



Beslutsunderlag

Styrelsen 2023-09-22

Beslutspunkt 16

Handläggare: Fredrik Setterberg, Ekonomi- och
inköpschef

Telefon: 031-368 53 05

E-post: fredrik.setterberg@higab.se

Delårsrapport augusti 2023

Förslag till beslut

I styrelsen för Higab AB:

- att godkänna förslaget till delårsrapport augusti 2023 för Lokalkoncernen enligt bilagt förslag.
- att punkten justeras omedelbart.

Sammanfattning

-

Bedömning ur ekonomisk dimension

-

Bedömning ur ekologisk dimension

-

Bedömning ur social dimension

-

Samverkan

-

Bilagor

1. Delårsrapport augusti 2023 för Lokalkoncernen
2. Älvstranden Utvecklings Halvårsuppföljning Affärs- och verksamhetsplan 2023
3. Älvstranden Utvecklings Kompetensförsörjningsplan
4. Higabs Kompetensförsörjningsplan 2023-2027

Expediering

-

Delårsrapport augusti 2023

Lokalkoncernen

Innehållsförteckning

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Sammanfattning | 4 |
| 2 | Väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen | 6 |
| 2.1 | Verksamhetens utveckling | 6 |
| 2.1.1 | Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling..... | 6 |
| 2.1.2 | Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling | 9 |
| 2.1.3 | Övrig väsentlig information till kommunstyrelsen | 10 |
| 2.2 | Kommunfullmäktiges budgetmål | 12 |
| 2.2.1 | Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika. | 13 |
| 2.2.2 | Göteborg ska vara en tillgänglig stad för alla oavsett funktionalitet. | 13 |
| 2.2.3 | Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön. | 14 |
| 2.2.4 | Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram. | 14 |
| 2.2.5 | Göteborgs biologiska mångfald ska öka. | 15 |
| 2.2.6 | Göteborgs offentliga rum ska vara vackra, välskötta, trygga och tillgängliga samt gynna den biologiska mångfalden..... | 15 |
| 2.2.7 | Göteborg ska bli en mer blandad stad, bostadsbristen byggas bort och behovet av lokaler för kommunal service tillgodoses. | 15 |
| 2.2.8 | Företagsklimatet ska förbättras. | 15 |
| 2.2.9 | Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras..... | 16 |
| 2.2.10 | Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska. | 16 |
| 2.2.11 | Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål..... | 17 |
| 2.2.12 | Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt..... | 17 |
| 3 | Övrig uppföljning till kommunstyrelsen | 19 |
| 3.1 | Utveckling inom personalområdet..... | 19 |
| 3.1.1 | Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv | 19 |
| 3.1.2 | Analys av situationen inom HR-området..... | 21 |
| 3.1.3 | Långsiktig kompetensförsörjning | 22 |
| 3.2 | Ekonomisk uppföljning..... | 24 |
| 3.2.1 | Utfall till och med perioden | 24 |
| 3.2.2 | Prognos..... | 25 |
| 3.2.3 | Resultat per affärsområde/dotterbolag eller motsvarande | 26 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 3.2.4 | Investeringsredovisning..... | 26 |
| 3.2.5 | Lån och lånetak..... | 31 |
| 3.3 | Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag | 32 |
| 3.3.1 | Uppföljning av arbetet inom krisberedskap och civilt försvar.... | 32 |
| 3.3.2 | Övriga beslut och/eller uppdrag..... | 33 |
| 4 | Uppföljning till Göteborgs Stadshus AB | 34 |
| 4.1 | Specifikation av realisationsresultat vid avyttringar av fastigheter och bolag..... | 34 |
| 5 | Styrinformation till styrelsen..... | 35 |
| 5.1 | Uppföljning bolagens verksamhetsplan..... | 35 |
| 5.1.1 | Higab | 35 |
| 5.1.2 | Göteborgs Stads Parkering | 38 |
| 5.1.3 | Älvstranden Utveckling..... | 40 |
| 5.2 | Resultaträkning i sammandrag per bolag..... | 41 |
| 5.2.1 | Higab | 41 |
| 5.2.2 | Göteborgs Stads Parkering | 45 |
| 5.2.3 | Älvstranden Utveckling..... | 49 |
| 6 | Redovisning av uppdrag från Kommunfullmäktige | 51 |
| 6.1 | Redovisning av uppdrag från KS/KF i och utanför budget..... | 51 |

Bilagor

1. Älvstranden Utvecklings Halvårsuppföljning Affärs- och verksamhetsplan 2023
2. Älvstranden Utvecklings Kompetensförsörjningsplan 2023-2027
3. Higabs Kompetensförsörjningsplan 2023-2027

1 Sammanfattning

Higab

Sedan juni är Higabs VD Per-Henrik Hartmann tillfälligt VD för Älvstranden Utveckling medan rekrytering av ny VD pågår. Higabs chef Investeringsprojekt och Tidiga skeden har sagt upp sig och rekrytering av hans ersättare pågår.

I april skrev Higab avtal med Stureplansgruppen som kommer driva restaurang- och eventverksamhet i Dicksonska Palatset. Det omfattande renoveringsprojektet avslutas under våren 2024 och verksamheten öppnar efter sommaren.

I juli skrev Higab avtal med Skeppsviken som totalentreprenör för bygget av den nya kretsloppsparken i Högsbo. Den kommer bli tre gånger så stor som nuvarande anläggning och byggs delvis med återbrukat material. Invigning 2027.

