



Delårsrapport augusti 2023

bolag

Göteborg & Co (Klusterkoncernen)

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	7
2.2.1	Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika.	7
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. 7	
2.2.3	Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.....	7
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.....	7
2.2.10	Företagsklimatet ska förbättras.	7
3	Övrig uppföljning till kommunstyrelsen	8
3.1	Utveckling inom personalområdet.....	8
3.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv.....	8
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	11
3.2.2	Prognos.....	12
3.2.3	Resultat per affärsområde/dotterbolag eller motsvarande	13

3.2.4	Investeringsredovisning.....	14
3.2.5	Lån och lånetak.....	15
3.3	Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag.....	15
3.3.1	Uppföljning av arbetet inom krisberedskap och civilt försvar.....	15
3.3.2	Övriga beslut och/eller uppdrag.....	16
4	Uppföljning till Göteborgs Stadshus AB	17
4.1	Specifikation av realisationsresultat vid avyttringar av fastigheter och bolag	17
5	Styrinformation till styrelsen.....	18
6	Redovisning av uppdrag från Kommunfullmäktige	19
6.1	Redovisning av uppdrag från KS/KF i och utanför budget (begränsad kommentar).....	19
6.2	Redovisning av uppdrag från KF/KS i och utanför budget (obegränsad kommentar).....	23
6.3	Redovisning av styrelsens uppdrag, exkl. KF/KS.....	27

Bilagor

Bilaga 1: Bilaga klusterrapport_TKE_kompetensförsörjning

Bilaga 2: Kompetensförsörjning Göteborg & Co

1 Sammanfattning

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.

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.

Trots positiva resultat på destinationsnivå upplever flera bolag inom TKE-klustret utmaningar kopplade till sina uppdrag och målsättningar.

Liseberg uppvisar ett intäktsbortfall för Lisebergsparken jämfört med budget på totalt 141 mnkr. Bakgrunden till resultatet visar sig dels genom 180 000 färre besökare än budgeterat, dels att gästerna spenderar mindre pengar under sitt besök än väntat. För att kompensera intäktsbortfallet har ett omfattande besparingsprogram genomförts med fokus på att minska drifts- och bemanningskostnader. Sammantaget uppgår rörelseresultatet i perioden till 15,6 mnkr vilket är 112 mnkr under budget.

Göteborgs Stadsteater upplever svårigheter att locka tillbaka publiken till Stora Scen, vilket resulterar i lägre intäkter. Situationen får även konsekvenser för restaurangverksamheten som även den har lägre intäkter än budgeterat. Bolaget redovisar en prognos i augusti som har försämrats i relation till majprognosen, nu med negativ avvikelse mot budget med ca 7,6 mnkr.

Got Event uppvisar en god beläggning på Scandinavium och övriga arenor. Konserterna på Ullevi genererar bra överskott till bolagets ekonomi, vilket avspeglar sig i resultatet för året. Under året har kostnader för investeringar och underhåll ökat markant till följd av rådande konjunkturläge. Osäkerheter finns kring hur ökade kostnader och andra omvärldsfaktorer kommer att påverka verksamheten på sikt.

För Göteborg & Co:s del präglas perioden av Göteborgs 400-årsjubileum, där genomförandet sker enligt plan och en parallell avetablering av organisationen är pågående. Centralt för bolaget är även Göteborgs stads program för destinationsutveckling 2023-2030, vilket fastställdes av kommunfullmäktige 8 juni.

Det samlade rörelseresultatet för klustret för perioden januari-augusti är -185,3 mnkr och är negativt mot budget med -97,2 mnkr. Efter finansiella poster visar resultatet för perioden -206,4 mnkr, en avvikelse på -117,5 mnkr mot budget och förklaras till största delen av lägre intäkter för Liseberg. Det finansiella resultatet påverkas också av +28 mnkr för den av kommunfullmäktige beslutade utdelningen av upparbetade vinstmedel från Got Event till Stadshus AB som går via Göteborg & Co AB.

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	
Antal värvade evenemang och möten (Göteborg & Co)	11 evenemang 12 möten	16 evenemang 22 möten	16 evenemang 7 möten	
Genomsnittlig beläggning i % (Stadsteatern och Backa Teater)	78	70	62	69
Genomsnittlig beläggning i % (Stora Teatern Gästspel)**	-	73	84	72
Gästnöjdhet, NPS (Liseberg)***	74	73	75	75
Brand Equity Index (Liseberg)****	70			
Antal evenemang (Got Event)	308	393	306	400
Antal besökare (Got Event)	433 168	1 842 885	1 626 147	1 900 000

*Utfall tom 31 juli

**Stora Teatern tillhör Göteborgs Stadsteatern AB från och med 2022-01-01

*** Liseberg använder sig av två effektmål, Net Promotor Score (NPS), vilket mäter gästnöjdhet och Brand Equity Index (BEI), vilket mäter varumärkesstyrka.

**** Senaste varumärkesundersökningen genomfördes 2021. Ny mätning genomförd i augusti 2023.

Utfall 2021 och 2022 för klustrets verksamheter påverkas av inställda evenemang, produktioner och föreställningar till följd av pandemin. Göteborgs Stadsteater hade under perioden också stängt för ombyggnation.

Liseberg ser en ökad nivå på NPS under perioden 2023, jämfört med föregående år. Verksamhetens fokus på gästnöjdhet, förstärkning av den gästnära organisationen samt ett mindre antal gäster i parken bedöms vara de huvudsakliga orsakerna bakom den positiva utvecklingen.

Göteborg & Co har genomfört en översyn av verksamhetsnära mål och indikatorer.

Från och med delårsrapport mars 2023 redovisas 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

Med hänsyn till TKE-klustrets varierande verksamheter bedöms det som mindre representativt att återge en bild över volym-, intäkts- och kostnadsutveckling på klusternivå i enlighet med rapporteringens anvisningar.

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

Liseberg
Orsak till att avvikelser uppstått
På grund av i huvudsak väder och det allmänna ekonomiska läget har Lisebergs besöksantal minskat med 12% mot budget.
Konsekvenser för de verksamheten är till för
Inga konsekvenser.
Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer
Försiktig planering i bemanningen inför kommande säsonger (Halloween och Jul på Liseberg).
Ekonomiska konsekvenser
Risk för underskott i verksamheten.
Vidtagna åtgärder
Ett omfattande sparpaket har lanserats med fokus på driftskostnader och säsongspersonal.

