut enligt uppritad cyklisk modell nedan. Behoven kan självklart ändras under året och utifrån vilka processer som pågår och då behöver gruppen anpassa exempelvis mötesintervaller efter detta.



Denna reviderade plan har tagits fram under hösten 2022. Organisationens samtliga chefer och HR har involverats i framtagandet av aktiviteter.

## Bilaga 2 Uppföljning mål 2023 del 2

### Gryaabs mål

Gryaabs styrelse beslutade den 2 december 2022 om Gryaabs mål för 2023. Målen är uppdelade i två kategorier: Utvecklingsmål och Kvalitetsmål.

### Uppföljning utvecklingsmål

Utvecklingsmålen bedöms enligt fyra steg:

1. Målet uppfyllt (Målet är uppnått och kommer inte att bedömas på nytt)
2. God (Målet ligger i fas och bedöms uppnås under året)
3. Avvikelse finns: Målet bedöms uppfyllas delvis under året
4. Avvikelse finns: Målet kommer inte att uppfyllas alls under året.

### Utvecklingsmål 1 – Ökad robusthet

Gryaab ska säkerställa att både anläggningar och tunnlar har den kapacitet och driftsäkerhet som krävs för att utföra uppdraget.

#### Strategier

1. Gryaab ska arbeta för att förbättra och effektivisera underhållet av tunnelsystemet. Genom arbetet ska genomfört underhåll öka samtidigt som antalet arbetstimmar som läggs på underhåll minskar och arbetsmiljön för personalen som genomför underhåll förbättras.
2. Gryaab ska fastställa dimensionerande villkor för tunnelsystemet.

#### Aktiviteter

3. Gryaab ska kartlägga marknaden för hjälpmedel såsom självkörande fordon, drönare etc. som kan utföra underhåll utan närvaro av personal.
4. Gryaab ska, genom fortsatta simuleringar av kapaciteten i tunnelsystemet, utreda vilka begränsningar som finns och ge en rekommendation på vilka åtgärder som är nödvändiga att vidta.

## Måluppfyllelse utvecklingsmål 1:

1. Avvikelse finns. Målet bedöms uppfyllas delvis under året. Avvikelsen gäller framför allt gällande att kunna minska antalet arbetstimmar som läggs på underhåll. Prioritet i år har varit att komma in i svårtillgängliga delar av tunnelsystemet. Där har för oss ny metodik testats vilket har gjort att vi för första gången har kunnat inspektera hela ledningssträckan. Gruppen ledningsnät har prioriterat arbetsmiljörelaterade frågor i högre grad än vad som var planerat.
2. God. - Plan för genomförande under hösten finns.
3. Avvikelse finns. Målet kommer inte att uppfyllas alls under året. Målet har prioriterats ned på grund av att fokus har lagts på andra arbetsmiljörelaterade frågor. Som exempel kan nämnas fallskydd vid nedstigning i stigschakt samt mikrobiella risker vid arbete i tunnelsystemet.
4. God.

## Utvecklingsmål 2 – Uppfylla miljötillstånd

Gryaab ska vidta åtgärder för att uppfylla kraven i nuvarande miljötillstånd fram till 2036. Gryaab ska dessutom arbeta för att kunna möta förväntad utveckling av regionen och villkor i miljötillstånd efter 2036.

### Strategier

1. Gryaab ska, genom samverkan med delägarkommuner och berörda myndigheter, arbeta för att ha en bräddstrategi som går att ta i drift år 2024.
2. Gryaab ska, genom att arbeta med ledningsnätet, minska toppflödena och förbättra reningen.

### Aktiviteter

3. Gryaab ska tillsammans med Kretslopp och vatten ta fram ett projektprogram gällande systemoptimering för transport av avloppsvatten med tillhörande tidplan och ansvar. Gryaab ska presentera programmet för TED och därefter rapportera löpande.
4. Gryaab ska ta fram underlag så att styrelsen kan fatta beslut om strategi för Nya Ryas miljötillstånd.



5. Gryaab ska utreda åtgärder för att klara reningen till 2036 för de ämnen som behövs enligt Kapacitetsvärdering 2036.

### **Måluppfyllelse utvecklingsmål 2:**

1. God. Arbete pågår tillsammans med Kretslopp och Vatten.
2. God. Arbete pågår inom ramen för projektprogrammet som benämns i aktivitet 3 nedan.
3. Målet är uppfyllt. Tre av tre aktiviteter inom projektprogrammet pågår enligt plan.
4. God - Strategin planeras färdigställas under hösten.
5. God – En handlingsplan håller på att tas fram.

