



Delårsrapport augusti 2023

bolag

Göteborg & Co AB

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	4
2	Väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen	5
2.1	Verksamhetens utveckling	5
2.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling.....	5
2.1.2	Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling	6
2.1.3	Övrig väsentlig information till kommunstyrelsen	6
2.2	Kommunfullmäktiges budgetmål	6
2.2.1	Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika.	6
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. 6	
2.2.3	Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.....	6
2.2.4	Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.	7
2.2.5	Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.	7
2.2.6	Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.	7
2.2.7	Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.....	7
2.2.8	Alla göteborgare ska ha god tillgång till kultur oavsett i vilken stadsdel de bor.....	7
2.2.9	Segregationen i Göteborg ska minska.....	8
2.2.10	Företagsklimatet ska förbättras.	8
3	Övrig uppföljning till kommunstyrelsen	9
3.1	Utveckling inom personalområdet.....	9
3.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv.....	9
3.1.2	Analys av situationen inom HR-området.....	9
3.1.3	Långsiktig kompetensförsörjning	10
3.2	Ekonomisk uppföljning.....	11
3.2.1	Utfall till och med perioden	12
3.2.2	Prognos.....	12
3.2.3	Resultat per affärsområde/dotterbolag eller motsvarande	12

3.2.4	Investeringsredovisning.....	13
3.2.5	Lån och lånetak.....	13
3.3	Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag.....	13
3.3.1	Uppföljning av arbetet inom krisberedskap och civilt försvar.....	13
3.3.2	Övriga beslut och/eller uppdrag.....	13
4	Uppföljning till Göteborgs Stadshus AB	15
5	Styrinformation till styrelsen.....	16
6	Redovisning av uppdrag från Kommunfullmäktige	17
6.1	Redovisning av uppdrag från KS/KF i och utanför budget (begränsad kommentar).....	17
6.2	Redovisning av uppdrag från KF/KS i och utanför budget (obegränsad kommentar).....	18
6.3	Redovisning av styrelsens uppdrag, exkl. KF/KS.....	19

Bilagor

Bilaga 1: Kompetensförsörjning Göteborg & Co

Bilaga 2: Trygghetsskapande och brottsforebyggande arbet

1 Sammanfattning

Den 8 juni fattade kommunfullmäktige beslut om Göteborgs Stads program för destinationsutveckling 2023-2030. Beslutet innebar även att bolaget har möjlighet att arbeta fram de handlingsplaner som krävs för att få ytterligare framdrift inom ramen för programmet. Två separata handlingsplaner för möten och evenemang förväntas beslutas i Göteborg & Co:s styrelse under september månad. Samverkan mellan det näringslivsstrategiska programmet och destinationsutvecklingsprogrammet finns sedan 2022 i form av en gemensam handlingsplan med prioriterade aktiviteter ur ett regionalt besöksnäringssperspektiv. Arbetet med denna handlingsplan går enligt plan. Förberedande arbete pågår inför uppstart av framtagande av en fjärde handlingsplan – med arbetsnamn ”Resanledningar”, vilken planeras för beslut under Q3 – Q4 2024.

Genomförande av Göteborgs 400-årsjubileum sker enligt plan. Särskilt betydelsefulla händelser har varit jubileumshelgen 1-4 juni samt finalhelgen 31 augusti - 3 september. Parallellt med genomförande sker en avetablering av verksamheten enligt tidigare fastställd plan.

Sedan kommunstyrelsens beslut 8 februari angående fördelning av de mål som angivits i kommunfullmäktiges budget har bolaget kontinuerligt arbetat för framdrift av dessa. Målen är fördelade på ledningsgruppsnivå och följs upp löpande. En detaljerad redovisning sker i föreliggande rapport.

Efter sommarmånaderna kan konstateras att destinationen Göteborg har sett en stark utveckling av gästnätter med 12 procent, vilket är 7 procent högre jämfört med pre-pandemiska nivåer 2019. Utvecklingen drevs av en stark tillväxt från utlandet, 19 procent högre jämfört med 2019, där USA och Danmark är de marknader som står för den största ökningen.

Under sommarperioden juni till augusti såldes 16 procent fler rum än 2019. RevPar ökade med 25 procent och snittpriset med 33 procent.

År 2023 visar sig vara det mest framgångsrika hittills för Göteborg. Destinationen uppvisar den högsta tillväxten bland storstadsregionerna avseende övernattningar på hotell, stugor och vandrarhem under perioden januari - juli jämfört med innan pandemin.

2 Väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

2.1 Verksamhetens utveckling

2.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling

Effektmått och övriga mått/nyckeltal

Mått/nyckeltal	Utfall 2021	Utfall 2022	Utfall perioden 2023	Prognos helår 2023
Antal gästnätter på kommersiella boendeanläggningar (milj)*	3,49	5	3,18	
Antal besökare på goteborg.com	1 800 729	3 000 218	2 705 362	
GDSI hållbarhetsranking	Nr 1	Nr 1		
Antalet gästnätter på kommersiella boendeanläggningar utanför högsäsong ??(milj)**	2,1	3,1	1,86	
Antal värvade evenemang och möten	11 evenemang 12 möten	16 evenemang 22 möten	16 evenemang 7 möten	
Växthusgasutsläpp från bolagets tjänsteresor och transporter	3,5 ton (bil) 15,5 ton (flyg)	***	41,8 ton***	

* utfall tom 31 juli

** perioden jan-maj

*** Utsläpp för tjänsteresor rapporteras med ett års fördröjning enligt stadencentral rutin

Bolaget genomförde under 2022 ett utvecklingsarbete för att stärka verksamhetsstyrningen. En del av arbetet har omfattat översyn och utveckling av verksamhetsnära mål och indikatorer. Från och med delårsrapport mars 2023 redovisas därför nya nyckeltal, vilka har målsatts för helåret 2023 men inte enskilt prognostiserats.