2.1.3 Övrig väsentlig information till kommunstyrelsen

Liseberg

Intraservice fakturerar Liseberg för Kommungemensamma tjänster. I juli 2022 ökade denna fakturering från budgeterat 1,4 Mkr till 3,0 Mkr på årsbasis, en ökning med 1,6 Mkr, eller +116%. För 2023 ligger prognosen på 3,1 Mkr. Orsaken till ökningen är att Intraservice ändrat fördelningsnyckel på ett för Liseberg mycket ofördelaktigt sätt där säsongsanställda inkluderas i beräkningen. Dessutom nyttjar Liseberg för närvarande endast en liten del av de kommungemensamma tjänsterna då Lisebergs komplexa affär kräver att flertalet av dessa tjänster hanteras av Liseberg själv. Därmed bär Liseberg en oproportionerligt hög andel av kostnaderna för de kommungemensamma tjänsterna. Detta har i flera möten och i övrig kommunikation påtalats för Intraservice utan resultat. Liseberg har därför inte betalat de fakturor som Intraservice ställt ut. Till och med augusti 2023 uppgår fakturerat ej betalt belopp till 4,1 Mkr. Liseberg vill därför att utestående fakturor krediteras och att en ny mer rättvis fördelningsnyckel fastställs.

Got Event

Valhallabadets tekniska status och hyresavtalets konstruktion (självkostnadsavtal) utgör en risk i verksamheten. Got Event har under 2018–2022 haft en fast underhållskostnad för Valhallabadet (enligt Göteborg Stadshus AB beslut 2018-05-

07, Dnr 0086/16). Beslutet innebar att Higab finansierar en större del av det underdimensionerade underhållet på Valhallabadet. Från 2023 gäller åter självkostnadsavtalet. Detta innebär att hyreskostnaden för bolaget ökar samt att det finns stor risk för oförutsedda drift- och akuta underhållskostnader på grund av anläggningens skick. Detta påverkar bolagets ekonomi där omprioritering från andra verksamheter inom bolaget kan bli nödvändig och/eller ge verksamhetsmässiga begränsningar i Valhallabadet.

2.2 Kommunfullmäktiges budgetmål

- 2.2.1 Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika.**
- 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.**
- 2.2.3 Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.**
- 2.2.4 Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.**
- 2.2.5 Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.**
- 2.2.6 Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.**
- 2.2.7 Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.**
- 2.2.8 Alla göteborgare ska ha god tillgång till kultur oavsett i vilken stadsdel de bor.**
- 2.2.9 Segregationen i Göteborg ska minska.**
- 2.2.10 Företagsklimatet ska förbättras.**

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	GotEvent: 155 Stadsteatern: 136 GöteborgCo: 81* Liseberg: 879	GotEvent: 138 Stadsteatern: 141 GöteborgCo: 79* Liseberg: 530	GotEvent: 230 Stadsteatern: 208 GöteborgCo: 135 Liseberg: 950	GotEvent: 218 Stadsteatern: 208 GöteborgCo: 138 Liseberg: 1008
Total sjukfrånvaro (%)	GotEvent: 3,8 Stadsteatern: 5,5 GöteborgCo: 2 Liseberg: 3,93	GotEvent: 3,6 Stadsteatern: 4 GöteborgCo: 4,1 Liseberg: 4,47	GotEvent: 3,6 Stadsteatern: 5 GöteborgCo: 2 Liseberg: 3,9	GotEvent: 3,4 Stadsteatern: 4,2 GöteborgCo: 3,7 Liseberg: 5,6
Antal tillsvidareanställda bolagsexterna avgångar	GotEvent: 5 Stadsteatern: 12 GöteborgCo: 4 Liseberg: 37	GotEvent: 6 Stadsteatern: 8 GöteborgCo: 9 Liseberg: 59		
Antal tillsvidareanställda bolagsexterna rekryteringar	GotEvent: 2 Stadsteatern: 5 GöteborgCo: 4 Liseberg: 253	GotEvent: 3 Stadsteatern: 12 GöteborgCo: 12 Liseberg: 30		
Bolagsextern personalomsättning* (%)			GotEvent: 2 Stadsteatern: 6 GöteborgCo: 6 Liseberg: 8	GotEvent: 1,5 Stadsteatern: 9,2 GöteborgCo: 12,8 Liseberg: 11

*Årsarbeten avser data tom juli månad

Sjukfrånvaron för Liseberg sänkts med 1,7 % totalt jämfört med motsvarande period 2022. Liseberg har under året arbetat aktivt med organisationen för att tydliggöra för medarbetarna i vilka sammanhang du ska sjukanmäla dig. Detta då Liseberg upplevde att det föregående år fanns en stor osäkerhet kring när medarbetaren kunde gå till arbetet respektive behövde stanna hemma (en rest av Covid-pandemins restriktioner).

Stadsteatern sjukfrånvaro påverkas av långtidssjukskrivna och för Göteborg & Co med relativt få anställda slår antal anställda och enskilda individers frånvaro väldigt kraftigt i statistiken.

Under året har Lisebergs nya hotell, Grand Curiosa öppnat (april 2023) och den stora ökningen av tillsvidareanställda är framför allt hänförlig till de medarbetare som bemannar hotellet. Samtidigt är Lisebergs organisation under återuppbyggnad efter pandemin vilket också i övriga verksamheter och funktioner, föranleder en hög rekrytering av tillsvidareanställda. Antal årsarbeten på helår bedöms dock vara lägre 2023 jämfört med 2022 vilket bla beror på att Hotell Liseberg Heden såldes till extern aktör under föregående år, en försäljning där alla medarbetare utom en gick med till den nya ägaren.

För Got Event har antalet timanställda årsarbeten ökat vilket beror på en intensiv evenemangssäsong.

3.1.2 Analys av situationen inom HR-området

Lisebergs verksamhet har växt kraftigt under året, i och med öppnandet av Grand Curiosa hotell. Stort fokus har lagts på att rekrytera/bemanna, introducera och lära upp. Det finns fortsatt en stor konkurrens i Göteborg inom flera av yrkesområdena kopplade till hotellverksamhet. Detta tillsammans med att flera andra större hotell har öppnat under året, har gjort det svårt att rekrytera samt behålla personal, trots att Grand Curiosa bara haft öppet sedan april.