Överklagan av bygglov för nya magasin för kulturförvaltningen avslogs även i högsta instans och projektet kan därmed fortsätta.

Kulturförvaltningen har gjort en utredning som visar att de har svårt att klara uppdraget med befintlig rambudget, främst pga att de totala lokalkostnaderna ökat vilket bland annat avser hyreskostnader hos Higab och andra hyresvärdar. Detta har de inte kompenserats för i budgeten i samma grad. Förvaltningen önskar lyfta frågan till KF då nya stora investeringar är aktuella som kommer påverka kostnaderna, till exempel tillbyggnaden av konstmuseet.

Göteborgs Stads Parkering

Besöksintäkterna steg under sommaren och intäkterna till och med augusti ligger över budget och tidigare prognos. Det finns dock fortsatt osäkerhet kring resebeteenden och utvecklingen till följd av lågkonjunktur.

Projektering och analys av projekt Skeppsbrogaraget visar på en väsentlig fördröjning. Styrelsen beslutade den 10 februari att hemställa om kommunfullmäktiges ställningstagande om projektets fortsatta genomförande.

Första etappen av P-hus Liseberg Södra öppnade 3 april. Detta är bolagets största anläggning med totalt 1 550 platser. I april öppnade också en tillfällig parkering vid Andromedagatan med 415 parkeringsplatser. På västra delen av Masthuggskajen planeras en anläggning om 700 platser. Projektering är genomförd och upphandling pågår.

Under våren har betalningen för elladdning flyttats från Göteborg Energi till appen Parkering Göteborg. Elbilsförarna kan nu betala för laddning och parkering i samma app vid ytterligare 868 laddpunkter på 44 parkeringsanläggningar.

Samarbetet med Framtidenkoncernen fortlöper och bolaget hanterar allt fler av parkeringskunderna. Bolaget utvecklar de interna kundstödssystemen för att ge support till kunderna fullt ut. Vid årsskiftet beräknas bolaget hantera 1300 av Framtidens tillstånd.

Älvstranden Utveckling

Bolaget har genom ett stort antal åtgärder skapat förutsättningar för genomförandet av ett lyckat Jubileumsfirande i Frihamnen. Mediaförsörjningen har reparerats/förstärkts, gång- och cykelstråk byggts, byggnader på eventområdet rustats upp, ytor för festplats iordningställt, platsbyggnadsåtgärder kopplade till Prototyp Göteborg har genomförts liksom andra nödvändiga fastighetsägaråtgärder.

Uppstart av bolagets genomförande i Skeppsbron försenas ytterligare i väntan på politiska beslut om kajgaragets finansiering.

Under våren har bolaget granskats i en rad kritiska artiklar av GT/Expressen.

I slutet av maj publicerade visseblåsarfunktionen en utredning där de bedömer att bolaget behöver vidta åtgärder för att rätta till brister som förefaller finnas i organisationen. Vid ett extrainsatt styrelsemöte 2 juni beslutades att säga upp VD Lena Andersson och att tillsätta Per-Henrik Hartmann som t f VD. Därtill beslutades om åtgärder för att möta visseblåsarfunktionens rekommendationer.

Ett projektdirektiv för omställning av verksamheten utifrån nytt ägardirektiv har beslutats av styrelsen. Projektplan för omställningsarbetet är under framtagande.

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 |
|--|-------------|-------------|----------------------|--------------------|
| NKI | 61-78 | 57-60 | - | 70-75 |
| Uthyrningsbar yta, kvm | 967 970 | 963 181 | 956 514 | 956 864 |
| Uthyrningsgrad, % | 92 | 93 | 92 | 94 |
| Förvaltade p-platser, antal | 50 483 | 51 233 | 51 295 | 50 967 |
| Antal bostäder färdigställda | 318 | 81 | 130 | 552 |
| Kvm BTA verksamhetslokaler färdigställda | 45 787 | 65 988 | 8 500 | 33 500 |
| Antal bostäder i produktion | 1 526 | 1 462 | 1 492 | 1 492 |
| Kvm BTA verksamhetslokaler i produktion | 205 476 | 217 376 | 110 200 | 110 200 |
| Soliditet / justerad, % | 32 / 60 | 35 / 63 | 31 / 60 | - |
| Rörelsemarginal, % | 18 | 19 | 14 | - |

Volym-, intäkts- och kostnadsutveckling

| Mått | Utfall perioden jämfört med samma period föregående år | Prognos helår jämfört med helår föregående år |
|----------------------------|--|---|
| Personalvolym, årsarbetare | +12 | +30 |
| Investeringar, mnkr | +31 | -281 |
| Belåningsgrad, % | 0 | +5 |

Personalvolym

Alla bolagen ser en ökning i antal årsarbetare jämfört med förra året, där Älvstranden Utveckling prognostiserar med störst ökning.

Se fler detaljer i stycket 3.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv.

Investeringar

Bolagen i koncernen har gjort investeringar om 659 mnkr att jämföra med 628 mnkr för samma period i fjol. Helårsprognos augusti ligger på 880 mnkr till skillnad från 1 161 mnkr i fjol. Se även stycket 3.2.4 Investeringsredovisning.

Belåningsgrad

Beräkningen är gjord på fastigheternas marknadsvärde som ger en mer rättvisande jämförelse

mot kommersiella fastighetsbolag. Båda Higab och Älvstranden Utveckling prognostiserar med en ökning av lånen jämfört med föregående år om tillsammans 1,2 mdkr. Se detaljerade siffror under stycket 3.2.4 Lån och lånetak.