Volym-, intäkts- och kostnadsutveckling

Mått	Utfall perioden jämfört med samma period föregående år	Prognos helår jämfört med helår föregående år

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

Bolaget har inga avvikelser att rapportera.
<i>Orsak till att avvikelsen uppstått</i>
<i>Konsekvenser för de verksamheten är till för</i>
<i>Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer</i>
<i>Ekonomiska konsekvenser</i>
<i>Vidtagna åtgärder</i>

2.1.3 Övrig väsentlig information till kommunstyrelsen

2.2 Kommunfullmäktiges budgetmål

2.2.1 Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika.

Genom att marknadsföra staden och skapa förutsättningar för ett brett utbud av upplevelser bidrar Göteborg & Co till att skapa en levande stad med någonting för alla. Ett varierat utbud av nöjen och kultur stärker destinationens attraktionskraft och bidrar till invånarnas livskvalitet. Ett brett utbud innebär också upplevelser i olika delar av staden, under alla delar av året och upplevelser både med och utan inträde.

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.

Alla ska kunna ta del av utbudet i Göteborg, oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Göteborg & Co arbetar aktivt för ett bredare utbud med stort fokus på att bli en mer tillgänglig och inkluderande destination, exempelvis genom Kulturkalaset som är gratis och öppet för alla, satsningar inom ramen för Göteborgs 400-årsjubileum, ungt inflytande genom referensgruppen Power to the Youth m.m. Internt säkerställs att processer och rutiner kring rekrytering följs. Bolaget bedriver ett aktivt arbete med att ta emot praktikanter, både från skolor och via arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

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

Göteborg & Co medverkar med ansvar för besöksnäringens perspektivet i två

elektrifieringsprojekt: Elektifierad Stad och Gothenburg Green City Zone. Bolaget är också del av forskningsprojekt om utsläppsfria evenemang, vilket testas i praktiken via exempelvis Kulturkalaset. I samband med Way Out West stod bolaget som medarrangör till seminariet Greentopia, evenemangsbranschens och ett antal svenska städers satsning för att minska klimatavtryck och påskynda klimatomställningen för att tillsammans med intressenter och besökare leva upp till mål om klimatneutrala städer 2030.

2.2.4 Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.

Bolaget har implementerat IA (system för att dokumentera och anmäla arbetsmiljöhändelser) Fler händelser rapporteras, vilket leder till att bolagets rutiner ständigt förbättras. Arbetsmiljöronder genomförs på fältet inför alla evenemang som sker i egen regi. Säkerställer att processer och rutiner följs genom uppföljning av aktiva åtgärder.

2.2.5 Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.

Mycket låg sjukskrivningsnivå i bolaget. HR fortsätter arbetet med att ge stöd till chefer samt att säkerställa att processer och rutiner följs upp. Uppföljningssamtal mellan medarbetare och chef sker regelbundet för att stämma av arbetsbelastningen. Individuella insatser och förebyggande stöd ges genom företagshälsovården.

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

Bolaget arbetar utifrån ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet i ett ständigt pågående arbete. Rutiner och mallar har anpassats utifrån styrdokument av hållbarhet och en miljöspecialist är anställd. Genomfört grundläggande miljöutbildning för all personal och bolaget har godkänd förnyad miljödiplomering. Under våren extra fokus på avfallssnålt och hållbart evenemang i samband med jubileumsfestivalen.

2.2.7 Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.

Styrelsen har fått genomgång av bolagets ledning samt styrningskedjan från Ägardirektiv; KF:s budget, program o planer till bolagets egen Affärsplan med budget och verksamhetsplaner. Ärenden och information om budgetförutsättningar lyfts till styrelsen. Internt, transparent arbete med omställning, effektivitet och resursfördelning är ständigt pågående.

2.2.8 Alla göteborgare ska ha god tillgång till kultur oavsett i vilken stadsdel de bor.

Inom ramen för Göteborgs Stads program för destinationsutveckling 2023-2030 har bolaget tagit fram en handlingsplan för evenemang, I handlingsplanen samt i evenemangsavdelningens verksamhetsplan specificeras mål för att aktivt verka för att stadens medborgare ska kunna ta del av evenemang. Ett exempel är Göteborgs Kulturkalas som arrangeras i flera delar av staden och är gratis för samtliga besökare. Enheten utveckling arbetar löpande för att möjliggöra evenemang inom

samtliga stadsdelar.

2.2.9 Segregationen i Göteborg ska minska.

Näringslivsgruppen på Göteborg & Co har fokuserade satsningar på inkludering. Exempel på aktiviteter som syftar till minskad segregation är Vetenskapsfestivalen, Nextar, Changers Hub, Jobbmässan Skarpt Läge, Frihamnsdagarna, Opportunity Day och Göteborgs Kulturkalas. Samtliga satsningar följs upp efter genomförande eller på helår.

2.2.10 Företagsklimatet ska förbättras.

I samverkan med BRG har Näringslivsgruppen arbetat fram och givit ut Magasin Göteborg som visar en bild av det framåtlutade och innovativa Göteborg. Tidningen sprids bl a via DI och SJ X2000. Näringslivsgruppen deltar även i arbetet kopplat till kompetensförsörjning tillsammans med GR och BRG. Näringslivsgruppen satsar även på ökat entreprenörskap genom att stödja Ung Företagsamhet, Venture Cup och investerarmässan GoWest.

3 Övrig uppföljning till kommunstyrelsen

3.1 Utveckling inom personalområdet

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

	Aktuell period (ack sedan årets början)	Motsvarande period föregående år (ack sedan årets början)	Prognos 2023	Utfall dec 2022
Antal årsarbetare	81*	79*	135	138
Total sjukfrånvaro (%)	2	4,1	2	3,7
Antal tillsvidareanställda bolagsexterna avgångar	4	9		
Antal tillsvidareanställda bolagsexterna rekryteringar	4	12		
Bolagsextern personalomsättning* (%)			6	12,8

*Årsarbeten avser data tom juli månad

I ett bolag med relativt få anställda slår antal anställda och enskilda individers sjukfrånvaro väldigt kraftigt i statistiken. Fn mycket låg sjukskrivningsnivå i bolaget.