De nya LAS-reglerna som trädde i kraft 1 oktober har lett till stora utmaningar för verksamheterna, framför allt för Got Event, men även för övriga bolag inom koncernen.

Got Event har haft förhandlingar om ett anpassat lokalt kollektivavtal, detta utan framgång med fackförbundet Kommunal. Got Event behöver vidare utöka grupperna med fler timavlönade så att det finns fler personer att bemanna upp med utifrån verksamhetens behov. Under denna evenemangsintensiva sommar har verksamheterna haft ett utökat behov av timavlönade vilket också inneburit att ett antal personer fått LAS- företräde. Bolaget kommer att ytterligare behöva säkerställa rutinen för att ha kontroll samt aktivt utöka antalet timavlönade. Konsekvenserna av att fler personer kommer att erbjudas färre timmar kan resultera i att Got Event tappar sin attraktivitet som arbetsgivare, att söka extra arbete hos, och att BOLaget därmed får svårare att rekrytera timavlönad personal.

Då Göteborgs 400-årsjubileum avslutas under 2023 har Göteborg & Co 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.

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
						Se Bilaga kluster-rapport TKE_kompetensförsörjning

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 medarbetar i antal personer bedömer ni att bristen består av?)	Kommentar
				Se Bilaga kluster-rapport TKE_kompetensförsörjning

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 slutföras	Förväntad effekt

Se Bilaga kluster-rapport TKE_kompetensförsörjning					

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

Mer yrkes- och vuxenutbildning mot de identifierade bristyrken som finns inom staden (t ex Kock samt Housekeeping) och även praktiska tekniska utbildningar (t.ex. underhållsmekaniker, elektriker).

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	1 366,1	670,8	695,3	1 311,0	2 021,2	2 168,9	2 140,5	1 899,4
Kostnader	-1 551,4	- 758,9	- 792,5	-1 223,5	-2 384,3	-2 437,1	-2 419,1	-1 951,3
Rörelseresultat	- 185,3	-88,1	-97,2	87,5	-363,1	-268,2	- 278,6	-51,9
Finansiella intäkter	9,3	1,7	7,6	3,9	9,9	7,2	2,6	8,4
Finansiella kostnader	-30,4	-2,5	-27,9	-4,8	-48,7	-46,6	-16,1	-22,1
Resultat efter fin. poster	- 206,4	-88,9	- 117,5	-86,6	-401,9	-307,6	- 292,1	-65,6

3.2.1 Utfall till och med perioden

Kluster, övergripande

Det samlade rörelseresultatet för klustret för perioden januari-augusti är -185,3 mnkr och är negativt mot budget med -97,2 mnkr. Efter finansiella poster visar resultatet för perioden -206,4 mnkr, en avvikelse på -117,5 mnkr mot budget och förklaras till största delen av lägre intäkter för Liseberg AB i och med betydligt färre gäster i parken under perioden som också spenderat mindre än budgeterat. Det finansiella resultatet påverkas också av +28 mnkr för den av KF beslutade utdelningen av upparbetade vinstmedel från Got Event till Stadshus AB som går via Göteborg & Co AB.

Bolagen

Liseberg AB visar ett resultat efter finansiella poster på -131,8 mnkr jämfört med budget för perioden januari till augusti. Detta beror framför allt på att antal gäster i parken under perioden varit 180 000 (12%) färre än budgeterat, vilket innebär betydligt lägre omsättning. Utöver lägre antal gäster än förväntat har varje gäst spenderat mindre än budgeterat och sammantaget utgör det förklaringen till den lägre försäljningen. Råvarukostnaderna minskar som ett resultat av färre antal gäster och besparingar i driftskostnader kompenserar till viss del intäktsbortfallet. Det finansiella resultatet påverkas också, såsom tidigare uppföljningar, negativt av ändrad redovisningsprincip för räntekostnader relaterade till Jubileumsprojektet, vilket inte speglats i budgeten.

Göteborg & Co AB visar ett positivt resultat efter finansiella poster för perioden med ett överskott på +32,8 mnkr mot budget, vilket främst förklaras av 28 mnkr för den av KF beslutade utdelningen av upparbetade vinstmedel från Got Event till Stadshus AB. Överskottet består också av högre ränteintäkter.

Got Event AB redovisar resultat efter finansiella poster på +15,5 mnkr mot budget för perioden. Intäkterna avviker positivt från periodens budget med +22,6 mnkr och beror till största del på att evenemang med tillhörande försäljning överträffar budget. Konserterna på Ullevi bidrar starkt till bolagets ekonomi. Kostnadssidan avviker negativt mot budget med -11,0 mnkr och beror bland annat på högre kostnader för planerat underhåll men kostnader för energi är lägre än budgeterat.

Stadsteatern AB visar ett negativt resultat på -8,1 mnkr mot budget efter finansiella poster för perioden januari-augusti. Det är biljett- och restaurangintäkter som blivit -5,1 mnkr lägre än budgeterat då återstarten efter pandemin har varit svår för Stadsteatern och publiken har inte kommit tillbaka till Stora Scen på samma nivå som tidigare. Kostnaderna för Stadsteaterns och Backa Teaterns gästspel i Europa har blivit högre än planerat, främst på grund av ökade kostnader för resor.

3.2.2 Prognos

Kluster, övergripande

Den samlade helårsprognosen för klustrets bolag är -363,1 mnkr jämfört med årsbudget på -278,6 mnkr exkl koncernbidrag. Prognos för klustret efter finansiella poster är -401,9 mnkr jämfört med årsbudget på -292,1 mnkr exkl koncernbidrag. De huvudsakliga förklaringarna till avvikelserna är:

Liseberg AB prognostiserar ett rörelseresultat vid årets slut på +0,4 mnkr jämfört med budget +91,2 mnkr. Efter finansiella poster är beräknad avvikelse mot budget -122,2 mnkr. Försäljningsprognosen är nedjusterad med 161 mnkr jämfört med föregående prognos medan kostnaderna minskar med 60 mnkr på grund av julis och augustis vikande gästantal. Mot bakgrund av föränderligheten i marknaden under sommarsäsongen samt osäkerheten i ekonomin finns en stor osäkerhet i prognosen, framförallt på intäktssidan.