2.1.1.1 Higab

Effektmått och övriga mått/nyckeltal

| Mått/nyckeltal | Utfall 2021 | Utfall 2022 | Utfall perioden 2023 | Prognos helår 2023 |
|------------------------------------|-------------|-------------|----------------------|--------------------|
| NKI | 61 | 60 | 64 | 75 |
| Uthyrningsbar yta, kvm | 608 850 | 602 646 | 603 016 | 607 316 |
| Uthyrningsgrad, % | 92,5 | 94,3 | 93,5 | 95 |
| Förvaltade p-platser, antal | 1 715 | 1 715 | 1715 | 1715 |
| Soliditet justerad, % | 63,8 | 62,9 | 60,5* | 60,5 |
| Fastigheternas direktavkastning, % | 3,7 | 3,1 | 3,2* | 3,2 |
| Rörelsemarginal, % | 14 | 21 | 27 | 21 |

* Beräknas per helår.

Volym-, intäcks- och kostnadsutveckling

| Mått | Utfall perioden jämfört med samma period föregående år | Prognos helår jämfört med helår föregående år |
|----------------------------|--|---|
| Personalvolym, årsarbetare | +6 | +5 |
| Investeringar, mnkr | +30 | +11 |
| Belåningsgrad, % * | +3 | +5 |

* Belåningsgraden är beräknad på fastigheternas marknadsvärde för att få en mer jämförbar och rättvisande bild mot kommersiella fastighetsbolag.

2.1.1.2 Göteborgs Stads Parkering

Effektmått och övriga mått/nyckeltal

| Mått/nyckeltal | Utfall 2021 | Utfall 2022 | Utfall perioden 2023 | Prognos helår 2023 |
|------------------------------------|-------------|-------------|----------------------|--------------------|
| NKI | 78 | - | - | 70 |
| Uthyrningsbar yta, kvm | 14 615 | 14 615 | 14 975 | 14 975 |
| Uthyrningsgrad, % | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Förvaltade p-platser, antal | 48 768 | 49 518 | 49 580 | 49 252 |
| Soliditet justerad, % | 91 | 92 | 95 | 87 |
| Fastigheternas direktavkastning, % | 4,9 | 5,1 | - | - |
| Rörelsemarginal, % | 25 | 25 | 22 | 18 |

Nöjdhetsindex

Prognostiserad NKI avser kundundersökning som sträcker sig över hela kundbasen i syfte att

förbättra kvalitet och leverans mot kund. Tidigare rapporterat utfall för 2021 avser mätningar enbart för inkommande kundärenden via telefon hos Parkering Göteborg.

Soliditet

Den justerade soliditeten uppgår för perioden till 95 % men beräknas sjunka till 87% till årsskiftet beroende på minskad lönsamhet till följd av nedskrivning i Skeppsbron samt utrangering av betalautomater. Därutöver minskar eget kapital på grund av extra utdelning till Stadshus AB.

Rörelsemarginal

Rörelsemarginalen uppgår för perioden till 22 % att jämföras med målet 20 %. Prognostiserad rörelsemarginal uppgår till 18 %. Den försämrade rörelsemarginalen beror på att nedlagda utgifter i Skeppsbroprojektet skrivs ned löpande på grund av osäkerhet och identifierad olönsamhet i projektet. I prognosen inkluderas utfall (22 mnkr) av nedskrivningar tom augusti. I prognosen finns även en post på 14 mnkr med avseende utrangering av betalautomater.

Volym-, intäcks- och kostnadsutveckling

| Mått | Utfall perioden jämfört med samma period föregående år | Prognos helår jämfört med helår föregående år |
|----------------------------|--|---|
| Personalvolym, årsarbetare | 0 | +6 |
| Investeringar, mnkr | -89 | -135 |
| Belåningsgrad, % | 0 | 0 |

* Personalvolym, årsarbetare i heltal för perioden 55 (55) och för helår 91 (85). En avvikelse i föregående periods utfall har korrigerats.

Personalvolym

Utfallet för årsarbetare i perioden jämfört med samma period föregående år är oförändrat. Detta beror främst på att bolaget har kommit ikapp med försenade ersättningsrekryteringar men också delvis på genomförda nyrekryteringar.

Prognosen för årsarbetare 2023 är högre än utfall för årsarbetare 2022 vilket beror på försenade ersättningsrekryteringar under 2022 och behov av nyrekryteringar.

Investeringar

Investeringarna är betydligt lägre i år jämfört med förra året vilket beror på att den tillfälliga parkeringsanläggningen på Heden färdigställdes 2022, även parkeringsanläggningen vid Liseberg stod för en stor del av investeringsvolymen förra året.