Prognosen för antalet årsarbeten har minskat jämfört med det som angavs i uppföljningsrapport 1. Detta beror dels på att flera av de medarbetare som riskerat att bli/har blivit uppsagda pga arbetsbrist själva har sagt upp sig samt att det är svårt att prognostisera antal timanställda på helår tidigt på året. Bedömningen är att personalomsättningen kommer att minska jämfört med föregående år. Anledningen till detta är att Bolaget genomfört en omorganisation och sagt upp ett 10-tal medarbetare pga arbetsbrist, detta påverkar antalet nyrekryteringar.

3.1.2 Analys av situationen inom HR-området









Då Göteborgs 400-årsjubileum avslutas under 2023 har bolaget gjort en organisationsöversyn och avslutat fackliga förhandlingar om ny organisation och arbetsbrist. Ett 10-tal medarbetare har blivit uppsagda p.g.a. arbetsbrist och ett 20-tal medarbetare kommer inte att få sin tidsbegränsade anställning förlängd. Då detta projekt har pågått under många år har det varit viktigt för bolaget att i samband med organisationsöversyn se över hur legacy och kompetens kan tas tillvara på bästa sätt.

Rutiner för arbetsmiljö har förbättrats. Bolaget har implementerat IA (system för att dokumentera och anmäla arbetsmiljöhändelser). Fler händelser rapporteras, vilket tyder på att medarbetare blivit mer uppmärksamma på arbetsmiljön och leder till att bolagets rutiner ständigt förbättras.


Temperaturmätningar i verktyget Winningtemp visar att arbetsmotivationen går ned. Det är naturligt att det ser ut så under en omställningsprocess. Winningtemp speglar hur medarbetarna upplever det på ett sunt sätt, medarbetarnas lämnar balanserade och kloka kommentarer. Bolaget har fortsatt höga siffror på ledarskap.

3.1.3 Långsiktig kompetensförsörjning

3.1.3.1 Hur bedömer förvaltningen/bolaget möjligheten att kompetensförsörja verksamheten?

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
Administratör		 Ingen brist		 Oförändrat		
Projektledare		 Ingen brist		 Oförändrat		
Ledningsarbete		 Ingen brist		 Oförändrat		
Övrigt	Digitala kommunikationer	 Ingen brist		 Oförändrat		

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

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
Administratör		 Ingen brist		

Projektledare		● Ingen brist		
Ledningsarbete		● Ingen brist		
Övrigt	Digitala kommunikationer	● Ingen brist		

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

Åtgärd (Vad ska göras)	Syfte (Vilket problem ska det lösa?)	Aktivitet (Vilka konkreta aktiviteter genomförs?)	Åtgärden påbörjas	Åtgärden avslutas	Förväntad effekt
Se bifogat dokument "Kompetensförsörjning Göteborg & Co".					

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

Bolagets utmaningar skiljer sig väsentligt från förvaltningarnas utmaningar gällande kompetensförsörjning. I dagsläget ser inte Bolaget utmaningar med att rekrytera varken på kort eller lång sikt. Utmaningarna handlar snarare om ändringarna i lagen om anställningsskydd och inkonverteringar av projektanställda till tillsvidareanställda. Där ser inte Bolaget att det finns något som kan underlätta på hela-staden-nivå. Dialog förs med arbetsgivarorganisationen.

Bolaget deltar i relevanta nätverk, både processledarmöten samt HR-chefsnätverk vilket är bra både ur kompetenshöjande perspektiv samt för att få information som gäller hela-staden. Då bolaget, pga sin storlek, inte kan delta i samtliga grupper som finns blir det dock problematiskt när beslut fattas i processledargrupper.

3.2 Ekonomisk uppföljning

Resultaträkning i sammandrag

Belopp i mnkr	Period				Helår			
	Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall fg år	Prognos	Fg prognos	Budget	Bokslut fg år

Intäkter	170,7	171,1	-0,4	124,5	233,1	231,6	225,7	182,4
Kostnader	-158,2	-162,0	3,8	-111,6	-234,9	-232,5	-225,8	-182,1
Rörelseresultat	12,5	9,1	3,4	12,9	-1,8	-0,9	-0,1	0,3
Finansiella intäkter	29,4	0	29,4	0,1	29,8	0,9	0,1	152,3
Finansiella kostnader	0	0	0	0	0	0	0	0
Resultat efter fin. poster	41,9	9,1	32,8	13,0	28,0	0	0	152,6

3.2.1 Utfall till och med perioden

Göteborg & Co redovisar ett rörelseresultat jämfört med budget på +3,4 mnkr för perioden januari-augusti. Resultatet efter finansiella poster jämfört med budget för perioden uppgår till +32,8 mnkr. Överskottet mot budget avseende rörelseresultatet består i första hand av periodiseringsposter på grund av att alla kostnader inte uppkommit ännu. Överskottet efter finansiella poster består i huvudsak av 28 mnkr för den av KF beslutade utdelningen från Got Event, av upparbetade vinstmedel, till Stadshus AB. Överskottet består också av +1,3 mnkr högre ränteintäkter.

Intäkterna för perioden är 0,4 mnkr lägre än budgeterat och kostnaderna 3,8 mnkr lägre än budgeterat, vilket främst förklaras av periodiseringsposter inom jubiléet och NLG samt administrativ besparing.

3.2.2 Prognos

Göteborg & Co AB redovisar ett prognostiserat rörelseresultat för helåret på -1,8 mnkr jämfört med budget -0,1 mnkr. Prognostiserat resultat efter finansiella poster uppgår till 28,0 mnkr. Skillnaden mellan rörelseresultat och resultat efter finansiella poster beror främst på den av KF beslutade utdelningen på 28,0 mnkr från Got Event till Stadshus AB samt 1,7 mnkr ränteintäkter.

Intäkterna för helåret beräknas till 233,1 mnkr vilket är 7,4 mnkr högre än budgeterat och kostnaderna beräknas till 234,9 mnkr vilket är 9,1 mnkr högre än budgeterat. Intäkterna i helårsprognosen överstiger budgeten bland annat på grund av vissa externa samarbeten och ökade försäljningsintäkter, vilka också återfinns som motsvarande kostnader inom verksamheterna.

Totalt visar helårsprognosen för resultat efter finansiella poster 28,0 mnkr, vilket överensstämmer med KF beslut.