Ett omfattande besparingsprogram har införts under augusti avseende driftskostnader och personalkostnader. Besöksantalet och intäkterna under resten av sommarsäsongen samt under Halloween och Jul på Liseberg förväntas gå på eller lite över budget. Utöver redan realiserade besparingar förväntas ytterligare neddragningar i kostnadsmassan.

Göteborg & Co AB visar en helårsprognos efter finansiella poster på +28 mnkr jämfört med budget. Avvikelsen förklaras i sin helhet av den av KF beslutade

utdelningen från Got Event, av upparbetade vinstmedel, till Stadshus AB.

Got Event AB:s prognos efter finansiella poster för helåret bedöms till +20 mnkr jämfört med budget. Evenemang med tillhörande försäljning genererar ett gott resultat då beläggningen på arenorna är fortsatt god för året. Prognosen har förbättrats med 10 mnkr sedan föregående prognos. Kostnaderna för energi bedöms också bli ännu lägre än vad som antagits i tidigare prognos. Ökade kostnader beräknas dock för planerat underhåll till följd av konjunkturen.

Stadsteatern AB:s årsprognos efter finansiella poster beräknas uppgå till -177,7 mnkr vilket är -7,6 mnkr sämre än budget. Årsprognosen för intäkter är -7,1 mnkr lägre än budget och avser biljett- och restaurangintäkter. De prognostiserade kostnaderna är 1,4 mnkr högre än budget och avser bland annat lönekostnader samt resekostnader och gästspel. Bolaget befinner sig tillsammans med övriga kulturlivet i en återstarts situation efter pandemin samtidigt som Sverige också befinner sig i en ekonomisk kris. För att möta dessa utmaningar undersöker teatern möjligheter att öka intäkterna samtidigt som man försöker minska kostnader där det är möjligt där vissa faller ut i år men övriga på längre sikt.

3.2.3 Resultat per affärsområde/dotterbolag eller motsvarande

Belopp i mnkr	Period			Helår			
	Utfall	Budget	Avvikelse	Prognos	Fg prognos	Budget	Bokslut fg år
Liseberg							
Intäkter	958,0	1 107,5	-149,5	1 452,2	1 613	1 602,2	1 421,4
Kostnader	-942,5	-979,9	37,4	-1 451,8	-1 511,4	-1 511	-1 181,4
Rörelseresultat	15,5	127,6	-112,1	0,4	101,6	91,2	240
Finansiella intäkter	1,3	0,0	1,3	1,3	0,2	0,0	0,4
Finansiella kostnader	-29,2	-8,2	-21,0	-47,5	-45,5	-14,8	-19,4
Resultat efter fin. poster	-12,4	119,4	-131,8	-45,8	56,2	76,4	221,1

Göteborg & Co	Period			Helår			
	Utfall	Budget	Avvikelse	Prognos	Fg prognos	Budget	Bokslut fg år
belopp i mkr							
Intäkter	170,7	171,1	-0,4	233,1	231,6	225,7	182,4
Kostnader	-158,2	-162	3,8	-234,9	232,5	-225,8	-182,1
Rörelseresultat	12,5	9,1	3,4	-1,8	-0,9	-0,1	0,3
Finansiella intäkter	29,4	0	29,4	29,8	0,9	0,1	152,3
Finansiella kostnader	0	0	0	0	0	0	0

Resultat efter fin. poster	41,9	9,1	32,8	28	0	0	152,6
----------------------------	------	-----	------	----	---	---	-------

Got Event belopp i mkr	Period			Helår			
	Utfall	Budget	Avvikelse	Prognos	Fg prognos	Budget	Bokslut fg år
Intäkter	188,2	165,6	22,6	252,8	243,4	217,5	211,0
Kostnader	-283,4	-272,4	-11,0	-435,8	-436,1	-416,9	-341,7
Rörelseresultat	-95,2	-106,8	11,6	-183	-192,7	-199,4	-130,7
Finansiella intäkter	5,6	1,5	4,1	5,6	5,3	2,3	7,2
Finansiella kostnader	-1,0	-0,8	-0,2	-1,0	-1,0	-1,3	-3,3
Resultat efter fin. poster	-90,6	-106,1	15,5	-178,4	-188,4	-198,4	-126,8

Stadsteatern belopp i mnkr	Period			Helår			
	Utfall	Budget	Avvikelse	Prognos	Fg prognos	Budget	Bokslut fg år
Intäkter	52,7	57,8	-5,1	88,0	88,2	95,1	88
Kostnader	-170,8	-167,1	-3,7	-266,8	-264,4	-265,4	-249,4
Rörelseresultat	-118,2	-109,2	-8,9	-178,7	-176,1	-170,3	-161,4
Finansiella intäkter	0,9	0,1	0,8	1,0	0,8	0,2	0,6
Finansiella kostnader	-0,01	-	-0,01	-0,01	-0,01	-	-
Resultat efter fin. poster	-117,2	-109,1	-8,1	-177,7	-175,3	-170,1	-160,9

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)
Jubileumsprojektet (Hotellet)	1 274	1 201	1 233	2023 , Kvartal 2
Jubileumsprojektet (Vattenparken)	1 245	908	1 279	2024 , kvartal 2

Jubileumsprojektet består av två större delprojekt, ett hotell och ett vattenland. Dessa två delprojekt rapporteras separat. KF beslutet är i 2016 års penningvärde. Mot bakgrund av projektets långa genomförandetid måste budget indexjusteras och

med denna är projektets prognos totalt inom budget. I övrigt utvecklas projekten i enlighet med plan. Liseberg Grand Curiosa Hotel öppnade i april men är ännu inte slutredovisad.

Rapporterande bolag	Utfall 2308	Prognos 2023	Budget 2023	Utfall 2022
Liseberg AB	131,8	230,9	241,8	215,3
AB Liseberg Skår 40:17	483,2	693,2	724,8	642,6
Liseberg Gäst AB	0,8	1,4	1,4	0
Got Event AB	39,6	55,0	46,9	48,2

Liseberg AB minskar investeringarna med 10 mnkr på grund av allmänna besparingar främst avseende re-investeringar. Förändringar inom AB Liseberg Skår 40:17 avser Jubileumsprojektet och är i huvudsak relaterat till periodiseringar i faktureringen från leverantörerna.