### **Utvecklingsmål 3 – Stärkt beredskap**

Beredskapen mot yttre påverkan ska stärkas

#### **Aktiviteter**

1. Gryaab ska genomföra rekommenderade åtgärder från beredskapsplanen.
2. Gryaab ska se över sina avtal och säkerställa att bolaget har ändamålsenlig kontroll över de resurser som bolaget behöver för att kunna driva verksamheten nu och i ett försämrat säkerhetsläge.

### **Måluppfyllelse utvecklingsmål 3:**

1. God
2. God. Gryaab har dialog med leverantörer och nationell samordning hos Länsstyrelsen. En riskanalys kring försörjning av reservdelar och kemikalier planeras att genomföras under året som troligtvis kommer att identifiera ytterligare åtgärder för att säkerställa verksamhetens drift.

### **Utvecklingsmål 4 – Ökad cirkularitet**

Genom att betrakta avloppsvattnet och dess innehåll som en resurs bidrar Gryaab till att öka tillgången av närproducerade och hållbara produkter samt en balanserad avgiftsutveckling.

#### **Strategier**

1. Gryaab ska öka mottagningen av organiskt avfall upp till 25 000 ton.

2. Gryaab ska säkerställa resurser i syfte att kunna gå mot en ökad cirkularitet som både gynnar miljön och en balanserad avgiftsutveckling.

### Aktiviteter

3. Gryaab ska utreda vad bolaget kan göra för att kunna kombinera en ökad cirkularitet från avloppsvattnet och dess innehåll och samtidigt uppnå en balanserad avgiftsutveckling.
4. Gryaab ska driva frågan om effektivisering av stadens biogasproduktion och kostnaderna för den.

### Måluppfyllelse utvecklingsmål 4:

1. Avvikelse finns. Målet bedöms uppfyllas delvis under året. Arbete pågår men just nu något under målsättningen i prognosen. Dialog förs med parter som har substrat. Gryaab förhandlar med olika parter om kommande leveranser i höst.
2. God. Arbete pågår med rekrytering av en affärsutvecklare. I samband med rekryteringen skapas en ny avdelning.
3. God.
4. God- Samarbete med Göteborg Energi och Renova har startats upp och en utredning inklusive en konceptstudie är i slutfasen.

### Utvecklingsmål 5 – Aktivare klimatarbete

Gryaab ska genom bolagets klimatstrategi arbeta för en region med ett klimatavtryck nära noll. Takt och kostnadsutveckling för klimatåtgärder ska samordnas med ägarna utifrån ett helhetsperspektiv för regionen.

### Aktiviteter

1. Gryaab ska säkerställa att Gryaabs klimatstrategi och handlingsplan ligger i fas med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram och klimatomställningsfunktionen.
2. Gryaab ska ta fram ett nyckeltal på kr/CO<sub>2</sub> som kopplas till bolagets klimatstrategi och handlingsplan.
3. Gryaab ska skaffa en bättre kunskap om lustgasutsläpp från anläggningen samt utreda vilka möjligheter som finns för att begränsa dessa.

4. Åtgärder för att minska metanavgång ska konsekvensbedömmas så att styrelsen kan ta ställning till ett genomförande.

### Måluppfyllelse utvecklingsmål 5:

1. Avvikelse finns. Arbete pågår men det är inte säkert att målet kommer uppfyllas helt under året.
2. Avvikelse finns. Arbete pågår men det är inte säkert att målet kommer uppfyllas helt under året.
3. Avvikelse finns. Målet bedöms uppfyllas delvis under året. Utredning pågår men osäkert om det kommer att bli klart under året.
4. Avvikelse finns: Målet bedöms uppfyllas delvis under året. Genomförs inom ramen för U2 där redovisning till Länsstyrelsen ska göras senast 1 januari 2025

### Utvecklingsmål 6 – Attraktiv arbetsplats

Gryaab ska arbeta aktivt med att vara en attraktiv arbetsgivare med goda arbetsvillkor som både attraherar nya medarbetare och behåller kompetensen i organisationen.