Hänsyn har tagits till att EM i fotboll för damer 2025 inte tillfallit Göteborg vilket minskar uppdragsersättning och kostnad med 1 mnkr. Prognosen för avropad uppdragsersättning för jubiléet har ökat med 1,3 mnkr.

Prognostiserad externfinansieringsgrad för 2023 är 9,9% jämfört med 11,3% för 2022, vilket är väl under gränsen 20%.

3.2.3 Resultat per affärsområde/dotterbolag eller motsvarande

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

	Utfall	Budget	Avvikelse	Prognos	Fg prognos	Budget	Bokslut fg år

3.2.4 Investeringsredovisning

3.2.4.1 Projektredovisning investeringsobjekt, pågående och kommande projekt enligt investeringsplaner

Benämning projekt enl. inv. plan, i mnkr	Budget per projekt	Ack utfall tom perioden	Aktuell prognos för hela projektet	Beräknas färdigt (år, kv)

Rapporterande bolag	Utfall 2308	Prognos 2023	Budget 2023	Utfall 2022

3.2.5 Lån och lånetak

Lån mnkr	Volym 31 aug 2023	Prognos 31 dec 2023	Lånetak 2023	Volym 31 dec 2022
Summa				

3.3 Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag

3.3.1 Uppföljning av arbetet inom krisberedskap och civilt försvar

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

Utifrån Göteborg & Co:s ordinarie verksamhet och uppdrag finns inget behov för egen planering baserat på Göteborgs Stads riktlinje för nödvattenförsörjning.

3.3.1.2 Har nämnden/bolagsstyrelsen tagit fram en pandemiplan?

Göteborg & Co har under pandemin fortsatt bedrivit sin verksamhet utan större hinder under COVID-19 pandemin. Bolaget har följt stadens övergripande åtgärder samt åtgärder och rekommendationer från Folkhälsomyndigheten. Därför har bolaget inget sett något behov av en egen pandemiplan då verksamheten inte varit utsatt för särskilda risker under pandemin.

3.3.2 Övriga beslut och/eller uppdrag

Göteborg & Co har sedan 2012-09-06, § 11, haft i uppdrag av kommunfullmäktige att leda, samordna, kommunicera och följa upp samt årligen vidareutveckla

planeringen av Göteborgs 400-årsjubileum. Firandet har fortgått enligt plan mellan juni och augusti och arbetet med avetablering av organisationen har påbörjats.

4 Uppföljning till Göteborgs Stadshus AB

5 Styrinformation till styrelsen

Verksamhetens utveckling

6 Redovisning av uppdrag från Kommunfullmäktige

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

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att bedriva ett digitalt effektiviseringsarbete under hela planperioden.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2020 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p>
<p>Göteborgs Stads samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att informera om att i Göteborgs Stad förväntar vi oss ett öppet och transparent informationsflöde om verksamheten och där alla anställda välkomnas att vid identifierade brister kontakta politiker.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 3 2022 2022-12-01</p> <p>Information om uppdraget förmedlas på intranätet innan sommaren. Ytterligare information gavs till all personal i slutet av september i samband med bolagets stormöte.</p>
<p>Kommunstyrelsen hemställer till samtliga nämnder och bolag att sammanställa vilka verksamhetsmässiga eller affärsmässiga konsekvenser som kriget i Ukraina och tillhörande effekter har inneburit för verksamheterna. Samtliga nämnder och bolag ska även redovisa verksamheternas prognoser på kostnadsutvecklingen för direkta kostnader som är kopplade till flyktmottagandet. Uppföljningen ska redovisas i samband med delårsrapport per mars för Staden.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Hemställan</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 3 2022 2023-02-13</p> <p>Bolaget har redogjort för uppdraget i samband med delårsrapport mars. Beslut i Göteborg & Co styrelse 2022-04-21.</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>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.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p>

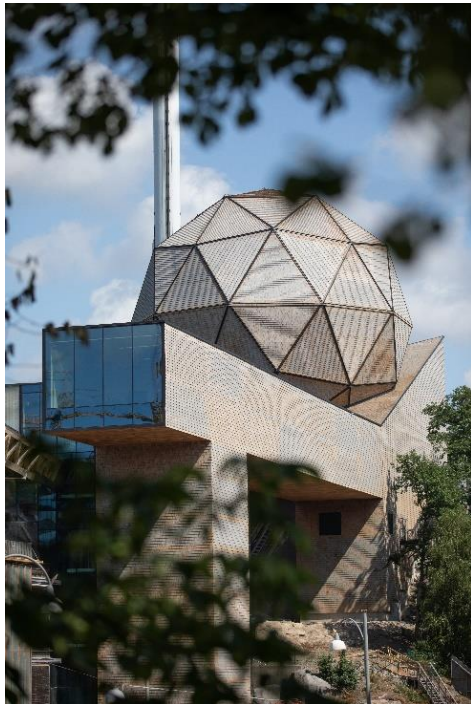
6.2 Redovisning av uppdrag från KF/KS i och utanför budget (obegränsad kommentar)