3.2.5 Lån och lånetak

Lån mnkr	Volym 31 aug 2023	Prognos 31 dec 2023	Lånetak 2023	Volym 31 dec 2022
Summa	2 103,5	2 370,2	2 700	1 628,6

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?

Göteborg & Co

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

Liseberg

Nej. Liseberg bedriver inte kritisk verksamhet.

Got Event

Arbete pågår utifrån att Got Event är hyresgäst hos Higab.

Göteborgs Stadsteater

-

3.3.1.2 Har nämnden/bolagsstyrelsen tagit fram en pandemiplan?

Göteborg & Co

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.

Liseberg

Nej. Datum för planen har inte fastställts.

Got Event

Plan togs fram i samband med pandemin.

Göteborgs Stadsteater

-

3.3.2 Övriga beslut och/eller uppdrag

Göteborg & Co

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 avvecklingen av organisationen har påbörjats.

4 Uppföljning till Göteborgs Stadshus AB

4.1 Specifikation av realisationsresultat vid avyttringar av fastigheter och bolag

Realisationsresultat avyttring fastighet/bolag






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

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>Göteborg & Co får i fortsatt uppdrag att leda arbetet med stadens 400-årsjubileum.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p> Pågående</p>
<p>Göteborg & Co får i uppdrag att fortsatt inneha ansvaret för Kulturkalaset.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p> Avslutad</p>
<p>Göteborg & Co får i uppdrag att förverkliga och implementera kommunfullmäktiges program för besöksnäringen.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p> Avslutad</p>
<p>Göteborg & Co får i uppdrag att utveckla konferens och möten för personer med intresse för högteknologisk innovation i samband redan existerande evenemang (exempelvis filmfestivalen, WoW, Bokmässan och E-sportsevenemang)</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p> Avslutad</p>
<p>Göteborg & Co AB får i uppdrag att en gång per mandatperiod utvärdera och redovisa måluppfyllelsen för Göteborgs Stads program för destinationsutveckling 2023-2030 till kommunfullmäktige.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p> Pågående</p>



Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Samtliga nämnder och bolag får i uppdrag att införa verksamhetsspecifika klimatmål som en del i det ordinarie uppföljningssystemet senast 2020. Målen ska vara baserade på att vi globalt uppnår 1,5-gradersmålet.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2020 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 3 2022 2021-08-10</p> <p>Frågan har diskuterats i Miljöförvaltningens "miljöchefsgroup". Miljöförvaltningen kommer ta fram stödmaterial för hur nämnder och styrelser kan formulera klimatmål.</p>
<p>Samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att bedriva ett digitalt effektiviseringsarbete under hela planperioden.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2020</p>	<p>🟢 Pågående</p> <p>Tertial 3 2022 2021-02-03</p> <p>Bolagen i TKE-klustret bedriver sitt digitala effektiviseringsarbete inom ramen för den egna verksamheten. För information om respektive bolags arbete inom området hänvisas till respektive bolags årsrapport.</p>
<p>Got Event AB får uppdrag att återkomma till kommunfullmäktige för ny hantering av frågan om temporär ersättningslösning ej kan ske inom bolagets ekonomiska ramar.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2021 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p>
<p>Stadens nämnder och styrelser får i uppdrag att under 2022 genomföra förbättringar på de områden som brister i linje med svaren i enkäten gällande bland annat cykelparkeringsmöjligheter för anställda.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2021 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p>
<p>Got Event får i uppdrag att i samarbete med Göteborg & Co ta fram förslag på vilka investeringar som behöver göras i och kring befintliga arenor för att upprätthålla evenemangsstrategin.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>🟢 Pågående</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Got Event får i uppdrag att sammanställa vilka hyressubventioner som idag lämnas och hur hyresnivåerna förhåller sig till hyresnivåer av arenor i andra storstäder. Sammanställningen ska även redovisa hur subventionerna fördelas ur ett jämställdhetsperspektiv.</p> <p>Uppdragsår 2022 Typ av KF/KS-uppdrag 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>Uppdragsår 2022 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p>
<p>Göteborgs Stads samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att tillse att alla anställda informeras om grundlagens meddelarfrihet, meddelarskydd och i förekommande fall lagstadgade skyldigheter att rapportera om missförhållanden.</p> <p>Uppdragsår 2022 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</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 flyktingmottagandet. Uppföljningen ska redovisas i samband med delårsrapport per mars för Staden.</p> <p>Uppdragsår 2022 Typ av KF/KS-uppdrag Hemställan</p>	<p>🔄 Pågående</p>
<p>Liseberg AB ges i uppdrag att fortsätta driva Askims Camping.</p> <p>Uppdragsår 2022 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Samtliga nämnder och bolag får i uppdrag att förbereda och genomföra energieffektiviserande och energibesparande åtgärder i syfte att minska energiförbrukningen och effektbehovet inför vintern 2022/23.</p> <p>Uppdragsår 2022 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 3 2022 2023-02-07</p> <p>Bolaget ingår i SLK:s samordningsgrupp och rapporterar löpande in vilka energieffektiviserande åtgärder som görs i bolagets regi.</p>
<p>Samtliga nämnder och bolag får i uppdrag att se över sin kapacitet att hantera kontanter i händelse av kris.</p> <p>Uppdragsår 2022 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p>
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att aktivt arbeta med hållbarhetsperspektiven i budget- och uppföljningsprocesser. Detta gäller även jämställdhetsperspektivet och framför allt i investeringsbudgetar.</p> <p>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>— Ej påbörjad</p>
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstiger fem procent.</p> <p>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>— Ej påbörjad</p>
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och genomföra utbildningar om tillitsbaserat ledarskap.</p> <p>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>— Ej påbörjad</p>






Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Göteborgs Stads nämnder och styrelser får i uppdrag att analysera klimateffekternas påverkan och konsekvenser för sin verksamhet, samt identifiera och nominera åtgärdsbehov till stadens kommande klimatanpassningsplan. Uppdraget ska återrapporteras till kommunstyrelsen senast kvartal 3 2023.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p> Pågående</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>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.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p> Ej påbörjad</p>