#### Aktiviteter

1. Gryaab ska utifrån kompetensförsörjningsplanen kartlägga bolagets framtida rekryteringsbehov och vilka insatser som behövs för att uppnå det.
2. Gryaab ska utreda rekryterings- och introduktionsprocessen i syfte att effektivisera den och få nya medarbetare att tidigt känna sig trygga i sin roll.
3. Gryaab ska genomföra minst tre aktiviteter/åtgärder som ökar samhörigheten på arbetsplatsen.

### Måluppfyllelse utvecklingsmål 6:

1. God
2. Avvikelse finns. Målet bedöms uppfyllas delvis under året. Arbete pågår bland annat inom ramen för gruppen av kompetensförsörjning. Omvärldsbevakning när det gäller systemstöd i frågan är också aktiv. Vi kommer ta steg framåt under 2023 men målet kommer inte vara uppfyllt vid årets slut.
3. God.

## Utvecklingsmål 7 – Hållbar ekonomisk utveckling

Gryaab ska ta fram en långsiktig ekonomisk strategi för bolaget som inkluderar effekten från Nya Rya. Strategin ska omfatta både avgiftsutvecklingen och soliditeten i bolaget samt vara förankrad i ägarkommunerna.

### Måluppfyllelse utvecklingsmål 7:

Målet är uppfyllt

### Uppföljning kvalitetsmål

Syftet med kvalitetsmålen är att kunna kvalitetssäkra och följa upp resultatet av vissa delar av verksamheten. Kvalitetsmålen utgör ett identifierat värde eller värdeintervall som bedöms vara en acceptabel kvalitetsnivå. Av uppföljningen framgår tillgängligt resultat vid tiden för uppföljningen.

### Spillvatten renas till skydd för miljön

Kvalitetsmål	Gryaabs miljötilstånd	Mål 2023	Resultat 2021	Resultat 2022	Resultat 2023 Del 2
<b>BOD Halt</b>	10 mg/l	Ej över 9 mg/l	6,4 mg/l	6,9 mg/l	6,9 mg/l
<b>Fosfor Halt</b>	0,3 mg/l	Ej över 0,25 mg/l	0,18 mg/l	0,18 mg/l	0,18 mg/l
<b>Kväve Halt</b>	8 mg/l	Ej över 7 mg/l	6,6 mg/l	6,6 mg/l	7,0 mg/l
<b>BOD Mängd</b>	1 300 ton/år	Ej över 1200 ton	824 ton	812 ton	537 ton
<b>Fosfor Mängd</b>	40 ton/år	Ej över 35 ton	23,7 ton	21,2 ton	13,7 ton
<b>Kväve Mängd</b>	1 000 ton/år	Ej över 980 ton	854 ton	785 ton	544 ton

<b>Kvalitetsmål</b>	<b>Gryaabs miljötilstånd</b>	<b>Mål 2023</b>	<b>Resultat 2021</b>	<b>Resultat 2022</b>	<b>Resultat 2023 Del 2</b>
<b>Oplanerade driftstopp som påverkar reningsresultatet</b>	-	Max 4 tillfällen	-	4	1

## Social hållbarhet

Kvalitetsmål	Acceptabel nivå	Mål 2023	Resultat 2021	Resultat 2022	Resultat 2023 del 2
<b>Antal arbetsplatsolyckor som lett till frånvaro (Stab)</b>	0	0	4	2	1
<b>Sjukfrånvaro total (Stab)</b>	<5 %	Oförändrat jämfört med 2021	3,2%	3,4%	3,2%
<b>Sjukfrånvaro 1-14 dagar (Stab)</b>	<2%	Oförändrad jämfört med 2021	1,3%	2%	1,4%
<b>Sjukfrånvaro 15+ dagar (Stab)</b>	<2%	Oförändrad/minskad jämfört med 2021	1,8%	1,4%	1,8%
<b>Antal säkerhetssamtal (Stab)</b>	20	20	Saknas data	16	17
<b>HME-Hållbart MedarbetarEngagemang</b>	70	85	80	Ingen mätning	Ingen mätning
<b>Ledarskap (WinningTemp)</b>	>6,0	> 7,9	Saknas data	7,9	8,0
<b>Personalomsättning (ej pensionering och intern)</b>	<5,0	<5,0	5,6	9,9%	8,0
<b>Antal studiebesök per år årskurs 4 – 6.</b>	> 55 st.	65 st.	62 st.	61	41 st.

