

Bilaga 7

2023-09-25

Ärende – Ekonomisk rapportering; Delårsbokslut augusti, prognos 2/2023

Bolaget gör bedömningen att handlingen kan innehålla uppgifter som omfattas av sekretess enligt Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Handlingen publiceras därför inte.

Frågor och förfrågningar rörande utlämnande av allmänna handlingar kan ställas till diarie@portgot.se



Delårsrapport augusti 2023

bolag

Göteborgs Hamn AB

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	5
2	Väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen	6
2.1	Verksamhetens utveckling	6
2.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling.....	6
2.1.2	Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling	8
2.1.3	Övrig väsentlig information till kommunstyrelsen	10
2.2	Kommunfullmäktiges budgetmål	11
2.2.1	Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika.	11
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.	11
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	Alla göteborgare ska ha en hälsosam livsmiljö.	12
2.2.5	Buller, luftföroreningar, partiklar och utsläpp av växthusgaser från trafiken ska minska.	12
2.2.6	Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.	12
2.2.7	Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.	12
2.2.8	Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.	12
2.2.9	Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.	12
3	Övrig uppföljning till kommunstyrelsen	13
3.1	Utveckling inom personalområdet.....	13
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	19
3.2	Ekonomisk uppföljning	23
3.2.1	Utfall till och med perioden	24
3.2.2	Prognos.....	25
3.2.3	Investeringsredovisning.....	25
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.....	29
4	Uppföljning till Göteborgs Stadshus AB	30
4.1	Specifikation av realisationsresultat vid avyttringar av fastigheter och bolag	30
5	Redovisning av uppdrag från Kommunfullmäktige	31
5.1	Redovisning av uppdrag från KF/KS i och utanför budget (obegränsad kommentar).....	31

Bilagor

Bilaga 1: Göteborgs Hamns plan för employer branding 2023 (till Stratsys aug 2023)

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 verksamheten är till för.

Göteborgs Hamn har till uppgift att skapa förutsättningar för ett starkt, effektivt och hållbart skandinaviskt godsnav. Årets första kvartal har haft god utveckling. Göteborgs Hamn verkar på en internationellt konkurrensutsatt marknad och den svenska industrin efterfrågar fler destinationer och ökad frekvens för att kunna rättfärdiga sina svenska investeringar. Hamnens uppgift är att göra de nödvändiga investeringar som krävs för att bibehålla sin roll som ett attraktivt godsnav i den internationella konkurrensen.

Resultatutveckling januari - augusti 2023 (2022)

Rörelsens intäkter för året uppgår till 680 Mkr (604 Mkr). Rörelsens kostnader uppgår till -497 Mkr (-418 Mkr). Resultat efter finansiella poster för Göteborgs Hamn uppgår till 184 Mkr (186 Mkr).

Efter bolagets sedvanliga genomgripande prognosuppdatering efter juli-augustiutfallet är bolagets bedömning att det kommer leverera ett resultat i enighet med budget. Ifall svenska myndigheter erhåller positivt besked från EU-kommissionen avseende statsstödsfrågan (Skandiaporten) finns utsikter för leverans över budget.

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

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
Container, (k teu)	525 (+4%)	890 (+0,5%)
Roro, k enh	314 (-7%)	531 (-5%)
Nya bilar, k enh	153 (+11%)	254 (+7%)
Energi, k enh	11,1 (-13%)	19,6 (-11%)
Torr/breakbulk, k ton	235 (5%)	428 (+14%)

Anvisning

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

Volymerna redovisas för januari-juli då augustis volymer ännu ej inkommit till sin helhet.

Container

Den positiva utvecklingen i containersegmentet fortsätter. Totalt hanterades 525 000 teus, vilket är en ökning med 4 procent. Containertrafik till och från containerterminalen ökade med 7 procent, medan containrar på roro-fartyg och färjor minskade med 18 procent. Exporten är fortsatt stark och ökade med 11 procent, medan importen minskade med 18 procent. Denna obalans gör att behovet av tomma containrar ökar. Utvecklingen för de andra hamnarna i Sverige har varit negativ, vilket innebär att vi tar marknadsandelar.

Roro

För roro ser vi inte samma starka tillväxt. Nedgången som började efter sommaren förra året fortsätter in i 2023. Under perioden minskade volymerna med 7 procent till 314 000 enheter. Färjetrafiken till och från Tyskland och Danmark minskade med 6 procent. Trafiken till Storbritannien minskade med 9 procent och till Belgien med 3 procent. Roro-gods till destinationer utanför Europa (till exempel gruv- och anläggningsmaskiner) minskar med 2 procent.

Bilar

Hanteringen av nya bilar ökade med 11 procent till 153 000. Volymen till destinationer utanför Europa ökade med 16 procent. Antalet bilar till Storbritannien

minskade med 4 procent medan antalet bilar till Belgien ökade med 23 procent. Bilar hanterade på färjorna minskade med 8 procent.

Energi

Hälften av all råolja som tas in till Sverige kommer via Göteborgs hamn. Här finns också Sveriges största depåverksamhet som försörjer hela Västsverige med bland annat diesel och bensin. Under perioden januari-juli 2023 minskade energivolymen med 13 procent till 11 miljoner ton. Importen av råolja minskade med 17 procent, medan hanteringen av energiprodukter minskade med 10 procent.

Torr/Breakbulk

Hantering av torr- och breakbulk fortsätter att öka. Under perioden hanterades 235 000 ton, vilket är en ökning med 5 procent. Både import av sand samt export av kartong på sidoportsfartyg och export av sten, grus och sand ökar. I juli tillkom ett nytt flöde med kartong och massa som bidrog till ytterligare tillväxt.

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 avvikelserna i form av en rubrik.

Under *Orsak till avvikelserna* beskriver ni kortfattat varför avvikelserna 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 avvikelserna 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.

Skandiaporten (farledsfördjupningen)
Orsak till att avvikelserna uppstått
Genomförandefasen planerades ursprungligen att startas våren 2022 med färdigställande våren 2026.
Konsekvenser för de verksamheten är till för
Byggstart är framskjuten i väntan på godkännande från EU-kommissionen avseende EU:s regler för statsstöd. För närvarande planeras byggstart 2023 och ett färdigställande Augusti 2027, förutsatt att EU-kommissionen fattar beslut i oktober 2023.
Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer
Stor utmaning att återkalla den upplösta projektorganisationen, vilket medför längre uppstartstid och potentiell förlust av viktig kompetens.
Ekonomiska konsekvenser
Då processen med statsstödsfrågan har dragit ut på tiden har bolaget valt att reservera 27,5Mkr för aktiverade kostnader som vid ett negativt beslut från EU i frågan kommer belasta resultaträkningen. Vid ett positivt beslut kommer denna reservation att vändas tillbaka igen.
Vidtagna åtgärder
Varit aktiva i dialogen med berörda departement och EU kommissionen tillsammans med Trafikverket, samt försökt bibehålla projektorganisationen så länge som möjligt. Projektorganisationen upplöstes dock i juni 2023 och behöver återstartas vid erhållit positivt beslut.