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

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Göteborg & Co får i fortsatt uppdrag att leda arbetet med stadens 400-årsjubileum.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p> Pågående</p>
<p>Göteborg & Co får i uppdrag att fortsatt inneha ansvaret för Kulturkalaset.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p> Avslutad</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Göteborg & Co får i uppdrag att förverkliga och implementera kommunfullmäktiges program för besöksnäringen.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p>
<p>Göteborg & Co får i uppdrag att utveckla konferens och möten för personer med intresse för högteknologisk innovation i samband redan existerande evenemang (exempelvis filmfestivalen, WoW, Bokmässan och E-sportsevenemang)</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p>
<p>Göteborg & Co AB får i uppdrag att en gång per mandatperiod utvärdera och redovisa måluppfyllelsen för Göteborgs Stads program för destinationsutveckling 2023-2030 till kommunfullmäktige.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>▶ Pågående</p>
<p>Samtliga nämnder och bolag får i uppdrag att införa verksamhetsspecifika klimatmål som en del i det ordinarie uppföljningssystemet senast 2020. Målen ska vara baserade på att vi globalt uppnår 1,5-gradersmålet.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2020 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p>
<p>Samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att bedriva ett digitalt effektiviseringsarbete under hela planperioden.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2020</p>	<p>▶ Pågående</p>
<p>Got Event AB får uppdrag att återkomma till kommunfullmäktige för ny hantering av frågan om temporär ersättningslösning ej kan ske inom bolagets ekonomiska ramar.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2021 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Stadens nämnder och styrelser får i uppdrag att under 2022 genomföra förbättringar på de områden som brister i linje med svaren i enkäten gällande bland annat cykelparkeringsmöjligheter för anställda.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2021 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p>
<p>Got Event får i uppdrag att i samarbete med Göteborg & Co ta fram förslag på vilka investeringar som behöver göras i och kring befintliga arenor för att upprätthålla evenemangsstrategin.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>🟢 Pågående</p>
<p>Got Event får i uppdrag att sammanställa vilka hyressubventioner som idag lämnas och hur hyresnivåerna förhåller sig till hyresnivåer av arenor i andra storstäder. Sammanställningen ska även redovisa hur subventionerna fördelas ur ett jämställdhetsperspektiv.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</p> <p>2023-05-23</p> <p>Uppdraget återrapporterades på Got Events styrelsemöte 2022-12-12.</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>2023-09-14</p> <p>Samtliga bolag i TKE-klustret har genomfört efterfrågade åtgärder. Uppdraget är i samband med uppföljningsrapport augusti avslutat i respektive bolag.</p>
<p>Göteborgs Stads samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att tillse att alla anställda informeras om grundlagens meddelarfrihet, meddelarskydd och i förekommande fall lagstadgade skyldigheter att rapportera om missförhållanden.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>✓ Avslutad</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>Uppdragsår 2022 Typ av KF/KS-uppdrag Hemställan</p>	<p> Pågående</p>
<p>Liseberg AB ges i uppdrag att fortsätta driva Askims Camping.</p> <p>Uppdragsår 2022 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p> Avslutad</p>
<p>Samtliga nämnder och bolag får i uppdrag att förbereda och genomföra energieffektiviserande och energibesparande åtgärder i syfte att minska energiförbrukningen och effektbehovet inför vintern 2022/23.</p> <p>Uppdragsår 2022 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p> Avslutad</p> <p>2023-09-14</p> <p>Anpassningar har skett inom bolagen vid TKE-klustret, med hänsyn till verksamhetsinriktning, mandat och befogenheter.</p>
<p>Samtliga nämnder och bolag får i uppdrag att se över sin kapacitet att hantera kontanter i händelse av kris.</p> <p>Uppdragsår 2022 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p> Avslutad</p>
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att aktivt arbeta med hållbarhetsperspektiven i budget- och uppföljningsprocesser. Detta gäller även jämställdhetsperspektivet och framför allt i investeringsbudgetar.</p> <p>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p> Ej påbörjad</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstiger fem procent.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>— Ej påbörjad</p>
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och genomföra utbildningar om tillitsbaserat ledarskap.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p>— Ej påbörjad</p>
<p>Göteborgs Stads nämnder och styrelser får i uppdrag att analysera klimateffekternas påverkan och konsekvenser för sin verksamhet, samt identifiera och nominera åtgärdsbehov till stadens kommande klimatanpassningsplan. Uppdraget ska återrapporteras till kommunstyrelsen senast kvartal 3 2023.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>🟢 Pågående</p> <p>2023-09-19</p> <p>Uppdraget redovisas i Göteborg & Co styrelse 2023-09-25 och återrapporteras därefter till kommunstyrelsen.</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>2023-09-14</p> <p>Ett antal olika åtgärder är genomförda i TKE-klustrets bolag, med hänsyn till respektive bolags förutsättningar. Uppdraget är i samband med uppföljningsrapport augusti avslutat i respektive bolag.</p>
<p>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.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p>— Ej påbörjad</p>

6.3 Redovisning av styrelsens uppdrag, exkl. KF/KS

Bilaga klusterrapport Turism Kultur Evenemang

3.1.3.Långsiktig kompetensförsörjning

Nedan finns beskrivning från respektive bolag inom klustret Turism, Kultur Evenemang

3.1.3.1 Hur bedömer förvaltningen/bolaget möjligheten att kompetensförsörja verksamheten?

Stadsteatern

Yrkesgrupp	Ev särskild befatning	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
Kock	á la cartekock	● Viss brist	1 tillsvidare	● Oförändrat	Övertid behöver beordras, försämring av kvalitet på maten. Vi behöver säga nej till uppdrag (tex beställningar som vi inte hinner med utan behöver tacka nej till). Planer om utökad publikservice har behövt läggas på is.	Sedan 2015 har det blivit allt svårare att kompetensförsörja inom yrkesgruppen kock. I och med pandemin blev bristen på utbildade á la carte-kockar ännu större.
Övrigt Mask/ Peruk- makare/ Designer		● Viss brist	1 tillsvidare	● Oförändrat	Lägre kvalitet i utförandet. Sämre arbetsmiljö då det skapar stress bland övriga medarbetare som arbetar i produktionen, samt beordrad övertid i vissa fall.	
Övrigt Scenteknik, videoteknik, belysnings mästare, teater- konstruktör		● Viss brist	1 tillsvidare	● Oförändrat	Sämre arbetsmiljö, försämring av kvalitet i utförandet.	