## Ekonomisk hållbarhet

Kvalitetsmål	Acceptabel nivå	Mål 2023	Resultat 2021	Resultat 2022	Resultat 2023 del 2
<b>Soliditet</b>	> 9,0%	10,5%	9,0%	11,7%	10,4%
<b>Driftkostnad (kr) – Brutto per ansluten person</b>	-	409	325	362	370
<b>Driftkostnad (kr) - Brutto per försåld m3</b>	-	6,2	4,9	5,7	5,8

## Ekologisk hållbarhet i det cirkulära samhället

Kvalitetsmål	Mål 2023	Resultat 2021	Resultat 2022	Resultat 2023 del 2
<b>Mottagning av organiskt avfall</b>	25 000 ton	19 103 ton	20 457 ton	12 626 ton
<b>Producerad Biogas</b>	7 280 kNm3	7 158 kNm3	6 744 kNm3	6 822 kNm3
<b>Andel slam som uppfyller Revaqs krav</b>	80 %	81%	89%	71%
<b>Kolfot</b>	12 500 ton CO <sub>2</sub> e	13 600 ton CO <sub>2</sub> e	15 379 * ton CO <sub>2</sub> e	Saknas. Finns inte data på del av år

Kvalitetsmål	Mål 2023	Resultat 2021	Resultat 2022	Resultat 2023 del 2
Värmeåtervinning	400 GWh	337 GWh	229 GWh	Saknas (rapporteras årsvis från GE)
Elförbrukning	39,5 GWh	40,2 GWh	38,3 GWh	19,6 GWh
Fjärrvärmeförbrukning	13,1 GWh	13,6 GWh	12,8 GWh	7,2 GWh
Dricksvattenförbrukning	Oförändrad/ minskad jämfört med 2021	276 410 m <sup>3</sup>	247 075 m <sup>3</sup>	Följs upp årligen

\*Ökningen beror i huvudsak på avställning av RK1, ej fossilfri kolkälla samt att biogasen beräkningsmässigt numera ersätter naturgas istället för diesel.





# **Uppföljning av Göteborgs stads handlingsplan för hur inköps- och beställarkompetensen i alla stadens nämnder och styrelser kan förstärkas**

**Gryaab AB**

# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Uppföljning av nyttor och aktiviteter (Samtliga nämnder och styrelser).....</b>	<b>4</b>
2.1	Ökad kunskap och minskad risk att beställare gör fel .....	4
2.2	Ökad inköpsmognad och kontroll på samtliga delar i inköpsprocessen.....	5
2.3	Bättre helhetssyn och beslutsunderlag som ger förutsättningar för strategiska prioriteringar.....	6
2.4	Ökad resurseffektivitet och styrning av stadens inköp.....	6
2.5	Ökad ordning och reda bland stadens avtal .....	6

# 1 Inledning

Göteborgs Stads handlingsplan för hur inköps- och beställarkompetensen i alla stadens nämnder och styrelser kan förstärkas är beslutad i Kommunfullmäktige och gäller för Göteborgs stads nämnder och bolagsstyrelser.

Syftet med handlingsplanen är att stärka förutsättningarna för ökad effektivitet, utveckling och ordning och reda inom stadens inköp.





I samband med att handlingsplanen följdes upp år 2022 beslutade kommunfullmäktige, 2022-10-27 § 32, att planen skulle förlängas till och med 2023 med ny uppföljning av handlingsplanen under planperioden.

Det är denna uppföljning som nu sker. Återrapportering till KS planeras under kvartal 4 2023.

## 2 Uppföljning av nyttor och aktiviteter (Samtliga nämnder och styrelser)






Att förstärka inköps- och beställarkompetensen ger olika stadenövergripande nyttor som beskrivs i handlingsplanen. Då handlingsplanen adresserar samtliga stadens nämnder och styrelser är det viktigt att komma ihåg att utgångsläget ser olika ut och att vissa aktiviteter kräver ett mer långsiktigt arbete för att nå önskvärd nytta.