Färjelokalisering Arendal/Ytterhamnar

Orsak till att avvikelsen uppstått
Kommunfullmäktige beslutade i oktober 2022 att godkänna tillkommande investeringar om 1,4 Mdr för att möjliggöra färjelokalisering i Arendal/Ytterhamnarna. Dessa delas upp i 255 mkr för att färdigställa Arendal 2 (överbyggnad/terminalyta utöver tidigare godkända medel på 477 mkr). Övriga 1175 mkr avser byggnation av anläggningar inom Färjeterminal inkl. kajer och terminalytor. Prognosen för den senare har ökat med 350 mkr då parterna har kommit överens om att GHAB även ska stå för investering i terminalbyggnad. En kompletterande ansökan till KF avseende denna del håller på att förberedas
Konsekvenser för de verksamheten är till för
En kompletterande ansökan till KF avseende denna del håller på att förberedas. I vilken den förändrade uppdelningen av investeringen beskrivs.
Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer
Inga aktuella avvikelser att rapportera
Ekonomiska konsekvenser
Förändringen innebär att GHAB gör investeringen men med oförändrad avkastningsnivå för projektet
Vidtagna åtgärder
Kompletterande ansökan till KF

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.

Ingen övrig väsentlig information finns som att rapportera in till kommunstyrelsen

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.

Ej applicerbart på Göteborgs Hamn AB

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.

Göteborgs Hamn AB arbetar kontinuerligt med utveckling av sitt jämställdhetsarbete och gör kontinuerliga utvärderingar för att involvera alla typer av människor vid exempelvis anställningar, aktiviteter och övriga arrangemang framtagna av Göteborgs Hamn.

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

Göteborgs Hamn AB arbetar effektivt med att uppfylla målet kopplat till klimatavtryck genom att ha kontinuerliga klimatråd samt använda sig av visualiseringsverktyg för mätningar.

Man gör mer kontinuerliga uppföljningar och fokuserar på rätt saker i sin klimatanpassningsplan och i Kåpen.

2.2.4 Alla göteborgare ska ha en hälsosam livsmiljö.

Ej applicerbart på Göteborgs Hamn AB

2.2.5 Buller, luftföroreningar, partiklar och utsläpp av växthusgaser från trafiken ska minska.

Göteborgs Hamn AB arbetar med en Truck Decarbonisation plan där man arbetar med utveckling med gröna lastbilstransporter till 2025 genom ett bonus/malus system

2.2.6 Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.

Göteborgs Hamn AB arbetar med kontinuerliga pulsmätningar av klimatet på arbetsplatsen och täta uppföljningar med medarbetarna. Man erbjuder medarbetarna möjlighet att utvecklas och påverka runt om i organisationen. Man bidrar och arbetar efter Göteborg Stads mål genom sin arbetsetik och sitt sätt att verka.

2.2.7 Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.

Göteborgs hamn AB arbetar kontinuerligt med att förebygga ohälsa på arbetsplatsen genom att göra pulsmätningar hos personalen och skapa aktiviteter som knyts an till förebyggande arbete. På detta vis har Göteborg Hamn väldigt få sjukskrivningar.

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

Göteborg Hamn AB arbetar kontinuerligt med att förbättra och effektivisera sina inköp och upphandlingsprocesser i nära anknytning till Göteborg Stads hållbarhetsmål.

2.2.9 Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.

Göteborgs Hamn AB arbetar utifrån sitt perspektiv för att stärka staden i sitt sätt att arbeta resurseffektivt och transparent

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 <u>årsarb</u> 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 sjuktimmar 1-14 dgr, kvinnor	
ANTSJT14M	Antal sjuktimmar 1-14 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 sedan årets början)	Motsvarande period föregående år (ack sedan årets början)	Prognos 2023	Utfall dec 2022
Antal årsarbetare	111 (tom juli)	115	170	165
Total sjukfrånvaro (%)	2,6%	3,2%	3%	2,6%
Antal tillsvidareanställda bolagsexterna avgångar	11	12		
Antal tillsvidareanställda bolagsexterna rekryteringar	9	17		
Bolagsextern personalomsättning* (%)			8%	9,3%

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.

Avvikelseerna 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.

Medarbetarengagemang

Göteborgs Hamn fortsätter sätta ambitiösa medarbetarmål och har fortfarande siktet mot koncernens mest motiverade medarbetare där framgången mäts genom nyckeltalet HME. I affärsplanen som tagits fram för 2023-2025 är visionen att HME ska ligga mellan 85-90.

Vår tredje HME-mätning för detta året gjordes i mitten på augusti med ett resultat på: 87.

I somras fick vi en ny VD vilket också skapar ett engagemang hos medarbetarna och många ser fram emot höstens arbete och kommande verksamhetsplanering.

Medarbetarutveckling:

Vårt pågående utbytesprogram innebär att vi under hösten kommer att ta emot medarbetare från Barcelona Hamn.

Med start i våras fram till semestern hade vi ett samarbete med Göteborgs Universitet och våra externa terminaler i hamnen där vi startade en utbildning som vi kallade "Port academy". Medarbetare från de olika hamndelarna fick söka till utbildningen om de hade roll som hamn-, verkstads- eller anläggningspersonal (ej tjänstemän). Målet med utbildningen var att efter genomförd utbildning skall deltagarna kunna beskriva hamnens roll i en transportkedja och förstå hur de, som utgör kärnan i hamnens verksamhet, kan driva på hållbarhet och innovation för att öka Göteborgs Hamns konkurrenskraft.

Programmet/Utbildningen har varit uppskattad och har bidragit till en starkare gemenskap över terminalgränserna.

I våras hade vi en utbildning i Alkohol och droger som hölls av Aleforsstiftelsen. Utbildningen riktade sig mot chefer, arbetsledare, fackliga representanter, HR och skyddsombud. Under hösten kommer vi ha en föreläsning på ämnet för alla medarbetare.

Vi har också i gång en webbutbildning som handlar om mobbning, trakasserier och kränkningar. Det är en repetitionsutbildning som har sin grund i vår Uppförandekod.

Sjukfrånvaro och hälsosatsningar

Göteborgs Hamn har en fortsatt låg sjukfrånvaro. Vi arbetar aktivt med ett hållbart och hälsosamt medarbetarskap vilket vi tror bidrar till de låga siffrorna. I våras hade vi en frivillig hälsoutmaning med fint deltagande från våra medarbetare. Syftet var att stärka både fysisk och psykisk hälsa. Under hösten kommer vi ha en liknande aktivitet där vi också kommer ta in en extern föreläsare för att prata om en hållbar hälsa.