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att bedriva ett digitalt effektiviseringsarbete under hela planperioden.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2020 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>2023-05-31</p> <p>Bolaget registrerar aktuella projekt med digitalt fokus i stadens system PIOS. Exempel på aktiviteter är införandet av ny mediabank, nytt rese- och utläggssystem (Skovik), fortsatt arbete med att införliva och utbilda organisationen inom Office 365, stadengemensamt projekt för besöks- och flödesmätning, utveckling av virtuella sitevisits, framtagning av öppet API för goteborg.com. Göteborgs 400-årsjubileum används som katalysator för digital utveckling i olika delprojekt, t.ex. visualisera möjligheterna med Göteborgs digitala tvilling, skapa ett digitalt lager till den fysiska ö-festen, visualisera och simulera jubileumsfestivalen i Nvidia Omniverse, utveckla AR-lager för att förstärka kommunikation kring jubileet.</p>
<p>Göteborgs Stads samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att informera om att i Göteborgs Stad förväntar vi oss ett öppet och transparent informationsflöde om verksamheten och där alla anställda välkomnas att vid identifierade brister kontakta politiker.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>2023-05-30</p> <p>Information om uppdraget förmedlades på intranätet våren 2022. Ytterligare information gavs till all personal i slutet av september 2022 i samband med bolagets stormöte. Uppdraget avslutas i samband med styrelsens fastställande av UR2 2023.</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Kommunstyrelsen hemställer till samtliga nämnder och bolag att sammanställa vilka verksamhetsmässiga eller affärsmässiga konsekvenser som kriget i Ukraina och tillhörande effekter har inneburit för verksamheterna. Samtliga nämnder och bolag ska även redovisa verksamheternas prognoser på kostnadsutvecklingen för direkta kostnader som är kopplade till flyktingmottagandet. Uppföljningen ska redovisas i samband med delårsrapport per mars för Staden.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Hemställan</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>2023-08-30</p> <p>Bolaget har redogjort för uppdraget i samband med delårsrapport mars. Beslut i Göteborg & Co styrelse 2022-04-21.</p>
<p>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.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>2023-08-30</p> <p>Genomfört utvecklingsarbete för att stärka och effektivisera bolagets styrning och uppföljning, tydliggöra mål och strategier utifrån bolagets grunduppdrag och skapa förutsättningar för mer effektiv uppföljning. Nedbrytning och implementering av lokala styrdokument bidrar till ökad kunskap och efterlevnad (t.ex. checklistor för resor och representation). Bolaget samordnar och samverkar med andra bolag inom och utanför klustret, t.ex. genom delad representation i relevanta nätverk och sammanhang. Ökad digital administration av t.ex. anställningsavtal, arbetsmiljödelegationer m.m. Fortsatt digitalt utvecklingsarbete, t.ex. nytt rese- och utläggssystem (Skovik), införliva och utbilda organisationen inom Office 365.</p>

6.3 Redovisning av styrelsens uppdrag, exkl. KF/KS

Kompetensförsörjning på Göteborg & Co



Beslutad av:
Maria Bergman, HR-chef

Gäller för:
Göteborg & Co

Datum för beslutet:
2023-08-16

Dokumentsort:
Plan och rutin

Giltighetstid:
Tillsvidare

Senast reviderad:
2023-08-16

Dokumentansvarig:
Maria Bergman, HR-chef

Bilagor:
Inga bilagor

Innehåll

Syfte	1
Vem omfattas	2
Medarbetarfilosofi och värdegrund.....	2
Snabbfotat och anpassningsbart arbetssätt	2
Nuläge/Årlig uppdatering	2
Utmaningar	3
Kompetensförsörjningsaktiviteter	4
Göteborg & Co:s rutin för kompetensutveckling	4
Hur sker kompetensutveckling på Göteborg & Co	4
Ansvarsområden	5
Förutsättningar	5
Kompetensutveckling på bolagsnivå	6
Kompetensutveckling för chefer	7
Redovisning av kostnader	8
Koppling till andra styrande dokument	9
Stödjande dokument	9

Syfte

För att klara ökad konkurrens och ständiga förändringar måste bolaget och medarbetarna ständigt arbeta med att utveckla sig både på kort och lång sikt. Kompetensförsörjning är en ständigt pågående process och avser både utveckling av befintliga medarbetares kompetens (kompetensutveckling), rekrytering, unika projekt samt olika typer av samverkan med externa partners.

Dokumentet innehåller analys samt beskriver både på ett övergripande plan Bolagets medarbetarfilosofi och värdegrund, nuläge och utmaningar inom kompetensförsörjning såväl som rutin för kompetensutveckling på Göteborg & Co.

Vem omfattas

Denna plan och rutin gäller för samtliga anställda inom Göteborg & Co.

Medarbetarfilosofi och värdegrund



För Göteborg & Co:s medarbetare är Göteborgs Stads förhållningssätt ett gemensamt synsätt för hur vi arbetar tillsammans med kollegor, kunder och samarbetspartners. Göteborg & Co ska vara en attraktiv arbetsgivare där våra kärnvärden: Människlig – Pluralistisk – Inspirerande, ska genomsyra hur vi bemöter varandra och vad vi gör.

Varje medarbetares kompetens och engagemang är avgörande för att Göteborg & Co ska lyckas. Bolagets chefer och ledare skapar delaktighet, engagemang genom att både ge och ta ansvar för sina uppdrag. På så sätt ökar våra medarbetares kapacitet och bolagets konkurrenskraft, vilket ställer krav på stöd och samarbete. Genom att hela tiden kompetensutveckla och kompetensväxla stärks den gemensamma organisationskulturen. Förmågan att snabbt ställa om och ta sig an nya utmaningar ökar. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete bidrar till en hållbar arbetsmiljö där verksamhet och hälsa utvecklas över tid. Ett positivt arbetsklimat gör att vi attraherar, utvecklar och behåller medarbetare.

Snabbfotat och anpassningsbart arbetssätt

Göteborg & Co utvecklar hela tiden operativa arbetssätt samt processer för styrning och ledning. Bolaget ska ha en snabbfotad och anpassningsbar organisation med stark förmåga att hantera ändrade förutsättningar, nya möjligheter och utmaningar. Omvärldsanalys och lärande är ständigt pågående och tas in i verksamheten som grund för prioriteringar och åtgärder. Samarbete mellan avdelningarna genom SCRUM-baserade metoder och processer utvecklar bolagets digitala förmåga och driver verksamheten framåt.

Nuläge/Årlig uppdatering

Göteborg & Co har under 2022 och 2023 dels ökat antalet rekryteringar men även behövt hantera övertalighet inför 2024. I samband med rekryteringarna har översyn av administrationen gjorts. Förstärkning har skett inom dataskydd och informationssäkerhet och neddragning har gjorts av en tjänst inom HR/lön i samband med implementation av nytt HR-system. Bolaget ser i dagsläget inga svårigheter att rekrytera nya medarbetare.

Då Göteborgs 400-årsjubileum avslutas under 2023 har bolaget gjort en organisationsöversyn och hanterat en övertalighet inför 2024. Då detta projekt har pågått under många år är det viktigt att säkerställa att bolaget och staden ser över hur legacy och kompetens kan tas tillvara på bästa sätt. Då jubileumsfirandet går in i en aktiv genomförandefas parallellt med avetablering och organisationsöversyn har Bolaget haft särskilt fokus på arbetsmiljöfrågor under 2023.