### 2.1 Ökad kunskap och minskad risk att beställare gör fel


Aktivitet	Har aktiviteten genomförts?	Kommentera vid behov
1. Tillse att det finns utsedda beställare med tydligt mandat över till exempel vilka varor eller tjänster personen får beställa	Ja 	Gryaab har utsedda beställare.
2. Tillse att alla utsedda beställare har tagit del av stadens grundläggande digitala beställarutbildning	Ja 	Under 2022 genomförde Gryaab anställda den grundläggande digitala beställarutbildningen Kap 1-3.  Då utbildningen inte är avsedd för bolag som gör inköp i andra system är den inte optimal. Gryaab ger därför samtliga nyanställda en egen inköpsutbildning motsvarande stadens beställarutbildning.
3. Följ stadens standardiserade process Beställning till betalning som tagits fram inom tjänsteområdet Operativt inköp (om nämnd/styrelse är ansluten till stadens ekonomiska plattform)	Ja 	Gryaab använder Proceedo som avtalsdatabas och fakturasystem. Inköpen görs i Maintmaster.
4. Tillse att nya chefer tar del av stadens utbildning för chefer inom inköp och upphandling, för att säkra styrning och ledning i en decentraliserad organisation	Ja 	Då utbildningen inte är avsedd för bolag som gör inköp i andra system är den inte optimal. Gryaab ger därför samtliga nyanställda chefer en egen inköpsutbildning motsvarande stadens utbildning för chefer inom inköp och upphandling.

Aktivitet	Har aktiviteten genomförts?	Kommentera vid behov
5. Tillse ändamålsenligt antal beställare i e-handelssystemet för att säkerställa rätt kompetens (om nämnd/styrelse är ansluten till stadens ekonomiska plattform)	Ja 	Gryaab har tillsett att ändamålsenligt antal beställare finns.

## 2.2 Ökad inköpsmognad och kontroll på samtliga delar i inköpsprocessen

Aktivitet	Har aktiviteten genomförts?	Kommentera vid behov
6. Följ upp leverantörer och avtal, samt att leveransen motsvarar beställningen.	Ja 	Inköpsansvarig följer upp leverantörer och avtal i samråd med avtalsgruppen. Respektive beställare följer upp leverans mot beställning. Stickprovskontroll görs årligen av följesedlar och det aktuella inköpet.
7. Medverka i stadens Inköpsmognadsmätning och verka för successiv förbättring	Ja 	Gryaab deltar i stadens inköpsmognadsmätning.
8. Bedöma behovet av, och eventuellt genomföra, en Inköpsanalys baserad på förvaltningens eller bolagets unika inköpsinformation	Ja 	Gryaab gör årligen en inköpsanalys som omfattar samtliga inköp under året. Utöver det genomförs det löpande inköpsanalyser inom specifika områden.
9. Bedöma behovet av, och eventuellt ansluta sig till den digitala tilläggstjänsten "Stöd vid uppföljning av inköp".	Ja 	Gryaab bedömer inte att det finns något behov för tillfället men följer upp det över tid.
10. Bedöma behovet av, och eventuellt genomföra, utveckling av förvaltningens/bolagets inköpsfunktion	Ja 	Gryaab bedömer inte att det finns något behov för tillfället men följer upp det över tid. En affärsutvecklare kommer dock att anställas på sikt.

## 2.3 Bättre helhetssyn och beslutsunderlag som ger förutsättningar för strategiska prioriteringar

Aktivitet	Har aktiviteten genomförts?	Kommentera vid behov
11. Utse ansvarig för inköp och upphandlingsfrågor i ledande befattning - med ansvar för hela förvaltningens/bolagets inköpsprocess och med uppdrag att samverka i frågan inom staden (ange funktion i kommentarsfältet)	Ja 	Gryaab har en Inköpsansvarig med uppdrag att samverka inom staden. Den inköpsansvariges chef är avdelningschef för Stab och ingår i bolagets ledningsgrupp.

## 2.4 Ökad resurseffektivitet och styrning av stadens inköp

Aktivitet	Har aktiviteten genomförts?	Kommentera vid behov
12. Delta i arbetet i stadens kategoristyrningsprojekt samt följ fattade beslut inom kategoristyrningsprojekten	Ja 	Inköpsansvarig deltar i stadens arbete.