I vinter kommer vi erbjuda alla medarbetare att genomföra en hälsoprofilsbedömning via vår företagshälsovård.

Rekrytering och Employer Branding

Vi ser ett par rekryteringar under hösten men inte lika intensivt som det varit tidigare. Personalomsättningen är stabil.

I november startar flera arbetsmarknadsmässor som vi ska delta vid (Handelshögskolan och Chalmers). Vi arbetar ständigt med att stärka vårt arbetsgivarmärke och att delta vid dessa mässor är ett led i det arbetet.

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 idag utförandet av förvaltningens/bolagets uppdrag?	Kommentar
	Elektriker	 Ingen brist	Viss brist kring professionen	 Oförändrat	I dagsläget är vi rätt bemannade så ingen direkt brist.	Vi har under lång tid försökt att rekrytera elektriker vilket varit svårt. Nu är vi fulltagliga men det har också funnits behov av extra övertid.

Ingenjör	Proj ektle dare	● Viss brist	Viss brist, sakn ar 1 i dag (me n vi har ocks å ett par kons ulter inne)	● Oförändrat	Viss påverkan då våra projektleda re är belastade med många uppdrag. Vi får fortfarande ta in konsulter tex för att täcka upp föräldraledi g.	Vi har haft svårt att rekrytera ingenjörer, bla pga höga löneanspr åk. Dock ser vi att det är fler som söker till oss pga rådande läge i byggbrans chen Vi har svårt att konkurrera med privata näringslive t vad gäller löneanspr åk och förmåner.
	IT- spec ialist / digit alise rings spec ialist	● Viss brist	1 vaka ns	● Oförändrat	Vissa projekt avstannar.	Under året har vi annonsera t dessa två tjänster varav en är tillsatt men det var få som sökte det jobbet och det är höga löneanspr åk Vi har svårt att konkurrera med privata näringslive t vad gäller löneanspr åk och förmåner

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 medarbetare i antal personer bedömer ni att bristen består av?)	Kommentar
Ingenjör	Projektledare	 Viss brist	Svårt att svara exakt antal	Vi har nästan alltid behov av projektledare då det är en relativt stor grupp och viss personalomsättning samt nya projekt

	Elektriker	 Viss brist	Svårt att svara exakt antal	Möjlig risk, om någon elektriker skulle sluta så kommer en det uppstå en brist och därmed en tjänst som är svårrekrytera d

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?)	Åtgärd en påbörjas	Åtgärd en slutför s	Förväntad effekt
Employer Branding - se även bifogad fil	Synas och attrahera fler medarbetare att söka sig till Göteborgs Hamn	Deltagande på arbetsmarknads mässor	Påbörjad 2022/2023	Löpande	Tydligare och synligare arbetsgivarvarumärke. Attrahera flera sökande till våra vakanta tjänster nu och i framtiden
Employer Branding - se även bifogad fil	Synas och attrahera fler medarbetare att söka sig till Göteborgs Hamn	Framtagande av nytt EVP	2023	Q4 2023	Tydligare och synligare arbetsgivarvarumärke
Employer Branding - se även bifogad fil	Synas och attrahera fler medarbetare att söka sig till Göteborgs Hamn	Studentdisplacement på högskolor och Universitet	2022	Löpande	Tydligare och synligare arbetsgivarvarumärke. Attrahera flera sökande till våra vakanta tjänster nu och i framtiden

Ständig kompetensutveckling	Att vara en attraktiv arbetsgivare för befintliga medarbetare. Skapa utveckling och trivsel.	Bolaget tar fram och genomför/erbjuder utbildningar, seminarier löpande. Medarbetare själva följs upp tillsammans med chefer genom planerade avstämning/uppföljningssamtal för att kontinuerligt se till individens behov av vidareutveckling.	Löpande	Löpande	Motiverade och engagerade medarbetare som trivs i sina roller. Känsla av att inte "stå still" utan hela tiden få den vidareutveckling som man behöver för att vara motiverade.
-----------------------------	--	--	---------	---------	--

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.

För att vara en attraktiv arbetsgivare som kan behålla och rekrytera rätt kompetens måste vi kunna erbjuda rätt löner och bra förmåner. Detta är en utmaning när vi rekryterar. Vi önskar att staden ser till varje bolags situation när det kommer till kompetensförsörjning.

Som bolag önskar vi att staden skulle ha en bättre bild av vad bolagen gör och vad våra utmaningar är. Förståelse kring att vi är ett konkurrensutsatt bolag som verkar på en global marknad.

3.2 Ekonomisk uppföljning

Resultaträkning i sammandrag

Anvisning

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

Belopp i mnkr	Period	Helår
---------------	--------	-------

	Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall fg år	Prognos	Fg prognos	Budget	Bokslut fg år
Intäkter	680,2	625,2	55	603,9	980,1	943,9	926	899,5
Kostnader	-467,2	-415	-52,2	-402,1	-696,5	-659,5	-640,8	-635,5
Rörelseresultat	213,5	210,4	3,1	202,4	283,7	284,3	285,4	264,8
Finansiella intäkter	2,4	1,1	1,3	1,1	2,7	2,2	1,6	1,8
Finansiella kostnader	-31,7	-32	0,3	-16,9	-52,4	-52,5	-52,8	-26,7
Resultat efter fin. poster	183,7	179,4	4,4	186,1	234	234	234	239

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.)

Bolagets resultat efter finansiella poster för perioden är +4,4 Mkr bättre än mot budget.

Intäkterna ökar bland annat tack vare förvärv av fastigheter i Arendal i juni 2022 samt av en hög prisuppräkningskoncession, hyror och arrenden samt gods över kaj. Till detta kommer en engångs-justeringsfaktureringskoncessionsavtal på 35 Mkr som ej var med i fg prognos.

Kostnaderna ökar på grund av en högre pensionsskuldsuppräkningskoncession än vad som var känt då budgeten gjordes. Till detta kommer att bolaget har gjort en bokföringsmässig nedskrivning på 27,5 Mkr av upparbetade kostnader inom Scandiaporten eftersom besked i statsstödsfrågan fortsätter dröja. Vid positivt besked så vändes dessa tillbaka igen.

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.

Bolaget räknar med ett årsresultat på +234 Mkr vilket är i linje med budget och fg prognos.