2.1.1.3 Älvstranden Utveckling

Effektmått och övriga mått/nyckeltal

| Mått/nyckeltal | Utfall 2021 | Utfall 2022 | Utfall perioden 2023 | Prognos helår 2023 |
|--|-------------|-------------|----------------------|--------------------|
| NKI | 66 | 57 | - | 70 |
| Uthyrningsbar yta, kvm | 337 108 | 338 523 | 338 523 | 334 573 |
| Uthyrningsgrad, % | 91,4 | 90,5 | 89 | 91 |
| Antal bostäder färdigställda | 318 | 81 | 130 | 552 |
| Kvm BTA verksamhetslokaler färdigställda | 45 787 | 65 988 | 8 200 | 33 500 |

| Mått/nyckeltal | Utfall 2021 | Utfall 2022 | Utfall perioden 2023 | Prognos helår 2023 |
|---|-------------|-------------|----------------------|--------------------|
| Antal bostäder i produktion | 1 526 | 1 462 | 1 492 | 1 492 |
| Kvm BTA verksamhetslokaler i produktion | 205 476 | 217 376 | 110 200 | 110 200 |
| Soliditet justerad, % | 50,3 | 52,9 | 53,1 | 52,9 |

Volym-, intäkts- och kostnadsutveckling

| Mått | Utfall perioden jämfört med samma period föregående år | Prognos helår jämfört med helår föregående år |
|----------------------------|--|---|
| Personalvolym, årsarbetare | +6 (59/53) | +10 (97/87) |
| Investeringar, mnkr | -21 (198/219) | -20 (280/300) |
| Belåningsgrad, % | -5 (21/26) | -2 (24/26) |

Investeringar

Älvstranden koncernen har stora avsättningar i balansräkningen avseende infrastruktur mm för projekt som är i genomförandefasen. När Älvstranden betalar infrastrukturprojekt redovisas inte dessa som investering i tabellen ovan.

Belåningsgrad

Belåningsgraden är beräknad på fastigheternas marknadsvärden för att få en mer rättvisande bild jämfört med kommersiella fastighetsbolag.

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

2.1.2.1 Higab

Det finns inga väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling i förhållande till bolagets planering.

2.1.2.2 Göteborgs Stads Parkering

Det finns inga väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling i förhållande till bolagets planering.

2.1.2.3 Älvstranden Utveckling

| |
|--|
| Väsentligt ökade räntekostnader på grund av hög belåning |
| Orsak till att avvikelsen uppstått |
| Riksbanken höjer styrräntan för att motverka hög inflation. |
| Konsekvenser för de verksamheten är till för |
| Investeringsviljan sjunker. |
| Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer |
| Påverkar möjligheten att genomföra projekt, minskar handlingsutrymmet. |
| Ekonomiska konsekvenser |
| Räntekostnaderna kommer att öka väsentligt kommande år till följd av den höga upplåningen. |
| Vidtagna åtgärder |
| I långsiktiga scenarier läggs höjd ränta in som en parameter. |

2.1.3 Övrig väsentlig information till kommunstyrelsen

2.1.3.1 Higab

Nya magasin för kulturförvaltningen

Överklagan av bygglov fick avslag även i sista instans, Mark- och miljööverdomstolen, vilket gör att projektet kan fortgå.

Tidsförskjutning - utveckling av Slakthuset

Arbetet med att utveckla Slakthuset inom stadsdelen Gamlestaden fastnar i de stora övergripande frågorna om hur staden ska hantera trafik och framtida skydd mot högt vatten. Befintlig detaljplan medger inte utveckling mot att bli den destination för småskalig matproduktion, kulturverksamheter, evenemang samt kontor och alternativa boendeformer såsom studentbostäder vilket är Higabs avsikt.

Ansökan om bygglov för nya verksamheter fastnar i bygglovsprocessen i och med att detaljplanen inte godkänner annat än industriverksamheter. SBF har tillsatt projektledare för detaljplanarbetet men det är först efter godkänt planprogram som arbetet med detaljplan kan starta. Stadsbyggnadsnämnden kan inte gå vidare med planprogrammet innan förhandling med Trafikverket avseende skydd för högt vatten är genomförd. Besked om tidpunkt för start av detaljplanarbetet avseende Slakthusområdet är således fortfarande en osäkerhet.

Konsekvenser blir tidsförskjutning i områdets upprustning och utveckling mot att bli en levande del av ett växande Göteborg i den takt som borde vara möjlig. Fördröjningen innebär dessutom intäktsbortfall och en ökad risk att fastighetsvärdena påverkas negativt.

Ökade kostnader fastighets- och byggmarknad

Kostnader för material på byggmarknaden har ökat markant det sista året men har på senare tid stabiliserats. I redan kontrakterade byggtreprenader ser bolaget en mindre påverkan, men vill flagga för att det kommer att påverka kostnadsbilden för framtida större investeringar.

Kraftigt ökade energipriser påverkar driftkostnader för fastigheterna under 2023. Det råder fortfarande osäkerhet kring kostnadsutvecklingen för de olika energislagen under 2024 vilket får påverkan på bolagets resultat.

Ökade räntenivåer har haft och kommer fortsatt att ha negativ påverkan på fastighetsvärden vilket gör det svårare att räkna hem investeringar som ligger i gränslandet av att vara lönsamma. Sådana investeringar kan därför komma att pausas i väntan på en mer gynnsam marknad.

2.1.3.2 Göteborgs Stads Parkering

Projekt Skeppsbrogaraget

Projekt Skeppsbrogaraget har analyserats i detalj och förväntas bli väsentligt dyrare än vad som tidigare har kommunicerats. Styrelsen har hemställt frågan om att bygga garaget till kommunfullmäktige för ställningstagande. Om kommunfullmäktige även i det här läget anser att anläggningen ska byggas med oförändrade förutsättningar så kan detta medföra väsentlig påverkan på bolagets ekonomi, både kortsiktigt i form av nedskrivningar och räntebärande skulder samt långsiktigt i form av årliga underskott.