## 2.5 Ökad ordning och reda bland stadens avtal

Aktivitet	Har aktiviteten genomförts?	Kommentera vid behov
13. I avvaktan på gemensam avtalsdatabas/register i staden: Respektive förvaltning/bolag behöver säkerställa register för sina avtal	Ja 	Gryaab använder Proceedo samt IBM Lotus Notes. IBM Lotus Notes kommer att ersättas av Ciceron.

# **Trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet augusti 2023 (inrapportering senast 21: e augusti)**

**Gryaab AB**

# Innehållsförteckning

1	Otillåten påverkan .....	4
2	Upphandling och avtal .....	6
3	Lagstadgat tillsynsarbete .....	9



### **Anvisning**

Denna uppföljningsrapport handlar om ekonomi- och beslutsperspektivet utifrån det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet. Frågorna är ställda utifrån den rapportering som skedde i augusti 2022 för att följa utvecklingen.

Områden som behandlas är kontrollarbetet inom föreningsbidrag, kontrollarbetet inom upphandling och avtal, otillåten påverkan, lagstadgat tillsynsarbete och välfärdsbrottslighet.

Svaren ni lämnar i denna uppföljning är en förvaltningsrapport som inte behöver vara beslutad i nämnd/styrelse. Nämnd/styrelse ska dock delges svaren.

**Klarmarkera rapporten senast den 21 augusti kl. 17.00.**

# 1 Otillåten påverkan

## Anvisning

Sedan 2019 finns ett strukturerat sätt för Göteborgs Stad att arbeta för att motverka och hantera otillåten påverkan i form av utbildningar, ett centralt kompetensteam och metodstöd. Frågorna nedan avser att få kunskap om hur stadens förvaltningar och bolag tar sig an dessa frågor.

## Frågor

### Anvisning

- På vilket sätt har din organisation utvecklat sin motståndskraft/kapacitet mot otillåten påverkan?
- På vilket sätt rapporteras misstänkt otillåten påverkan som organisationen och dess medarbetare utsätts för?

### **På vilket sätt har din organisation utvecklat sin motståndskraft/kapacitet mot otillåten påverkan?**

Gryaabs styrelse godkände den 2 maj 2023 en handlingsplan i arbetet mot våldsbejakande extremism och radikaliserings.

Av handlingsplanen följer att Gryaab ska hantera implementera risken för bland annat otillåten påverkan i Gryaabs riskhanteringsmodell. Gryaab ska även se över bolagets anställningsprocess för att säkra en följsamhet till stadens gemensamma anställningsprocess.

Gryaab följer de utbildningar som Göteborgs stad ger på området och har utsett kontaktperson för gällande arbetet mot våldsbejakande extremism och radikaliserings.

Gryaab informerar med jämna mellanrum om ansvaret som kommer av att vara anställd i ett kommunalt bolag vad gäller frågor som jäv, gåvor och bisyssla.

Gryaab har informerat all personal om olika sätt att anmäla om något inte står rätt till såsom inom linjeorganisationen, Göteborgs Stads visseblåsarfunktion och meddelarfrihet.

### **På vilket sätt rapporteras misstänkt otillåten påverkan som organisationen och dess medarbetare utsätts för?**

Inom linjeorganisationen

Göteborgs Stads Visselblåsarfunktion (intern rapportering)

Meddelarfrihet

## 2 Upphandling och avtal

### Anvisning

I delårsrapportering augusti 2022 till kommunstyrelsen rapporterade majoriteten av förvaltningar och bolag, behovet av ytterligare praktisk hjälp, hjälpmedel, samverkan för att kontrollera leverantörer inför ett avtal, vid tips men även under avtalsperioden.

Stadsledningskontoret bedömde att strukturerat uppföljningsarbete av leverantörer sällan genomförs, endast större organisationer inom Staden genomför kontroller vid behov eller genom stickprov. Stadsledningskontoret bedömde att det är nödvändigt att utöka kontrollarbetet avseende stadens inköp och upphandlingar för att motverka att avtal ingås och pengar utbetalas på felaktiga grunder.

I Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program, strategi 5:2, framgår att Staden ska förstärka sina kontrollfunktioner och samverka internt och externt för att motverka ekonomisk brottslighet och att oseriösa aktörer kommer åt stadens resurser.

Frågorna avser endast direktupphandlingar (ej ramavtal).