Liseberg

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
Kock		● Stor brist	5-10	● Oförändrat		Fortsatt svårt att bemanna våra restauranger, stor rörlighet i yrkesgruppen.
Underhållstekniker		● Viss brist	2-3	● Oförändrat		Svårt att hitta rätt kompetens, omsättningen i yrket är relativt låg.
Övrigt	Housekeeping-medarbetare	● Viss brist	>15	● Försämrats		Ökat behov, ej attraktivt yrke.

Got Event

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
Drifttekniker		● Viss brist	medel	● Oförändrat	Viss påverkan i kontinuiteten av verksamheten.	
	Badmästare	● Viss brist	medel	● Försämrats	Påverkan på bemanningen.	
Kock		● Stor brist	stor	● Försämrats	Svårt rekrytera kockar.	
Projektledare	Bygg	● Viss brist	medel	● Oförändrat	Viss påverkan i kontinuiteten av verksamheten.	
Fastighetsvärdar	Hantverkare	● Viss brist	medel	● Oförändrat		Hantverkare med bred kompetens är svåra att finna.

Göteborg & Co




Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Finns brist i bemanningen idag?	Hur stor är bristen?	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Hur påverkar ev brist utförandet av förvaltningens/bolagets uppdrag?	Kommentar
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)?






Stadsteatern

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
Kock	Á la cartekock	● Viss brist	5	Vårt restaurangkök (á la-carte) ligger någonstans mellan enklare bistro-kök och så kallad "fine-dining". I restaurangbranschen går man mot att inte ha så mycket sådan verksamhet vilket gör att den kompetens vi eftersöker kan bli än svårare att finna.
Övrigt	Scentekniker, videotekniker, belysningsmästare, konstruktör	● Viss brist	5	I dagsläget har vi bemannat upp efter den största puckeln i generationsväxlingen vad gäller branschens bristyrken. Vad vi kan räkna med är att personalomsättningen ändå kommer att vara fortsatt högre än tidigare år eftersom generationen av nyutbildad arbetskraft verkar tendera att byta arbetsgivare i större utsträckning än tidigare.
Övrigt	Mask/perukmakare/designer	● Viss brist	1	Eftersom det utbildas ytterst få inom yrkesgruppen per år ser vi att bristen kommer att vara över lång tid framöver.

Liseberg

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Bedömer ni att brist finns i bemanningen på längre sikt (5 år)?	Hur stor bedömer ni att bristen blir på längre sikt (5 år)? (Hur många tillsvidareanställda medarbetar i antal personer bedömer ni att bristen består av?)	Kommentar
Kock		 Viss brist	3-5 tjänster, fler under säsonger	Traineeprogram kock kompenserar något.
Underhållstekniker		 Stor brist	5-10	Fler pensionsavgångar på sikt.
Övrigt	House-keeping	 Viss brist	> 20	Svårt att göra yrket attraktivt.

Got Event

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Bedömer ni att brist finns i bemanningen på längre sikt (5 år)?	Hur stor bedömer ni att bristen blir på längre sikt (5 år)? (Hur många tillsvidareanställda medarbetar i antal personer bedömer ni att bristen består av?)	Kommentar
Projektledare	Bygg	 Ingen brist	1	Beroende av hur tiderna inom byggbranschen utvecklas.
	Badmästare	 Ingen brist	4	Nyuppstartad utbildning för badmästare.
Drifttekniker		 Viss brist	2	Alternativa rekryteringskanaler.
Kock		 Viss brist	1	Alternativa rekryteringskanaler.
Fastighetsvårdar	Hantverkare	 Viss brist	1	Är i behov av bredare hantverkare.

Göteborg & Co

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?

Stadsteatern

Åtgärd (Vad ska göras)	Syfte (Vilket problem ska det lösa?)	Aktivitet (Vilka konkreta aktiviteter genomförs?)	Åtgärden påbörjas	Åtgärden slutförs	Förväntad effekt
Sänka kraven vid rekrytering.	Att kompetensförsörja ur ett längre perspektiv.	Rekrytering av kandidater som inte uppfyller kravprofil helt, och interna utbildningar.	2021	Kontinuerligt arbete	Internutbildningar på detta sätt har gjorts sedan i alla fall 2015 och i olika grad. Nu ser vi ett behov av att ibland öppna upp mer för denna sorts åtgärder då vi har svårt att hitta kandidater som uppfyller våra kravprofiler.
Fortsätta och fördjupa dialog och samarbete med yrkesutbildningar.	Möta utbildningars behov av praktikplatser för att på lång sikt kunna kompetensförsörja, attrahera studenter till framtida arbetskraft.	Nära kontakt med yrkesutbildningsanordnare. Besöka skolor och berätta om vår verksamhet. Ta emot praktikanter.	2023	Kontinuerligt arbete	Underlätta för fler att kunna fullfölja utbildningar i de yrken vi ser en brist i.
Sprida annonser i lämpliga forum och arbeta med employer branding i olika sammanhang.	Nå ut till kandidater med rätt kompetens enligt våra kravprofiler.	Behovsanalys vad gäller annonsering inför varje rekrytering. Sprida i sociala medier. Kontakt med yrkesutbildningar enligt ovan åtgärd.	2023	Kontinuerligt arbete	Underlätta att få tag i rätt kompetens och locka fler till våra yrken och våra arbetsplatser.
Se över om det finns träffsäkra möjligheter till lärlingsutbildningar där vi kan erbjuda lärlingsplatser.	Att kompetensförsörja ur ett längre perspektiv.	Undersöka möjligheten för lärlingsplatser för de bristyrken vi identifierat som svårast att kompetensförsörja.	2024	2024	Prova nytt sätt att generationsväxla för att möjligen kunna utöka till fler yrkesgrupper där vi har behov.