Medarbetare i siffror					
	2022	2021	2020		
Sjukfrånvaro	3,7	2,9	2,46		
Arbetskadador, antal rapporterade*	3	0	3		
Hållbart medarbetarengagemang	82	78	77		
* Siffrorna avser när skadan uppstod, ej när det rapporterades.					
I arbetsskadeanmälningar ingår arbetssjukdom, arbetsolycka och färdolycksfall.					
	Kvinnor	Män	Under 30 år	30-49 år	Över 50 år
Styrelse*	5	2	1	2	4
Ledningsgrupp	6	3	0	2	7
Alla anställda**	73	23	5	56	35
* Styrelseledamöter i december, exklusive suppleanter					
** Siffran avser tillsvidareanställda i december 2022					

Från hållbarhetsredovisning 2022

Utmaningar

Då delar av Göteborg & Co:s verksamhet är projektbaserat förkommer det från tid till annan behov ett stort antal tidsbegränsade anställningar. Bolagets främsta utmaning inom kompetensförsörjning handlar framför allt om att kunna vara en attraktiv arbetsgivare även för medarbetare med kortare anställningar, för att kunna hitta rätt kompetens även för dessa uppdrag.

En annan utmaning för Bolaget är de nya LAS-reglerna som trädde i kraft 1 oktober 2022. I korthet går de nya reglerna ut på att anställda med korta tidsbegränsade anställningar mycket snabbare tillgodoräknar sig anställningsdagar, får företrädesrätt och konverteras in till tillsvidareanställningar. Detta är en utmaning då bolaget är en projektorganisation där verksamheten delvis består av tillfälliga evenemang och extrapersonal där tillsvidareanställningar på heltid inte är tillämpliga. Bolaget har redan sett effekter i form av anställningar som har och kommer att konverteras till tillsvidareanställning under 2023.

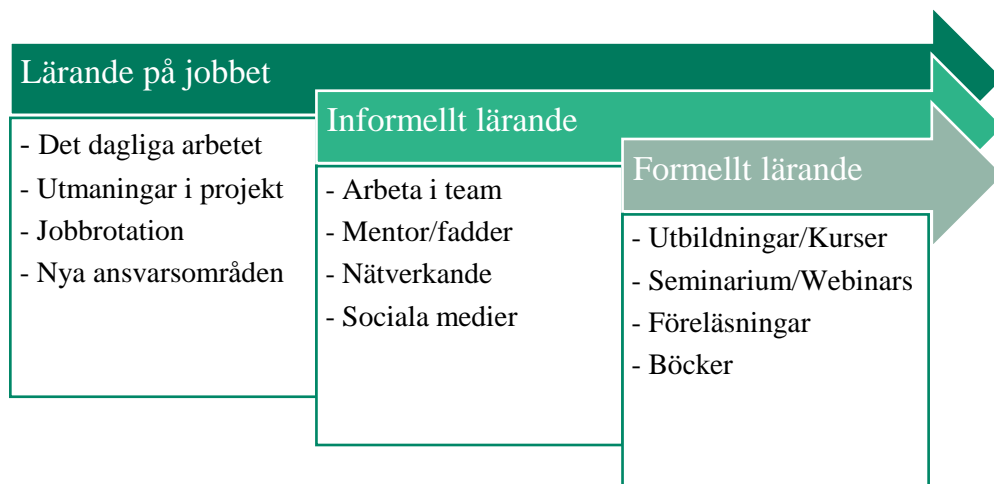
Kompetensförsörjningsaktiviteter

- Kompetensutveckling av befintliga medarbetare
- Intern rörlighet (annonsering sker via Bolagets intranät)
- Extern rekrytering (annonsering sker via Visma Recruit)
- Kontinuerlig organisationsöversyn
- Konsulttjänster - för specialistuppdrag inom evenemangssäkerhet och etablering av siter samt för uppdrag under ett evenemangsgenomförande (t.ex., värdar, platschefer, artistansvariga, site managers) används konsulttjänster.
- Rekrytering av högskole- och universitetsstuderande (som kan och vill arbeta extra för att på så sätt få rätt kompetens även för kortare uppdrag) – för uppdrag som värdar på ex. Vetenskapsfestivalen eller för tim- och säsongsanställning inom Besökservice.
- Praktikuppdrag. Två gånger om år genomförs en systematisk process (enklare rekryteringsprocess) för att ta in praktikanter från ex. yrkesskolor och/eller via arbetsförmedlingen. Praktikanter kan ofta få möjlighet att bli anställda för kortare uppdrag efter avslutad praktikperiod.
- Samarbete med Jobbsprånget. Jobbsprånget är ett praktikprogram för nyanlända som drivs av Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien, IVA, i samarbete med Arbetsförmedlingen.
- Arbetsträning. Inför varje år ses möjlighet över att bereda praktikplats för arbetsträning, t.ex. via arbetsförmedlingen eller Försäkringskassan.

Göteborg & Co:s rutin för kompetensutveckling

Hur sker kompetensutveckling på Göteborg & Co

Kompetensutveckling sker till störst del i det dagliga arbetet genom att praktiskt ta sig an de arbetsuppgifter och utmaningar som en ställs inför. Sedan följer det så kallade informella/sociala lärandet som sker när vi lär av varandra som kollegor, mentorskap osv. Den sista delen handlar om formellt lärande vilket kan innefatta utbildningar, webinar, mässor osv.



Ansvarsområden

Det är den enskilda medarbetaren som ansvarar för sin egen kompetensutveckling. Sedan ansvarar bolaget, HR och chefer för att skapa rätt förutsättningar för kompetensutveckling på kort och lång sikt.

Ledningsgruppen (LG) ansvarar för:

- Regelbunden översyn av bolagsövergripande kritiska kompetenser kopplat till affärsplanarbetet.