### Omfattning av kontrollarbete

#### Anvisning

- Ange det totala antalet avtal (direktupphandlingar) som ni hanterade under perioden 220701-230630.
  - Har ni ökat kontrollarbetet för att undvika fusk och felaktigheter i inköp och upphandlingar sedan 220701? Beskriv förändringen (i antal och/eller i procent).
  - Planerar ni att öka resurssättningen för att stärka kontrollarbetet för att motverka fusk och felaktigheter?
- 
- Av Gryaab's totala upphandlingsvolym under perioden var 8,9 % direktupphandlingar. Gryaab har ett annat inköpssystem än Proceedo. Att ta fram antalet direktupphandlingar i det systemet innebär en betydande administrativ arbetsinsats, därför har vi valt att presentera volymen i %.
  - Utöver att vi gör kontroller i samband med riskanalysarbetet har vi även sänkt beloppsgränsen för kontroll och godkännande av direktupphandlingar från 100 000 kr till 50 000 kr.

- Nej, vi bedömer att befintliga resurser är tillräckliga.

### Under pågående avtal

#### Anvisning

- Hur många avtal har ni kontrollerat under pågående avtalsperiod under perioden 220701-230630? Ange i procent och/eller antal.
  - Hur väljs avtal ut för en fördjupad granskning? Beskriv den metod som används.
  - I hur många avtal upptäcktes fusk och felaktigheter på grund av den fördjupade granskningen?
  - Om ni har upptäckt felaktigheter, vilken typ av felaktigheter har det då varit?
  - Hur hanterar er organisation dessa felaktigheter (ex bryter avtal, informerar INK, kräver skadestånd, polisanmäler mm.)?
  - Ange befintlig resurssättning som arbetar enbart med kontroll, granskning och uppföljning av avtal.
- 
- Under perioden har vi kontrollerat 26 ramavtal. Granskning av direktupphandlade avtal sker inför förnyelse eller på förekommen anledning. Inför uppläggning av nya leverantörer i vårt inköpssystem görs alltid en kontroll av leverantören.
  - Avtalen väljs ut från en lista över planerade årliga kontroller av olika avtalskategorier.
  - I noll (0) avtal upptäcktes fusk och felaktigheter på grund av den fördjupade granskningen.
  - Inga felaktigheter har uppkommit.
  - Eventuell felaktighet hanteras med åtgärd som motsvarar graden av felaktighet.
  - Gryaab har ingen anställd som enbart har dessa arbetsuppgifter. Arbetsuppgifterna hanteras i vår organisation av bland annat vår inköpsansvarig, våra controllerfunktioner, projektavdelning samt övriga berörda beställare.

### Polisanmälningar och information

#### Anvisning

- Ange antalet polisanmälningar som förvaltningen/bolaget gjorde under perioden 220701-230630 kopplat till fusk och felaktigheter.
- Hur delar ni information med andra förvaltningar/bolag om ni upptäcker felaktigheter och fusk under pågående avtal?

- Noll (0) polisanmälningar under perioden 220701-230630 kopplat till fusk och felaktigheter har gjorts.
- Vi kommunicerar det i vårt anläggningsnätverk för inköp och upphandling där flera förvaltningar och bolag ingår.

### 3 Lagstadgat tillsynsarbete

#### Anvisning

Göteborgs stad har ett lagreglerat tillsynsansvar inom vissa verksamheter som bedrivs i Göteborgs kommun. Stadsledningskontorets uppföljning i augusti 2022 visade att det finns ett behov av en utvecklad samverkan mellan stadens organisationer.

Uppföljningen syftar till att få en bild av befintligt tillsynsansvar, omfattning, samverkan och utvecklingsbehov för att förbättra arbetet med att motverka brott.

Det lagreglerade tillsynsarbetet är en del av Göteborgs stads trygghetsskapande och brottsförebyggande programstrategi 5:1: Göteborgs Stad ska på ett systematiskt sätt vidta brottsförebyggande åtgärder i verksamheter, på platser och vid tjänster där brott riskerar att begås.

#### Frågor

#### Anvisning

Har din förvaltning en tillsynsverksamhet reglerad i lagstiftning?