2.1.3.3 Älvstranden Utveckling

Försenat genomförande av projekt Skeppsbron

Kajgaraget, som är en förutsättning för att komma igång med ytterligare genomförande, inväntar beslut om reviderad investeringsbudget för genomförande. Då Kajgaraget är en förutsättning för utbyggnad av övriga delar av Skeppsbron innebär detta att projektets genomförande försenas ytterligare.

I väntan på beslut bedrivs "lågintensivt" arbete och projektorganisationen är idag inte fullt sysselsatt. Projektets kostnader ökar till följd av att tidplanen försenas ytterligare, framför allt pga ökade personalkostnader.

Granskning av bolaget och ny vd

Under våren påbörjade GT/Expressen en granskning av bolaget och bolagets VD och publicerade en rad kritiska artiklar. Artiklarna medförde att bolaget under våren polisanmälde en f d anställd och tre leverantörer utifrån misstankar om givande och tagande av muta. Förundersökning pågår.

Vidare inledde Konkurrensverket en utredning av bolaget om anskaffning av konsulttjänster. Detta ärende avskrevs av KKV i juli 2023.

I slutet av maj publicerade visselblåsarfunktionen en utredning om bolaget där man bedömer att bolaget behöver vidta ett antal åtgärder för att komma till rätta med brister som förefaller finnas i organisationen. Vidare rekommenderar visselblåsarfunktionen styrelsen att aktivt arbeta för en förändring av den interna kulturen såväl som att stärka beslutsprocessen med anledning av vad som framkommit i utredningen. Slutligen uppmanas den nuvarande styrelsen att överväga vilka åtgärder som krävs på kort och lång sikt för att återupprätta förtroendet för bolaget och, i förlängningen, för Göteborgs Stad. VD pekade i ett utlåtande till styrelsen på att rapporten från visselblåsarfunktionen i delar innehåller felaktigheter.

Styrelsen beslutade vid ett extra styrelsemöte i juni att säga upp VD Lena Andersson från och med 2023-06-02 samt att utse Per-Henrik Hartmann som t f VD.

Som svar på visselblåsarfunktionens rekommendationer beslutade styrelsen dessutom att

- göra en uppdaterad riskanalys av de 5-6 största projekten.
- genomföra en extern granskning för att genomlysna bolagets styrmiljö avseende: intern kontroll, uppföljning och rapportering till styrelsen, kvalitet, omfattning och form på beslutsunderlag som lämnas till styrelsen, eventuella behov av förändring av styrelsens arbetsordning och delegering till VD, eventuella andra åtgärder för att stärka

- styrningen av bolaget.
- ge VD i uppdrag att säkerställa att förändringar i det interna arbets- och ledningssättet fick en framskjuten position i direktiven för omställningsarbetet till följd av nytt ägardirektiv. I visseblåsarfunktionens rapport pekas bland annat på behovet av förändring av delar av det interna arbets- och ledningssättet. Detta är en central del i omställningsarbetet och i de nya direktiv för arbetet som skulle föreläggas styrelsen innan sommaren.
- öka antalet styrelsemöten för att nära kunna följa och fatta beslut avseende det pågående arbetet.

Rekrytering av ny VD påbörjades i augusti.

2.2 Kommunfullmäktiges budgetmål

Mål fördelade till bolagen i lokalkoncernen

| | KF:s budgetmål 2023 | Ansvarig (huvudansvarig) |
|----|--|--|
| 1 | Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika. | Alla (KS) |
| 2 | Göteborg ska vara en tillgänglig stad för alla oavsett funktionalitet. | Higab (funktionsstöd) |
| 3 | 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 (demokrati och medborgarservice) |
| 4 | Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram. | Alla (miljö- och klimat) |
| 5 | Göteborgs biologiska mångfald ska öka. | Higab och Älvstranden Utveckling (miljö- och klimat) |
| 6 | Göteborgs offentliga rum ska vara vackra, välskötta, trygga och tillgängliga samt gynna den biologiska mångfalden. | Higab och Älvstranden Utveckling (stadsmiljö) |
| 7 | Göteborg ska bli en mer blandad stad, bostadsbristen byggas bort och behovet av lokaler för kommunal service tillgodoses. | Higab (stadsbyggnad) |
| 8 | Företagsklimatet ska förbättras. | Higab (BRG) |
| 9 | Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras. | Alla (KS) |
| 10 | Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska. | Alla (KS) |
| 11 | Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål. | Alla (inköp och upphandling) |
| 12 | Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt. | Alla (KS och Stadshus) |

2.2.1 Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika.

Higab

Arbetet med konceptet "Tryggt, säkert och trivsamt 2030" (TST) pågår enligt plan, dvs bolagets arbete med säker uthyrning, hög basnivå, service till service, beställansvar för social hållbarhet och TST-lägesbilder. Arbetet ligger i linje med stadens program för en jämlik stad och program för trygghetsskapande och brottsförebyggande arbete. Vi ser en förflyttning inom bolaget inom alla fem inriktningar enligt plan vilket är:

1. Hög basnivå har lanserat ett TST-protokoll för fastighetsronderingar som utifrån vetenskapligt framtagna parametrar ska säkerställa att alla känner sig trygga, säkra och uppleva trivsel kring fastigheterna.
2. Säker uthyrning avser att göra fördjupade bakgrundskontroller av befintliga och potentiella hyresgäster. I dagsläget har ca 30 % scannats av de befintliga hyresgästerna. Ny rutin har implementerats där den djupare bakgrundskontrollen genomförs av alla potentiella hyresgäster innan kontrakt tecknas.
3. Service till service tar emot praktikanter för arbetsträning med målet att de ska närma sig arbetsmarknaden. Vi samarbetar med verksamheter inom Göteborgs Stad som har i uppgift att stötta individer ut i arbetet och hittills har fyra praktikanter matchats med vår verksamhet. En av praktikanterna har i dag en anställning och fler kandidater är just nu aktuella för insatser i bolaget.
4. Inom beställansvar för social hållbarhet har vi med hjälp av *Rättvist byggande* genomfört fyra platskontroller och hittat mindre överträdelser som åtgärdats.
5. Lägesbild för TST-arbetet håller på att ta form med olika mätverktyg som tillsammans kommer ge ett index.

Göteborgs Stads Parkering

Bolaget arbetar för att göra stadens resurser tillgängliga för alla samt för att bidra till att skapa tillit, delaktighet och inflytande:

- I bolagets affärsutvecklingsprocess ingår ett intresseforum för att systematiskt ta hänsyn till synpunkter från parkerande kunder och kunddialoger vid utveckling av produkter och tjänster.
- Bolagets deltagande i stadsutvecklingsprojekt sker utifrån ett hela-staden-perspektiv med syfte att bidra till stadens visioner om ett socialt hållbart samhälle.
- Bolagets rutiner säkerställer att diskriminering motverkas och att mänskliga rättigheter beaktas.

Älvstranden Utveckling

En av Vision Älvstadens tre strategier är "Hela Staden" för att skapa en stad för alla. Eftersom det i ändamålet för bolagets nya ägardirektiv inte längre finns med att förverkliga Visionen, är Älvstrandens uppdrag inte längre lika tydligt när det gäller att bidra till att skapa jämlika livsvillkor för Göteborgs invånare.

2.2.2 Göteborg ska vara en tillgänglig stad för alla oavsett funktionalitet.

Higab

Bolaget äger och förvaltar specialfastigheter för Göteborgs Stad och att öppna upp och tillgängliggöra fastigheterna för göteborgarna är viktigt för bolaget. Bolaget har sedan flera år jobbat med att bygga bort enkelt avhjälpta hinder och har tagit till sig programmet för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning. I bolagets bestånd finns 31 byggnadsminnen och ett stort antal kulturhistoriskt värdefulla byggnader där möjligheterna att tillgängliggöra alla ytor, oavsett funktionalitet, är svåra att tillgodose fullt ut trots insatser.

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

Higab

I arbetet med TST-konceptet (se 2.2.1) har bolaget tagit utgångspunkt i diskrimineringsgrunderna och utifrån dessa utvecklat en metodik för att skapa jämlika förutsättningar i stadens rum. I metodiken ingår bland annat att utgå från olika perspektiv avseende ålder, kön, funktionsvariation etc. I arbetet samarbetar vi med olika aktörer runt husen. Bolaget genomför även en årlig lönekartläggning för att säkerställa jämställda löner.

Göteborgs Stads Parkering

Alla bolagets anläggningar är utformade för att passa alla oavsett kön. Kunderna hanteras också alltid på samma sätt av bolagets kundtjänst, oavsett kön. Bolaget genomför även en årlig lönekartläggning för att säkerställa jämställda löner.

Älvstranden Utveckling

Som bolag ska vi behandla alla lika. Vi arbetar med kompetensbaserad rekrytering via en extern leverantör. Bolaget arbetar aktivt med det som diskrimineringslagen kallar för aktiva åtgärder inom arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt föräldraskap och arbete. Bolaget genomför även en årlig lönekartläggning för att säkerställa jämställda löner.

Bolaget planerar en obligatorisk bolagsövergripande utbildning inom normkritik, diskriminering och kränkande särbehandling under hösten 2023.

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

Higab

Bolaget har intensifierat arbete med att driftoptimera och energieffektivisera fastighetsbeståndet för att nå uppsatta mål i miljö- och klimatprogrammet.

För bolagets nybyggnation varierar målsättningarna beroende på när projekten startade. Inga generella målsättningar har beslutats för nybyggnationerna, men bolaget följer miljö- och klimatprogrammets målsättningar.

Bolaget har genom olika samarbeten fokus på återbruk och cirkulära flöden och genomför pilotprojekt för att testa återbruk i praktiken i lokalanpassningar, underhåll, nybyggnation och förstudier.

Göteborgs Stads Parkering

Bolaget arbetar med att minska klimatavtryck från inköp, minskade utsläpp från transporter och för att främja ett hållbart resande t ex genom:

- Samarbete med bilpoolsföretag för att främja bilpooler.
- Samnyttjande och utökning av laddinfrastruktur.
- Appen Parkering Göteborg visar var det finns elbilsladdning och kollektivtrafik.
- Digitalt hänvisningssystem minskar söktrafik genom information om lediga platser.
- Prisstrategi och information för att öka intresset för att parkera en bit från stadskärnan.
- Deltar i projekt med syfte att bidra till ökat hållbart resande.
- Miljökrav vid upphandlingar.

- Deltar i avsiktsförklaringen Handslaget.
- Åtgärder för minskad energiförbrukning i anläggningarna.