HR ansvarar för:

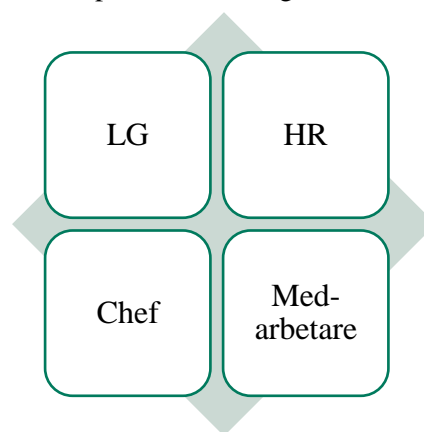
- Fastställa plan och rutin för kompetensförsörjning
- Introduktionsdag
- Ledarskapsförsörjning
- Budgetplanering för kompetensutveckling på bolagsnivå
- Bolagsövergripande utbildningsinsatser (registrering av genomförda utbildningar sker i HR-systemet Verismo)

Chefen ansvarar för:

- Genomförande av medarbetarsamtal och uppföljningssamtal (dokumentation sker i HR-systemet Verismo)
- Regelbunden översyn av avdelningens/enhetens specifika kompetenser kopplat till affärsplanarbetet
- Vara beslutsfattande i frågor rörande kompetensutveckling på egna avdelningen/enheten

Medarbetaren ansvarar för:

- Sin egen kompetensutveckling



Förutsättningar

Process:

- Medarbetare föreslår och motiverar utbildningsinsatser i relation till eget uppdrag
- Närmaste chef är beslutsfattande i fråga om utbildningsinsatsen ska prioriteras i relation till tid, budget och relevans
- Alla chefsutbildningar ska godkännas av HR
- Medarbetaren ansvarar, efter godkännande, för bokning av utbildning (glöm ej att undersöka vad som finns upphandlat inom området)
- Efter utbildning ansvarar medarbetaren för att sprida kunskapen vidare till sin avdelning/enhet
- Chef dokumenterar utbildningsinsatser per individ
- HR gör årlig uppföljning på utbildningsinsatser

Budget:

- Varje helårsanställd medarbetare genererar 10 000 kr per år i utbildningsersättning till avdelningens/enhetens budget
- Utbildningsersättningen är ett ekonomiskt riktvärde. Det kan innebära att en medarbetare erhåller utbildning som överstiger detta värde. Det kan även innebära att medarbetare erhåller utbildning som understiger detta värde.
- Om medarbetares anställning på bolaget upphör så förekommer inte någon rätt till ekonomisk kompensation för inestående utbildningsersättning

Relevanta frågor att ställa innan utbildning bokas:

- Kan det finnas flera medarbetare som är intresserad av samma utbildning?
- Om det är flera medarbetare som är i behov av samma utbildning – kan det vara mer ekonomiskt att anlita en utbildare istället för att flera bokar sig på samma kurs? Stäm av med chef.
- Finns det någon inom bolaget som redan besitter kunskapen och som kan lära ut?
- Vad finns upphandlat inom området? Stäm av med upphandlingsspecialist/Proceedo.

Kompetensutveckling på bolagsnivå

Göteborg & Co satsar årligen på att höja kompetensen hos bolagets medarbetare genom olika projekt, föreläsningar och möten. Bolaget arbetar aktivt för att främja den interna rörligheten och möjligheten att utvecklas genom nya ansvarsområden eller projekt. Inför varje år så gör HR en övergripande plan som ska syfta till att skapa tydlighet kring vad bolaget nästkommande år satsar på.

Årligen återkommande moment:

- Personaldagar
- Stormöten (4 ggr per år)
- Inspirationsfrukostar
- Tänk om* (2 dagar per år i samråd med chef)

Tänk om

Tänk om handlar om att utveckla både oss själva, varandra och verksamheten.

Varje medarbetare disponerar två heldagar för innovationsarbete på årsbasis. Du gör avstämning med din närmaste chef om när det fungerar bäst att förlägga tiden, beroende på verksamhet och vilket upplägg som fungerar bäst för dig. Hur du vill lägga upp dina dagar väljer du själv. Tillsammans med en eller flera kollegor, med externa parter eller på egen hand. Stäm av med din chef om hur du vill arbeta.

Kanske har du redan en idé eller ett projekt som du vill få tid att utveckla? Det kan handla om nya arbetssätt, nya projekt, nya samarbetsformer, nya digitala lösningar för våra besökare, nya sätt att visa upp vår destination, fokus på hållbarhet m m. Det kan också vara ett tillfälle att utveckla delar av ditt ordinarie arbete.

Göteborg & Co står för arbetstiden, du står själv för eventuella kostnader förknippat med Tänk om. Efter utbildning ansvarar medarbetaren för att sprida kunskapen vidare till sin avdelning/enhet och/eller andra relevanta avdelningar/enheter.

Övriga kompetensutvecklingsmöjligheter:

- Möjligheten att ansöka till Morgondagens chef
- Stadens Utbildningsportal

Specifikt för 2023 kommer bolaget att satsa på:

- Implementering av nytt system för systematiskt arbetsmiljöarbete (IA)
- HLR
- Hållbarhet
- GDPR
- Krisövning inför årets större genomföranden (Jubileumsfestivalen och Kulturkalaset)
- Personlig utveckling via Framgångsakademin (arbetsgivarorganisationen Sobona tillhandahåller), för mer information kontakta HR
- Utbildning/Föreläsning kring trygghetsskapande och brottsförebyggande arbete (hösten 2023)

Kompetensutveckling för chefer

Göteborg & Co arbetar aktivt för att såväl befintliga som nytilkomna chefer ska utvecklas inom sin roll och få de verktyg som krävs för att göra ett bra jobb. HR ansvarar övergripande för ledarskapsutvecklingen på bolaget och all utbildning för chefer ska först stämmas av och godkännas av HR. För nytilkomna chefer så håller HR en intern introduktion till de processer, system och rutiner som är bolagsspecifika. Där till följer nedan satsningar som är årligen återkommande:

- Behörighet till det digitala verktyget ”I know”
- Möjligheten att boka in sig på Stadens utbildningar för chefer
- Internt Chefsforum för alla chefer på Göteborg & Co (drivs av VD+HR)
- Internt Enhetschefforum för alla enhetschefer på Göteborg & Co (drivs av HR)

Övriga kompetensutvecklingsmöjligheter:

- Mentorskap
- Nätverkande
- Möjligheten att ansöka till Morgondagens exekutiva chef

Specifikt för 2023 kommer bolaget att satsa på:

- Implementering av nytt system för systematiskt arbetsmiljöarbete (IA)
- Utbildning i Tillitsbaserat ledarskap – obligatorisk för samtliga chefer, genomfördes under mars månad med uppföljning under hösten

HR bevakar och skickar ut information till chefer om inspiration, utbildning, föreläsningar etc.