3.2.3 Investeringsredovisning

3.2.3.1 Projektreddovisning 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)
Arendal 2	733	494	733	2025
Färjeterminal	1 175	6	1 525	2027
Åtgärder GRT	235	55	200	2024 Q4
Betongrep/ytavlopp KP710 - KP712	57	22	57	2029
Renovering av Västra kajen	107	105	105	2023 Q2
Elanslutning tankers	27	22	27	2024 Q2
Gränskontrollstation	82	78	80	2023 Q3

Anvisning

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

Pågående projekt

Kommunfullmäktige beslutade i oktober 2022 att godkänna tillkommande investeringar om 1,4 Mdr för att möjliggöra färjelokalisering i Arendal/Ytterhamnarna. Dessa delas upp i 255 mkr för att färdigställa *Arendal 2* (överbyggnad/terminalyta utöver tidigare godkända medel på 477 mkr). Övriga 1175 mkr avser byggnation av anläggningar inom *Färjeterminal* inkl kajer och terminalytor. Prognosen för den senare har ökats med 350 mkr då parterna har kommit överens om att GHAB även ska stå för investering i terminalbyggnad. En kompletterande ansökan till KF avseende denna del har skickats in.

Åtgärder GRT, liksom det avslutade *Markköp Arendal* (483 Mkr) ingår tillsammans med ovanstående delprojekt i ett samlat program för att framtidssäkra affärsområdena Färja och Roro. Medel för dessa projekt var sedan tidigare godkända av GHAB:s styrelse.

Betongrep/ytavlopp KP710-KP712: Styrelsen har godkänt en tilläggsbegäran om 33 Mkr inkl 5 Mkr VD-reserv. Ny total godkänd investering blir 57 Mkr och projektet beräknas slutföras 2029.

Renovering av Västra kajen har blivit försenat till följd av besiktningsanmärkningar. Dessa är nu åtgärdade och godkända. Projektet aktiverades i augusti 2023 och utgår projektet i nästa rapportering.

Gränskontrollstation: På delar av marken som beretts av nedtagningen av Sveas kulle har uppförts en gränskontroll för livsmedel och jordbruksprodukter som uppfyller de krav som ställs av EU inom detta område. Anläggningen har tagits i bruk men några mindre kostnader återstår.

Kommande projekt

Ombyggnad Kustkajen: Kustkajen i Energihamnen har uppnått sin tekniska livslängd samt stabilitetsåtgärder behöver genomföras. Förstudie är genomförd och ombyggnad planeras att startas mellan 2023-2025. Styrelsen har tagit ett inriktningsbeslut om stabilitetsåtgärder för 300 Mkr samt två nya kajplatser för ytterligare 260 Mkr.

Etablering Halvorsäng: Logistikparken i Halvorsäng (ligger i bolaget SDAB) planeras att växa gradvis med nya etableringar.

Skandiaporten (farledsfördjupningen): Miljödom har erhållits med positivt resultat. Genomförandefasen planeras att starta slutligt godkännande erhållits på EU-nivå, vilket väntas under 2023.

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
Göteborgs Hamn AB	342	496	1177	701

Anvisning

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

Utfall ack 2308 inkluderar -28 Mkr som reserv för ev. nedskrivning. I prognos 2 ingår en minskning av anläggningvärdet pga erhållna bidrag med -100 Mkr. Prognos 2023 är lägre än Budget 2023 till följd av en försening i projektet Skandiaporten (-540 Mkr) samt erhållna bidrag.

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 bedömer 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 överstigits 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
Summa	1 337	1 513	2 600	1 231

Bolaget konstaterar att nuvarande lånetak är tillräckligt. Att bolagets skuld väsentligt understiger lånetaket beror främst på förseningen av projektet Skandiaporten (farledsfördjupningen).

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?

Göteborgs Hamn AB följer Göteborg Stads riktlinje för nödvattenförsörjning. Man arbetar med utveckling av brandvatten ute i Energihamnen, där man ser på möjligheterna att använda havsvatten för att kunna släcka bränder som sker på bolagets kajer.

Man har ett nära arbete tillsammans med Kretslopp och vatten där man arbetar med olika lösningar om ett krisläge skulle uppstå.

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.

Göteborgs Hamn AB har inte tagit fram en specifik plan för pandemin utan valt att i stället ta fram en strategi för hur man ska hantera pandemin. Man har istället en smittskyddsplan som bolaget har arbetat med under tiden för pandemin. På sikt kan det hända att krisledningsgruppen väljer att utveckla sin strategi i en handlingsplan men detta är inte aktuellt i närtid.

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 rearesultat avyttring fastighet/bolag	Objekt (fastighet/bolag)	Utfall period	Motpart (externt/kommun/Stadshuskoncernen)
9,3 Mkr (överenskommet marknadsvärde)	Byggnad och värmeledningsnät t bl.a. Gbg Rödjan 727:21.	0 (bokfört värde)	Göteborg Energi (B110)

5 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

5.1 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 Kommentar (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.	 Pågående
Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut	2023-08-22 Hållbarhetsperspektivet är integrerat i verksamhetsplanen vilket följs upp på bolags-, lednings- och styrelsenivå.

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstiger fem procent. <i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Pågående 2023-08-22 Göteborgs Hamn AB har väldigt få timanställda och arbetar konsekvent med fackliga avtal och att medarbetarna ska känna trygghet när de arbetar hos oss. När det gäller sommarpersonal och praktikanter så bedömer vi inte att andelen timmar överstiger 5 % och utgör därav inget skäl för förändring.
Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och genomföra utbildningar om tillitsbaserat ledarskap. <i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Pågående 2023-08-22 Göteborgs Hamn AB arbetar brett med sina chefer och har bland annat ledarforum, chefsforum och ingår i ett brett HR nätverk där man kan utvecklas och utbildas inom sitt ledarskap. Man har årliga uppföljningar för att se hur bolagets chefer mår samt pulsmätningar som ger ledningen möjlighet att få en organisatorisk koll över hur klimatet bland linjecheferna är.
Göteborgs Hamn AB får i uppdrag att i samverkan med Göteborg Energi AB anlägga fler elektrifierade anslutningsmöjligheter vid hamnens kajer. <i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Pågående 2023-08-23 Detta arbete pågår just nu och kommer fortlöpa tills man förväntas sätta den första anslutningen 2023. Grundarbete, analys samt var man ska lokalisera denna första anslutning är under arbete just nu. En avrapportering till bolagets styrelse kommer göras Q4 2023
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. <i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</i>	 Pågående 2023-08-22 Göteborg Hamn arbetar ständigt med att minska administrationen genom att exempelvis tillhandahålla digitala lösningar som underlättar arbetet. Man ser över sina rutiner och arbetar för ett papperslöst kontor. Personaladministratörerna ges gehör att få vara med och påverka sin situation.

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
Samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att möjliggöra för anställningar och praktikplatser för fler personer med funktionsnedsättning, uppdraget återrapporteras i respektive nämnd och styrelse. <i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> <i>Uppdrag utanför budgetbeslut</i>	 Pågående 2023-08-22 Göteborgs Hamn AB arbetare med ett brett perspektiv när det gäller att inkludera alla typer av människor. Man involverar genom att publicera annonser på ett vis som gör att alla känner sig manade att söka. Man anpassar sina lokaler på ett sätt som kan involvera alla. Man tar även in ett stort antal praktikanter som får möjlighet att utvecklas hos oss redan idag.