Älvstranden Utveckling

Bolaget bedömer att bolagets största möjlighet att påverka klimatomställningen ligger inom ramen för vår markutveckling. Bolaget jobbar med att ställa klimatkrav vid byggrättförsäljningar samt följer upp och utvecklar byggprocessen för minskad klimatpåverkan löpande i våra delområden.

2.2.5 Göteborgs biologiska mångfald ska öka.

Higab

I befintligt fastighetsbestånd pågår olika initiativ och samarbeten som främjar stadens biologiska mångfald, exempelvis Mångfaldsgården i Härlanda Park som nyligen anlagts inom ramen för ett samarbete med Stadskupan och Vägen ut. Inom nybyggnation strävar bolaget efter att bidra enligt miljö- och klimatprogrammet och övriga riktlinjer för staden.

Älvstranden Utveckling

Bolaget har med perspektiven kring biologisk mångfald vid utveckling av våra delområden i utveckling av såväl allmän plats, kvarter och i byggmaterialens påverkan på mångfalden.

2.2.6 Göteborgs offentliga rum ska vara vackra, välskötta, trygga och tillgängliga samt gynna den biologiska mångfalden.

Higab

Bolaget jobbar systematiskt genom TST-arbetet med att skapa ordning och reda i och runt husen för att besökare och hyresgäster ska uppleva miljön som båda trygg och trivsamt. I detta arbete försöker vi inkludera olika element som gynnar den biologiska mångfalden. Effekten så här långt har varit ökad intern medvetenhet och genomförande av olika åtgärder.

Älvstranden Utveckling

Bolaget jobbar med kontinuerlig fastighetsutveckling för att levandegöra Lindholmen över fler av dygnets timmar. Detta görs genom att skapa trygga stråk, bland annat genom konst och möjlighet för aktiviteter för att göra området vackrare och mer stimulerande så att människor ska söka sig dit.

2.2.7 Göteborg ska bli en mer blandad stad, bostadsbristen byggas bort och behovet av lokaler för kommunal service tillgodoses.

Higab

I Higabs uppdrag ingår att bygga olika lokaler på uppdrag av Staden för att tillgodose den kommunala servicen. Vi jobbar aktivt med fastigheternas gestaltning för att bidra till en levande stad.

2.2.8 Företagsklimatet ska förbättras.

Higab

Bolaget bidrar till det Näringslivsstrategiska programmet med målsättningen att genomföra minst ett pilotprojekt som avser att testa modellen för "Värdeskapande nätverk av återbruksrelaterade tjänster" i syfte att stärka cirkulärt entreprenörskap. Arbetet pågår med olika pilotprojekt för att testa återbruk i praktiken inom såväl lokalanpassning och underhåll

som nybyggnation och förstudier.

2.2.9 Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.

Higab

Medarbetarna är en av Higabs viktigaste resurser och bolaget prioriterar att skapa en arbetsmiljö som främjar engagemang och får oss att trivas på jobbet.

Företagsledningen tar kontinuerligt temperaturen på vad medarbetarna tycker och känner genom enkäter för att på så sätt fånga upp vad som behöver utvecklas framöver. Under 2023 har bolaget implementerat IA vilket vi tror ökar graden av rapportering och möjlighet att arbeta förebyggande med arbetsmiljöfrågor. Bolagets index för hållbart medarbetarengagemang ligger bland de högsta inom Göteborgs Stad, vilket vi ska fortsätta främja men med vetskapen att även nöjda medarbetare kan ha bekymmer som behöver tas omhand. Vi fortsätter därför arbetet för ett aktivt ledarskap och engagerade medarbetare med fokus på bolagets kultur.

Under året genomför bolaget en rad olika aktiviteter för att stärka medarbetarskapet genom att främja utveckling och engagemang. Exempelvis genomförs en utbildning i tillitsbaserat ledarskap för alla chefer och en föreläsning ges för alla medarbetare på temat arbetsglädje och att lyckas tillsammans. Genomgripande uppmuntras även samtliga anställda till personlig utveckling i sitt jobb genom föreläsningar, seminarier och utbildningar.

Göteborgs Stads Parkering

Bolaget arbetar ständigt för att förbättra arbetsmiljön och arbetsvillkoren för bolagets anställda.

Bolaget har fram till nu genomfört en rad olika aktiviteter inom arbetsmiljöområdet, bland annat har bolaget implementerat IA där alla chefer har genomfört utbildning och utreder eventuella tillbud och olycksfall.

Under Q3 och Q4 planeras en rad olika aktiviteter där bolaget bland annat rullar ut den årliga arbetsmiljöutbildningen för alla medarbetare och chefer. Därutöver kommer samtliga chefer också genomgå en fördjupad arbetsmiljöutbildning under hösten.

Älvstranden Utveckling

Arbete med att utforma bättre arbetsmiljösidor på bolagets intranät pågår under hösten 2023 för att ge tydligare information till medarbetare och chefer. Sidorna uppdateras med information om bland annat bolagets rehabiliteringsprocess och hur man kan förhindra och arbeta med stress.

Under våren 2023 gjordes pulsmätningar med samtliga anställda för att få tätare uppdatering och kunna fånga upp tidiga signaler om ohälsa. Resultatet används som underlag för dialog på samtliga avdelningar.

I övrigt har anställda på bolaget goda arbetsvillkor och arbetsgivaren arbetar ständigt med förebyggande åtgärder för att skapa en arbetsmiljö som alla kan arbeta i på lika villkor.