Redovisning av kostnader

För att kunna arbeta med kompetensutveckling som ett strategiskt verktyg så måste bolaget kunna följa upp vilka satsningar som görs på såväl bolagsnivå, som på avdelningar och individer. Därför är det viktigt att rapportera in rätt aktiviteter på rätt sätt. Nedan följer guidning i hur olika insatser/aktiviteter ska rapporteras.

För att kunna arbeta med uppföljning så gäller följande:

- På en faktura ska det alltid framkomma vem som är beställare, vem som har deltagit och vad fakturan avser. Komplettera gärna med kommentar.
- HR kommer på årsbasis att följa upp och göra stickprov på utbildningsinsatser och utbildningskostnader på bolagsnivå.

Kontering av faktura i Proceedo

När fakturan kommer och du skall kontera väljer du konto ”7611 Utbildning” för alla delar som omfattas och är godkända utbildningskostnader.

Konto	Namn Konto	Ansvar	Projekt	Spec	Akt/AO	Objekt
7611	Utbildning					

Förutom kontonummer är det **obligatoriskt** att fylla i Spec (välj någon av nedan):

- Föreläsning 76111
- Seminarium 76112
- Digital kurs/Webinar 76113
- Fysisk kurs 76114
- Konsultstöd utbildning 76115
- Litteratur 76116
- Övrigt 76117
- Resor och logi i samband med utbildning 76118

Om rese- och logikostnader är en del av godkända utbildningskostnader, konterar du även dessa på konto 7611 med speckod 76118. Se även Anvisning Tjänsteresor i Personalhandboken, vilken dokumentation som behöver bifogas i Proceedo i samband med resa.

Ansvar, projekt, Akt/AO samt Objekt fylls i olika beroende på vilken avdelning du jobbar på.

Koppling till andra styrande dokument

Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap (fastställd av Kommunfullmäktige)

Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap (fastställd av Kommunfullmäktige)

Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare (fastställd av Kommunfullmäktige)

Stödjande dokument

Arbetsmiljöarbete på Göteborg & Co

Göteborg & Co:s personalhandbok, avsnitt om Medarbetarsamtal & Kompetensutveckling

Likabehandlingsplan

Praktikprocessen

Rekrytering

Samtliga dokument finns här: <I:\Gemensam\AA AO-relaterade dokument\Personalhandbok>

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

Göteborg & Co AB

Innehållsförteckning

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

1 Otillåten påverkan

Frågor

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

Kännedomen kring frågorna har ökat i och med information på APT samt uppdaterade anvisningar inom området. Styrelsen har informerats i samband med introduktionen under våren 2023. Workshop samt föreläsningar kring otillåten påverkan är inbokade och kommer att genomföras bolagsövergripande i början av hösten.

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

Om en medarbetare utsätts för otillåten påverkan rapporteras detta i det stadengemensama IA-systemet.

Närmsta chef, HR och HSO för dialog för vidare åtgärder. Säkerhetschef och VD informeras och involveras vid behov.

2 Upphandling och avtal

Omfattning av kontrollarbete

Ange det totala antalet avtal (direktupphandlingar) som ni hanterade under perioden 220701-230630.

Direktupphandlingar över 50 000 SEK är 27 st från och med 2022-07-01 till och med 2023-05-30.

Har ni ökat kontrollarbetet för att undvika fusk och felaktigheter i inköp och upphandlingar sedan 220701? Beskriv förändringen (i antal och/eller i procent).

Nej, bolaget har en rutin för kontroll (av dokumentation) sedan flera år tillbaka.

Planerar ni att öka resurssättningen för att stärka kontrollarbetet för att motverka fusk och felaktigheter?

Inte i dagsläget, bolaget genomför internkontroller regelbundet utifrån årlig risk och konsekvensanalys.

Under pågående avtal

Hur många avtal har ni kontrollerat under pågående avtalsperiod under perioden 220701-230630? Ange i procent och/eller antal.

Kontroll (av dokumentation) och leverantörskontroll har gjorts på samtliga 27 st direktupphandlingar (över 50 000 SEK)

Hur väljs avtal ut för en fördjupad granskning? Beskriv den metod som används.

Bolaget kontrollerar att leverantör har gjort rätt vad det gäller skatter och sociala avgifter samt att direktupphandlingen är dokumenterad enligt rutin (diariet/avtalsdatabas).

I hur många avtal upptäcktes fusk och felaktigheter på grund av den fördjupade granskningen?

Inga felaktigheter har upptäckts.

Om ni har upptäckt felaktigheter, vilken typ av felaktigheter har det då varit?

Inga felaktigheter har upptäckts.

Hur hanterar er organisation dessa felaktigheter (ex bryter avtal, informerar INK, kräver skadestånd, polisanmäler mm.)?

Bolaget informerar i första hand sin ledningsgrupp som efter bedömning får fatta beslut.

Ange befintlig resurssättning som arbetar enbart med kontroll, granskning och uppföljning av avtal.

Det finns ingen person som enbart arbetar med detta, ekonom och upphandlingsspecialist gör kontroller.

Polisanmälningar och information

Ange antalet polisanmälningar som förvaltningen/bolaget gjorde under perioden 220701-230630 kopplat till fusk och felaktigheter.

Bolaget har inte gjort någon polisanmälan.

Hur delar ni information med andra förvaltningar/bolag om ni upptäcker felaktigheter och fusk under pågående avtal?

Bolaget hade i ett sådant scenario delat information med bolag i TKE-klustret samt förvaltningen inköp & upphandling.

3 Lagstadgat tillsynsarbete

Frågor

Ingen sådan verksamhet förekommer inom bolaget.