Delårsrapport augusti 2023

bolag

Göteborgs Hamn AB

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	5
2	Väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen	6
2.1	Verksamhetens utveckling	6
2.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling.....	6
2.1.2	Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling	8
2.1.3	Övrig väsentlig information till kommunstyrelsen	10
2.2	Kommunfullmäktiges budgetmål	11
2.2.1	Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika.	11
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.	11
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	Alla göteborgare ska ha en hälsosam livsmiljö.	12
2.2.5	Buller, luftföroreningar, partiklar och utsläpp av växthusgaser från trafiken ska minska.	12
2.2.6	Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.	12
2.2.7	Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.	12
2.2.8	Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.	12
2.2.9	Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.....	12
3	Övrig uppföljning till kommunstyrelsen	13
3.1	Utveckling inom personalområdet.....	13
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	19
3.2	Ekonomisk uppföljning	23
3.2.1	Utfall till och med perioden	24
3.2.2	Prognos.....	25
3.2.3	Investeringsredovisning.....	25
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.....	29
4	Uppföljning till Göteborgs Stadshus AB	30
4.1	Specifikation av realisationsresultat vid avyttringar av fastigheter och bolag	30
5	Redovisning av uppdrag från Kommunfullmäktige	31
5.1	Redovisning av uppdrag från KF/KS i och utanför budget (obegränsad kommentar).....	31

Bilagor

Bilaga 1: Göteborgs Hamns plan för employer branding 2023 (till Stratsys aug 2023)

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 verksamheten är till för.

Göteborgs Hamn har till uppgift att skapa förutsättningar för ett starkt, effektivt och hållbart skandinaviskt godsnav. Årets första kvartal har haft god utveckling. Göteborgs Hamn verkar på en internationellt konkurrensutsatt marknad och den svenska industrin efterfrågar fler destinationer och ökad frekvens för att kunna rättfärdiga sina svenska investeringar. Hamnens uppgift är att göra de nödvändiga investeringar som krävs för att bibehålla sin roll som ett attraktivt godsnav i den internationella konkurrensen.

Resultatutveckling januari - augusti 2023 (2022)

Rörelsens intäkter för året uppgår till 680 Mkr (604 Mkr). Rörelsens kostnader uppgår till -497 Mkr (-418 Mkr). Resultat efter finansiella poster för Göteborgs Hamn uppgår till 184 Mkr (186 Mkr).

Efter bolagets sedvanliga genomgripande prognosuppdatering efter juli-augustiutfallet är bolagets bedömning att det kommer leverera ett resultat i enighet med budget. Ifall svenska myndigheter erhåller positivt besked från EU-kommissionen avseende statsstödsfrågan (Skandiaporten) finns utsikter för leverans över budget.

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

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
Container, (k teu)	525 (+4%)	890 (+0,5%)
Roro, k enh	314 (-7%)	531 (-5%)
Nya bilar, k enh	153 (+11%)	254 (+7%)
Energi, k enh	11,1 (-13%)	19,6 (-11%)
Torr/breakbulk, k ton	235 (5%)	428 (+14%)

Anvisning

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

Volymerna redovisas för januari-juli då augustis volymer ännu ej inkommit till sin helhet.

Container

Den positiva utvecklingen i containersegmentet fortsätter. Totalt hanterades 525 000 teus, vilket är en ökning med 4 procent. Containertrafik till och från containerterminalen ökade med 7 procent, medan containrar på roro-fartyg och färjor minskade med 18 procent. Exporten är fortsatt stark och ökade med 11 procent, medan importen minskade med 18 procent. Denna obalans gör att behovet av tomma containrar ökar. Utvecklingen för de andra hamnarna i Sverige har varit negativ, vilket innebär att vi tar marknadsandelar.

Roro

För roro ser vi inte samma starka tillväxt. Nedgången som började efter sommaren förra året fortsätter in i 2023. Under perioden minskade volymerna med 7 procent till 314 000 enheter. Färjetrafiken till och från Tyskland och Danmark minskade med 6 procent. Trafiken till Storbritannien minskade med 9 procent och till Belgien med 3 procent. Roro-gods till destinationer utanför Europa (till exempel gruv- och anläggningsmaskiner) minskar med 2 procent.

Bilar

Hanteringen av nya bilar ökade med 11 procent till 153 000. Volymen till destinationer utanför Europa ökade med 16 procent. Antalet bilar till Storbritannien

minskade med 4 procent medan antalet bilar till Belgien ökade med 23 procent. Bilar hanterade på färjorna minskade med 8 procent.

Energi

Hälften av all råolja som tas in till Sverige kommer via Göteborgs hamn. Här finns också Sveriges största depåverksamhet som försörjer hela Västsverige med bland annat diesel och bensin. Under perioden januari-juli 2023 minskade energivolymen med 13 procent till 11 miljoner ton. Importen av råolja minskade med 17 procent, medan hanteringen av energiprodukter minskade med 10 procent.

Torr/Breakbulk

Hantering av torr- och breakbulk fortsätter att öka. Under perioden hanterades 235 000 ton, vilket är en ökning med 5 procent. Både import av sand samt export av kartong på sidoportsfartyg och export av sten, grus och sand ökar. I juli tillkom ett nytt flöde med kartong och massa som bidrog till ytterligare tillväxt.

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 avvikelserna i form av en rubrik.

Under *Orsak till avvikelserna* beskriver ni kortfattat varför avvikelserna 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 avvikelserna 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.

Skandiaporten (farledsfördjupningen)
Orsak till att avvikelserna uppstått
Genomförandefasen planerades ursprungligen att startas våren 2022 med färdigställande våren 2026.
Konsekvenser för de verksamheten är till för
Byggstart är framskjuten i väntan på godkännande från EU-kommissionen avseende EU:s regler för statsstöd. För närvarande planeras byggstart 2023 och ett färdigställande Augusti 2027, förutsatt att EU-kommissionen fattar beslut i oktober 2023.
Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer
Stor utmaning att återkalla den upplösta projektorganisationen, vilket medför längre uppstartstid och potentiell förlust av viktig kompetens.
Ekonomiska konsekvenser
Då processen med statsstödsfrågan har dragit ut på tiden har bolaget valt att reservera 27,5Mkr för aktiverade kostnader som vid ett negativt beslut från EU i frågan kommer belasta resultaträkningen. Vid ett positivt beslut kommer denna reservation att vändas tillbaka igen.
Vidtagna åtgärder
Varit aktiva i dialogen med berörda departement och EU kommissionen tillsammans med Trafikverket, samt försökt bibehålla projektorganisationen så länge som möjligt. Projektorganisationen upplöstes dock i juni 2023 och behöver återstartas vid erhållit positivt beslut.