Om ja:

- Vilken lagstiftning reglerar tillsynsverksamheten?
- Vilka typer av verksamheter utövar ni tillsyn på/över?
- Hur ofta genomförs tillsynsbesök?
- Vilka andra förvaltningar eller myndigheter samarbetar ni med i tillsynsarbetet?
- Vilka andra förvaltningar/myndigheter behöver ni samarbeta med för att bedriva en bättre tillsynsverksamhet?
- Information som framkommer vid tillsynen delas den med andra förvaltningar eller myndigheter?
- Vilka sanktioner tillämpas i tillsynsarbetet?

Gryaab har inget tillsynsansvar som är lagreglerat.



# **Klimatväxling för resor i tjänsten - Bolagsstyrelser 2023**

---

Gryaab AB



## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Beskrivning av rapporten för uppföljning.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Beräknade kostnader för klimatväxling.....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Korta flygresor .....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Klimatförbättrande åtgärder .....</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>Beräkning av åtgärders climateffektivitet .....</b>	<b>7</b>
5.1	Beskrivning av åtgärden och på vilket sätt den förväntas leda till minskad klimatpåverkan från resor och transporter i den egna organisationen eller i göteborgssamhället i stort.....	7
5.2	Åtgärdens beräknade climateffekt angivet som minskade utsläpp av koldioxidekvivalenter. Beskriv de antaganden och beräkningar som använts för att få fram denna climateffekt.....	7
5.3	Effektivitet avseende minskning av kilo koldioxidutsläpp per investerad krona (CO <sub>2</sub> -minskning/totalkostnad för åtgärden).....	7

## **1 Beskrivning av rapporten för uppföljning**

## 2 Beräknade kostnader för klimatväxling

Fördelning (tkr)	2020 års resor	2021 års resor	2022 års resor
Tjänsteresor med privat bil	1,4	1,3	1,5
Tjänsteresor med bilpool	-	-	-
Drivmedel till stadens fordon	11,3	12,8	7,6
Taxiresor	-	-	-
Flygresor	9,1	-	3,7
<b>Summa årets klimatväxling</b>	<b>21,8</b>	<b>14,1</b>	<b>12,8</b>

### 3 Korta flygresor

Antal	2020	2021	2022
Flygresor under 60 mil	-	-	-

## 4 Klimatförbättrande åtgärder

Genomförda åtgärder 2022 och planerade åtgärder 2023 och 2024	2022 (avser 2020 års resor) i tkr	Prognos 2023 (avser 2021 års resor) i tkr	Prognos 2024 (avser 2022 års resor) i tkr
<b>Summa klimatväxling</b>	21,7	14,2	12,8
<i>Överföring av klimatväxlingsmedel från föregående år (beräknas automatiskt i kolumnen)</i>	-950,03	-1 235,33	-1 478,13
<b>Total budget för klimatväxlingsåtgärder</b>	<b>-928,33</b>	<b>-1 221,13</b>	<b>-1 465,33</b>
Utfall	307	257	297
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-
<b>Summa genomförda klimatväxlingsåtgärder</b>	<b>307</b>	<b>257</b>	<b>297</b>

## **5 Beräkning av åtgärders klimateffektivitet**

### **5.1 Beskrivning av åtgärden och på vilket sätt den förväntas leda till minskad klimatpåverkan från resor och transporter i den egna organisationen eller i göteborgssamhället i stort.**

När Gryaabs anställda använder Västtrafikkort och åker kollektivt istället för att åka bil leder det till minskad klimatpåverkan. Prognos för år 2024 är att det köps 65 kort.

### **5.2 Åtgärdens beräknade klimateffekt angivet som minskade utsläpp av koldioxidekvivalenter. Beskriv de antaganden och beräkningar som använts för att få fram denna klimateffekt.**

Total CO<sub>2</sub> - effekten av att köpa 65 stycken västtrafikkort till medarbetarna blir enligt hjälpdokumentet 9 360 kg. Antagandet är att ett kort minskar bilkörandet med 20 km per vecka och att en bil släpper ut 144 g CO<sub>2</sub>/km.

### **5.3 Effektivitet avseende minskning av kilo koldioxidutsläpp per investerad krona (CO<sub>2</sub>-minskning/total kostnad för åtgärden).**

Besparingen av att köpa 65 västtrafikkort till medarbetarna blir enligt hjälpdokumentet 0,018 kg CO<sub>2</sub>/kr.