Liseberg

Åtgärd (Vad ska göras)	Syfte (Vilket problem ska det lösas?)	Aktivitet (Vilka konkreta aktiviteter genomförs?)	Åtgärden påbörjas	Åtgärden slutförs	Förväntad effekt
Fortsätta traineeprogram Kock.	Stor brist på yrkesgruppen kockar efter pandemin.	Eget utbildningsprogram med fast anställning.	Feb 2023	Fortsätter	Fler utbildade kockar som kan bemanna vår verksamhet.
Samarbete med yrkesskolor och arbetsmarknads-satsningar.	Kompetens-försörja vissa svårrekryterade grupper, t ex Housekeeping-medarbetare.	Samarbete med Campus Mölndal, viss utbildning hos dem (språk) och upplärning till yrke hos oss.	Jan 2023	Fortsätter	Fler medarbetare som vill ha en sysselsättning och komma in i det svenska arbetslivet.
Fortsätta att stärka Lisebergs arbetsgivar-varumärke.	Fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare, som ger ett mervärde till våra anställda.	Fortsatt fokus på uppdaterat arbetsgivar-varumärke, fortsatt fokus på Hållbarhetsfrågor hos våra medarbetare.	Höst 2022	Fortsätter	Öka Lisebergs attraktivitet på arbetsmarknaden.

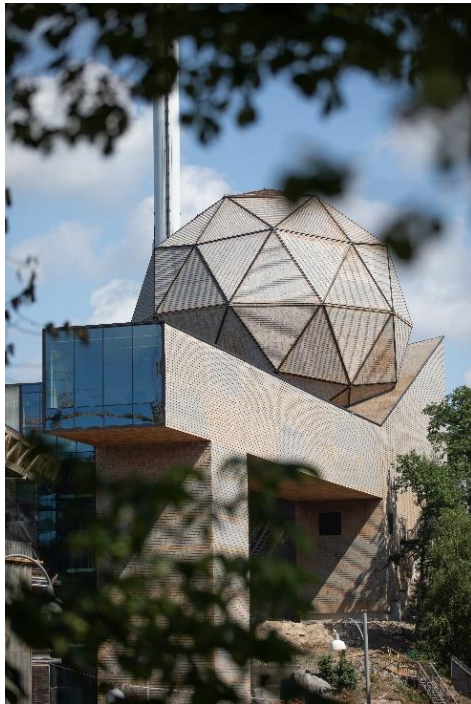
Got Event

Åtgärd (Vad ska göras)	Syfte (Vilket problem ska det lösas?)	Aktivitet (Vilka konkreta aktiviteter genomförs?)	Åtgärden påbörjas	Åtgärden slutförs	Förväntad effekt
Översyn rekryteringskanaler.	Breda möjligheterna.	Delta på utvalda mässor.	hösten 2023		Fler sökande med rätt kompetens.
Marknadsföring	Använda oss av sociala medier i större utsträckning.	Tilltalande annonser. Bättre onboarding-process.	hösten 2023		Synas mer som attraktiv arbetsgivare.
Öka samarbete med andra aktörer.	Nå andra grupper som behöver komma in på arbetsmarknaden.	Etablera kontakter med ArbVux, Vägledningscenter etc.	våren 2023		Bidra till den sociala hållbarheten.
Fånga synpunkter i organisationen.	För att få mer input i utvecklingsarbetet.	Arbeta aktivt med resultatet från enkäterna. Följa upp synpunkter från visstidsanställda och praktikanter. Avgångsamtal med HR.	2023-2024		För att behålla våra medarbetare och minska avgång, ska vi ännu mer fånga synpunkter och åsikter. Förlänga arbetslivet för äldre personer.

Göteborg & Co

Se bilaga, Kompetensförsörjning Göteborg & Co.

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.

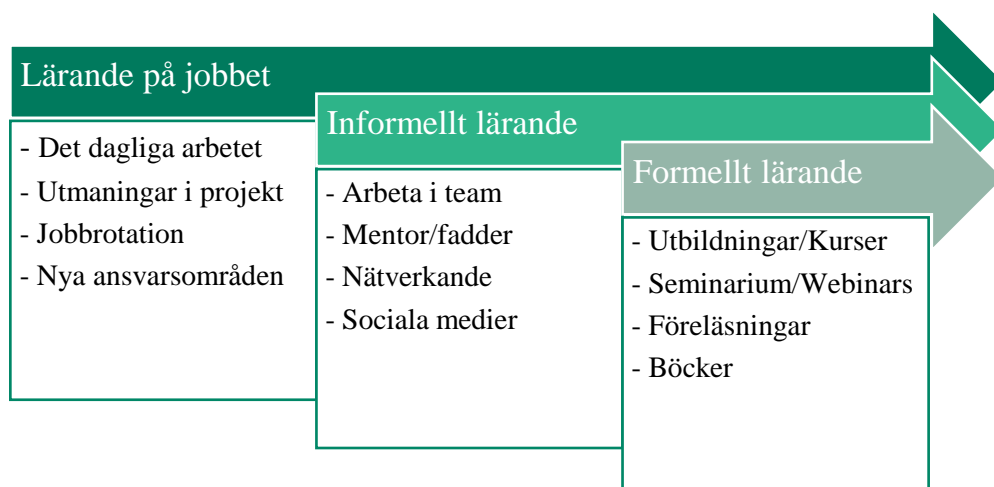
Kompetensförsörjningsaktiviteter

- 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 evenemangsgenförande (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:

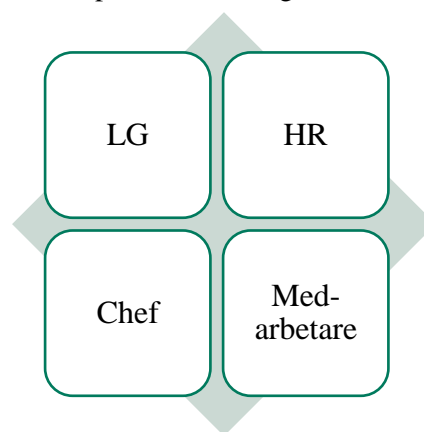
- Fastställa plan och rutin för kompetensförsörjning
- Introduktionsdag
- Ledarskapsförsörjning
- Budgetplanering för kompetensutveckling på bolagsnivå
- Bolagsövergripande utbildningsinsatser (registrering av genomförda utbildningar sker i HR-systemet Verismo)

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>