Färjelokalisering Arendal/Ytterhamnar

Orsak till att avvikelsen uppstått
Kommunfullmäktige beslutade i oktober 2022 att godkänna tillkommande investeringar om 1,4 Mdr för att möjliggöra färjelokalisering i Arendal/Ytterhamnarna. Dessa delas upp i 255 mkr för att färdigställa Arendal 2 (överbyggnad/terminalyta utöver tidigare godkända medel på 477 mkr). Övriga 1175 mkr avser byggnation av anläggningar inom Färjeterminal inkl. kajer och terminalytor. Prognosen för den senare har ökat med 350 mkr då parterna har kommit överens om att GHAB även ska stå för investering i terminalbyggnad. En kompletterande ansökan till KF avseende denna del håller på att förberedas
Konsekvenser för de verksamheten är till för
En kompletterande ansökan till KF avseende denna del håller på att förberedas. I vilken den förändrade uppdelningen av investeringen beskrivs.
Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer
Inga aktuella avvikelser att rapportera
Ekonomiska konsekvenser
Förändringen innebär att GHAB gör investeringen men med oförändrad avkastningsnivå för projektet
Vidtagna åtgärder
Kompletterande ansökan till KF

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.

Ingen övrig väsentlig information finns som att rapportera in till kommunstyrelsen

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.

Ej applicerbart på Göteborgs Hamn AB

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.

Göteborgs Hamn AB arbetar kontinuerligt med utveckling av sitt jämställdhetsarbete och gör kontinuerliga utvärderingar för att involvera alla typer av människor vid exempelvis anställningar, aktiviteter och övriga arrangemang framtagna av Göteborgs Hamn.

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

Göteborgs Hamn AB arbetar effektivt med att uppfylla målet kopplat till klimatavtryck genom att ha kontinuerliga klimatråd samt använda sig av visualiseringsverktyg för mätningar.

Man gör mer kontinuerliga uppföljningar och fokuserar på rätt saker i sin klimatanpassningsplan och i Kåpen.

2.2.4 Alla göteborgare ska ha en hälsosam livsmiljö.

Ej applicerbart på Göteborgs Hamn AB

2.2.5 Buller, luftföroreningar, partiklar och utsläpp av växthusgaser från trafiken ska minska.

Göteborgs Hamn AB arbetar med en Truck Decarbonisation plan där man arbetar med utveckling med gröna lastbilstransporter till 2025 genom ett bonus/malus system

2.2.6 Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.

Göteborgs Hamn AB arbetar med kontinuerliga pulsmätningar av klimatet på arbetsplatsen och täta uppföljningar med medarbetarna. Man erbjuder medarbetarna möjlighet att utvecklas och påverka runt om i organisationen. Man bidrar och arbetar efter Göteborg Stads mål genom sin arbetsetik och sitt sätt att verka.

2.2.7 Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.

Göteborgs hamn AB arbetar kontinuerligt med att förebygga ohälsa på arbetsplatsen genom att göra pulsmätningar hos personalen och skapa aktiviteter som knyts an till förebyggande arbete. På detta vis har Göteborg Hamn väldigt få sjukskrivningar.

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

Göteborg Hamn AB arbetar kontinuerligt med att förbättra och effektivisera sina inköp och upphandlingsprocesser i nära anknytning till Göteborg Stads hållbarhetsmål.

2.2.9 Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.

Göteborgs Hamn AB arbetar utifrån sitt perspektiv för att stärka staden i sitt sätt att arbeta resurseffektivt och transparent

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 <u>årsarb</u> 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 sjuktimmar 1-14 dgr, kvinnor	
ANTSJT14M	Antal sjuktimmar 1-14 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 sedan årets början)	Motsvarande period föregående år (ack sedan årets början)	Prognos 2023	Utfall dec 2022
Antal årsarbetare	111 (tom juli)	115	170	165
Total sjukfrånvaro (%)	2,6%	3,2%	3%	2,6%
Antal tillsvidareanställda bolagsexterna avgångar	11	12		
Antal tillsvidareanställda bolagsexterna rekryteringar	9	17		
Bolagsextern personalomsättning* (%)			8%	9,3%

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.

Avvikelseerna 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.

Medarbetarengagemang

Göteborgs Hamn fortsätter sätta ambitiösa medarbetarmål och har fortfarande siktet mot koncernens mest motiverade medarbetare där framgången mäts genom nyckeltalet HME. I affärsplanen som tagits fram för 2023-2025 är visionen att HME ska ligga mellan 85-90.

Vår tredje HME-mätning för detta året gjordes i mitten på augusti med ett resultat på: 87.

I somras fick vi en ny VD vilket också skapar ett engagemang hos medarbetarna och många ser fram emot höstens arbete och kommande verksamhetsplanering.

Medarbetarutveckling:

Vårt pågående utbytesprogram innebär att vi under hösten kommer att ta emot medarbetare från Barcelona Hamn.

Med start i våras fram till semestern hade vi ett samarbete med Göteborgs Universitet och våra externa terminaler i hamnen där vi startade en utbildning som vi kallade "Port academy". Medarbetare från de olika hamndelarna fick söka till utbildningen om de hade roll som hamn-, verkstads- eller anläggningspersonal (ej tjänstemän). Målet med utbildningen var att efter genomförd utbildning skall deltagarna kunna beskriva hamnens roll i en transportkedja och förstå hur de, som utgör kärnan i hamnens verksamhet, kan driva på hållbarhet och innovation för att öka Göteborgs Hamns konkurrenskraft.

Programmet/Utbildningen har varit uppskattad och har bidragit till en starkare gemenskap över terminalgränserna.

I våras hade vi en utbildning i Alkohol och droger som hölls av Aleforsstiftelsen. Utbildningen riktade sig mot chefer, arbetsledare, fackliga representanter, HR och skyddsombud. Under hösten kommer vi ha en föreläsning på ämnet för alla medarbetare.

Vi har också i gång en webbutbildning som handlar om mobbning, trakasserier och kränkningar. Det är en repetitionsutbildning som har sin grund i vår Uppförandekod.

Sjukfrånvaro och hälsosatsningar

Göteborgs Hamn har en fortsatt låg sjukfrånvaro. Vi arbetar aktivt med ett hållbart och hälsosamt medarbetarskap vilket vi tror bidrar till de låga siffrorna. I våras hade vi en frivillig hälsoutmaning med fint deltagande från våra medarbetare. Syftet var att stärka både fysisk och psykisk hälsa. Under hösten kommer vi ha en liknande aktivitet där vi också kommer ta in en extern föreläsare för att prata om en hållbar hälsa.

I vinter kommer vi erbjuda alla medarbetare att genomföra en hälsoprofilsbedömning via vår företagshälsovård.

Rekrytering och Employer Branding

Vi ser ett par rekryteringar under hösten men inte lika intensivt som det varit tidigare. Personalomsättningen är stabil.

I november startar flera arbetsmarknadsmässor som vi ska delta vid (Handelshögskolan och Chalmers). Vi arbetar ständigt med att stärka vårt arbetsgivarmärke och att delta vid dessa mässor är ett led i det arbetet.

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 idag utförandet av förvaltningens/bolagets uppdrag?	Kommentar
	Elektriker	 Ingen brist	Viss brist kring professionen	 Oförändrat	I dagsläget är vi rätt bemannade så ingen direkt brist.	Vi har under lång tid försökt att rekrytera elektriker vilket varit svårt. Nu är vi fulltagliga men det har också funnits behov av extra övertid.

Ingenjör	Proj ektle dare	● Viss brist	Viss brist, sakn ar 1 i dag (me n vi har ocks å ett par kons ulter inne)	● Oförändrat	Viss påverkan då våra projektleda re är belastade med många uppdrag. Vi får fortfarande ta in konsulter tex för att täcka upp föräldraledi g.	Vi har haft svårt att rekrytera ingenjörer, bla pga höga löneanspr åk. Dock ser vi att det är fler som söker till oss pga rådande läge i byggbrans chen Vi har svårt att konkurrera med privata näringslive t vad gäller löneanspr åk och förmåner.
	IT- spec ialist / digit alise rings spec ialist	● Viss brist	1 vaka ns	● Oförändrat	Vissa projekt avstannar.	Under året har vi annonsera t dessa två tjänster varav en är tillsatt men det var få som sökte det jobbet och det är höga löneanspr åk Vi har svårt att konkurrera med privata näringslive t vad gäller löneanspr åk och förmåner

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 medarbetare i antal personer bedömer ni att bristen består av?)	Kommentar
Ingenjör	Projektledare	 Viss brist	Svårt att svara exakt antal	Vi har nästan alltid behov av projektledare då det är en relativt stor grupp och viss personalomsättning samt nya projekt

	Elektriker	 Viss brist	Svårt att svara exakt antal	Möjlig risk, om någon elektriker skulle sluta så kommer en det uppstå en brist och därmed en tjänst som är svårrekrytera d

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?)	Åtgärd en påbörjas	Åtgärd en slutför s	Förväntad effekt
Employer Branding - se även bifogad fil	Synas och attrahera fler medarbetare att söka sig till Göteborgs Hamn	Deltagande på arbetsmarknads mässor	Påbörjad 2022/2023	Löpande	Tydligare och synligare arbetsgivarvarumärke. Attrahera flera sökande till våra vakanta tjänster nu och i framtiden
Employer Branding - se även bifogad fil	Synas och attrahera fler medarbetare att söka sig till Göteborgs Hamn	Framtagande av nytt EVP	2023	Q4 2023	Tydligare och synligare arbetsgivarvarumärke
Employer Branding - se även bifogad fil	Synas och attrahera fler medarbetare att söka sig till Göteborgs Hamn	Studentdisplacement på högskolor och Universitet	2022	Löpande	Tydligare och synligare arbetsgivarvarumärke. Attrahera flera sökande till våra vakanta tjänster nu och i framtiden

Ständig kompetensutveckling	Att vara en attraktiv arbetsgivare för befintliga medarbetare. Skapa utveckling och trivsel.	Bolaget tar fram och genomför/erbjuder utbildningar, seminarier löpande. Medarbetare själva följs upp tillsammans med chefer genom planerade avstämning/uppföljningssamtal för att kontinuerligt se till individens behov av vidareutveckling.	Löpande	Löpande	Motiverade och engagerade medarbetare som trivs i sina roller. Känsla av att inte "stå still" utan hela tiden få den vidareutveckling som man behöver för att vara motiverade.
-----------------------------	--	--	---------	---------	--

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.

För att vara en attraktiv arbetsgivare som kan behålla och rekrytera rätt kompetens måste vi kunna erbjuda rätt löner och bra förmåner. Detta är en utmaning när vi rekryterar. Vi önskar att staden ser till varje bolags situation när det kommer till kompetensförsörjning.

Som bolag önskar vi att staden skulle ha en bättre bild av vad bolagen gör och vad våra utmaningar är. Förståelse kring att vi är ett konkurrensutsatt bolag som verkar på en global marknad.

3.2 Ekonomisk uppföljning

Resultaträkning i sammandrag

Anvisning

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

Belopp i mnkr	Period	Helår
---------------	--------	-------

	Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall fg år	Prognos	Fg prognos	Budget	Bokslut fg år
Intäkter	680,2	625,2	55	603,9	980,1	943,9	926	899,5
Kostnader	-467,2	-415	-52,2	-402,1	-696,5	-659,5	-640,8	-635,5
Rörelseresultat	213,5	210,4	3,1	202,4	283,7	284,3	285,4	264,8
Finansiella intäkter	2,4	1,1	1,3	1,1	2,7	2,2	1,6	1,8
Finansiella kostnader	-31,7	-32	0,3	-16,9	-52,4	-52,5	-52,8	-26,7
Resultat efter fin. poster	183,7	179,4	4,4	186,1	234	234	234	239

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.)

Bolagets resultat efter finansiella poster för perioden är +4,4 Mkr bättre än mot budget.

Intäkterna ökar bland annat tack vare förvärv av fastigheter i Arendal i juni 2022 samt av en hög prisuppräkningskoncession, hyror och arrenden samt gods över kaj. Till detta kommer en engångs-justeringsfaktureringskoncessionsavtal på 35 Mkr som ej var med i fg prognos.

Kostnaderna ökar på grund av en högre pensionsskuldsuppräkningskostnad än vad som var känt då budgeten gjordes. Till detta kommer att bolaget har gjort en bokföringsmässig nedskrivning på 27,5 Mkr av upparbetade kostnader inom Scandiaporten eftersom besked i statsstödsfrågan fortsätter dröja. Vid positivt besked så vändes dessa tillbaka igen.

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.

Bolaget räknar med ett årsresultat på +234 Mkr vilket är i linje med budget och fg prognos.

3.2.3 Investeringsredovisning

3.2.3.1 Projektreddovisning 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)
Arendal 2	733	494	733	2025
Färjeterminal	1 175	6	1 525	2027
Åtgärder GRT	235	55	200	2024 Q4
Betongrep/ytavlopp KP710 - KP712	57	22	57	2029
Renovering av Västra kajen	107	105	105	2023 Q2
Elanslutning tankers	27	22	27	2024 Q2
Gränskontrollstation	82	78	80	2023 Q3

Anvisning

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

Pågående projekt

Kommunfullmäktige beslutade i oktober 2022 att godkänna tillkommande investeringar om 1,4 Mdr för att möjliggöra färjelokalisering i Arendal/Ytterhamnarna. Dessa delas upp i 255 mkr för att färdigställa *Arendal 2* (överbyggnad/terminalyta utöver tidigare godkända medel på 477 mkr). Övriga 1175 mkr avser byggnation av anläggningar inom *Färjeterminal* inkl kajer och terminalytor. Prognosen för den senare har ökats med 350 mkr då parterna har kommit överens om att GHAB även ska stå för investering i terminalbyggnad. En kompletterande ansökan till KF avseende denna del har skickats in.

Åtgärder GRT, liksom det avslutade *Markköp Arendal* (483 Mkr) ingår tillsammans med ovanstående delprojekt i ett samlat program för att framtidssäkra affärsområdena Färja och Roro. Medel för dessa projekt var sedan tidigare godkända av GHAB:s styrelse.

Betongrep/ytavlopp KP710-KP712: Styrelsen har godkänt en tilläggsbegäran om 33 Mkr inkl 5 Mkr VD-reserv. Ny total godkänd investering blir 57 Mkr och projektet beräknas slutföras 2029.

Renovering av Västra kajen har blivit försenat till följd av besiktningsanmärkningar. Dessa är nu åtgärdade och godkända. Projektet aktiverades i augusti 2023 och utgår projektet i nästa rapportering.

Gränskontrollstation: På delar av marken som beretts av nedtagningen av Sveas kulle har uppförts en gränskontroll för livsmedel och jordbruksprodukter som uppfyller de krav som ställs av EU inom detta område. Anläggningen har tagits i bruk men några mindre kostnader återstår.

Kommande projekt

Ombyggnad Kustkajen: Kustkajen i Energihamnen har uppnått sin tekniska livslängd samt stabilitetsåtgärder behöver genomföras. Förstudie är genomförd och ombyggnad planeras att startas mellan 2023-2025. Styrelsen har tagit ett inriktningsbeslut om stabilitetsåtgärder för 300 Mkr samt två nya kajplatser för ytterligare 260 Mkr.

Etablering Halvorsäng: Logistikparken i Halvorsäng (ligger i bolaget SDAB) planeras att växa gradvis med nya etableringar.

Skandiaporten (farledsfördjupningen): Miljödom har erhållits med positivt resultat. Genomförandefasen planeras att starta slutligt godkännande erhållits på EU-nivå, vilket väntas under 2023.

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
Göteborgs Hamn AB	342	496	1177	701

Anvisning

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

Utfall ack 2308 inkluderar -28 Mkr som reserv för ev. nedskrivning. I prognos 2 ingår en minskning av anläggningvärdet pga erhållna bidrag med -100 Mkr. Prognos 2023 är lägre än Budget 2023 till följd av en försening i projektet Skandiaporten (-540 Mkr) samt erhållna bidrag.

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 bedömer 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 överstigits 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
Summa	1 337	1 513	2 600	1 231

Bolaget konstaterar att nuvarande lånetak är tillräckligt. Att bolagets skuld väsentligt understiger lånetaket beror främst på förseningen av projektet Skandiaporten (farledsfördjupningen).

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?

Göteborgs Hamn AB följer Göteborg Stads riktlinje för nödvattenförsörjning. Man arbetar med utveckling av brandvatten ute i Energihamnen, där man ser på möjligheterna att använda havsvatten för att kunna släcka bränder som sker på bolagets kajer.

Man har ett nära arbete tillsammans med Kretslopp och vatten där man arbetar med olika lösningar om ett krisläge skulle uppstå.

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.

Göteborgs Hamn AB har inte tagit fram en specifik plan för pandemin utan valt att i stället ta fram en strategi för hur man ska hantera pandemin. Man har istället en smittskyddsplan som bolaget har arbetat med under tiden för pandemin. På sikt kan det hända att krisledningsgruppen väljer att utveckla sin strategi i en handlingsplan men detta är inte aktuellt i närtid.

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 rearesultat avyttring fastighet/bolag	Objekt (fastighet/bolag)	Utfall period	Motpart (externt/kommun/Stadshuskoncernen)
9,3 Mkr (överenskommet marknadsvärde)	Byggnad och värmeledningsnät t bl.a. Gbg Rödjan 727:21.	0 (bokfört värde)	Göteborg Energi (B110)

5 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

5.1 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 Kommentar (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.	 Pågående
Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut	2023-08-22 Hållbarhetsperspektivet är integrerat i verksamhetsplanen vilket följs upp på bolags-, lednings- och styrelsenivå.

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstiger fem procent. <i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Pågående 2023-08-22 Göteborgs Hamn AB har väldigt få timanställda och arbetar konsekvent med fackliga avtal och att medarbetarna ska känna trygghet när de arbetar hos oss. När det gäller sommarpersonal och praktikanter så bedömer vi inte att andelen timmar överstiger 5 % och utgör därav inget skäl för förändring.
Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och genomföra utbildningar om tillitsbaserat ledarskap. <i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Pågående 2023-08-22 Göteborgs Hamn AB arbetar brett med sina chefer och har bland annat ledarforum, chefsforum och ingår i ett brett HR nätverk där man kan utvecklas och utbildas inom sitt ledarskap. Man har årliga uppföljningar för att se hur bolagets chefer mår samt pulsmätningar som ger ledningen möjlighet att få en organisatorisk koll över hur klimatet bland linjecheferna är.
Göteborgs Hamn AB får i uppdrag att i samverkan med Göteborg Energi AB anlägga fler elektrifierade anslutningsmöjligheter vid hamnens kajer. <i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</i>	 Pågående 2023-08-23 Detta arbete pågår just nu och kommer fortlöpa tills man förväntas sätta den första anslutningen 2023. Grundarbete, analys samt var man ska lokalisera denna första anslutning är under arbete just nu. En avrapportering till bolagets styrelse kommer göras Q4 2023
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. <i>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</i>	 Pågående 2023-08-22 Göteborg Hamn arbetar ständigt med att minska administrationen genom att exempelvis tillhandahålla digitala lösningar som underlättar arbetet. Man ser över sina rutiner och arbetar för ett papperslöst kontor. Personaladministratörerna ges gehör att få vara med och påverka sin situation.

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
Samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att möjliggöra för anställningar och praktikplatser för fler personer med funktionsnedsättning, uppdraget återrapporeras i respektive nämnd och styrelse. Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut	 Pågående 2023-08-22 Göteborgs Hamn AB arbetare med ett brett perspektiv när det gäller att inkludera alla typer av människor. Man involverar genom att publicera annonser på ett vis som gör att alla känner sig manade att söka. Man anpassar sina lokaler på ett sätt som kan involvera alla. Man tar även in ett stort antal praktikanter som får möjlighet att utvecklas hos oss redan idag.