2.2.10 Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.

Higab

Bolaget har en positiv trend med låg sjukfrånvaro (3,6 % per augusti). De långa sjukskrivningarna ökade dock i början på året men flera av de berörda medarbetarna beräknas vara tillbaka och arbeta fulltid senare under året. Medarbetarna får ta del av olika hälsofrämjande åtgärder, både i form av återkommande erbjudanden och tillfälliga

inspirationsaktiviteter.

Göteborgs Stads Parkering

Bolaget har ingen arbetsrelaterad sjukskrivning. Bolaget har en positiv trend med låg sjukfrånvaro.

Älvstranden Utveckling

Budget för att arbeta förebyggande tillsammans med företagshälsovården finns och används. Arbetsgivaren arbetar effektivt med att erbjuda tjänster från företagshälsovård, såsom ergonom, samtalsstöd etc. Just nu har vi hög arbetsbelastning på några av våra avdelningar, vilket följs upp kontinuerligt för att minimera risken för ohälsa.

Bolaget planerar inför ett förändringsarbete, där organisationen kommer att ses över. Målet är att skapa en ny organisation som är anpassad till bolagets uppdrag, och som minimerar den strukturella risken för arbetsrelaterad ohälsa genom bl.a. genomlysning av beslutsvägar, mandat, avdelningarnas storlek etc.

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

Higab

Bolaget är en aktiv deltagare i framtagandet av nya upphandlings-, leverantörs- och avtalssystemet, ULA, och kommer agera pilotbolag under våren 2024. Bolaget ser stora möjligheter i att hitta mer effektiva rutiner med ett stadengemensamt system.

Bolagets arbete med Rättvist byggande har redan visat resultat vad avser säkerhet på arbetsplatsen och exkludering av oseriösa leverantörer där ID06-bolagsdeklarationer är en viktig bas.

Göteborgs Stads Parkering

Bolaget har implementerat stadens gemensamma processer för inköp och upphandling.

Bolaget har uppdaterat anvisningen för inköp och upphandling med fokus på hållbara inköp. Vid varje upphandlingstillfälle ska hänsyn tas till alla hållbarhetskriterier; ekologiska, sociala och ekonomiska krav.

Kontroll och efterlevnad av inköps- och upphandlingsprocessen följs upp regelbundet genom olika aktiviteter. Till exempel följs direktupphandlingar upp kvartalsvis för att säkerställa korrekt dokumentation med mera, och varje månad följs beställningar upp, så att de görs elektroniskt och av behöriga beställare.

Älvstranden Utveckling

För att effektivisera arbete har bolaget implementerat en helt elektronisk hantering av direktupphandlingar.

Bolaget följer stadens metod för att förenkla för individer som står långt från arbetsmarknaden att komma ut i arbete. Under 2023 har en person fått arbete som en följd av vårt arbete.

2.2.12 Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.

Higab

Bolagets egna mål samt mål, inriktningar och uppdrag som berör bolaget i kommunfullmäktiges budget har inarbetats i verksamhetsplanen. Verksamhetsplanen följs upp löpande på ett strukturerat och transparent sätt. Rapportering sker löpande till styrelsen.

Bolaget arbetar just nu med att ta fram en ny affärsplan för 2024-2027 där hela bolaget är involverat i att identifiera ny riktning med bolagskritiska positionsförflyttningar.

Göteborgs Stads Parkering

Bolagets egna mål samt mål, inriktningar och uppdrag som berör bolaget i kommunfullmäktiges budget har inarbetats i verksamhetsplanen. Verksamhetsplanen följs upp löpande på ett strukturerat och transparent sätt. Rapportering sker löpande till styrelsen.

För att ytterligare tydliggöra de långsiktiga målen för bolaget så pågår ett arbete med att ta fram en affärsplan.

Älvstranden Utveckling

Bolagets egna mål samt mål, inriktningar och uppdrag som berör bolaget i kommunfullmäktiges budget har inarbetats i verksamhetsplanen. Verksamhetsplanen följs upp löpande på ett strukturerat och transparent sätt. Rapportering sker löpande till styrelsen.

Bolaget har fått ett nytt ägardirektiv och arbete med att ta fram en ny affärsplan utifrån detta pågår.

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 | 184 | 172 | 293 | 276 |
| Total sjukfrånvaro (%) | 3,2* | 2,1* | 3,5* | 2,8* |
| Antal tillsvidareanställda bolagsexterna avgångar | 12 | 24 | | |
| Antal tillsvidareanställda bolagsexterna rekryteringar | 21 | 26 | | |
| Bolagsextern personalomsättning* (%) | | | 7,7* | 14,9* |

* Bolagen anses ha jämnstora personalvolym och på koncernnivå redovisas ett genomsnitt av bolagens rapportering.

Sjukfrånvaro

Den genomsnittliga sjukfrånvaron inom koncernen ligger något högre än förra året. Göteborgs Stads Parkering har en positiv trend och ligger under snittet medan Älvstranden Utveckling har haft en intensiv vår med hög arbetsbelastning och försämrade psykosocial arbetsmiljö och ligger över snittet. Hög utfall för sjukfrånvaro ligger nära snittet där bolaget ser att långtidssjukskrivna kan komma att minska framåt.

Personalomsättning

Bolagen inom koncernen prognostiserar med en lägre personalomsättning i år jämfört med förra året. Älvstranden Utveckling ser dock att fler uppsägningar kan komma under hösten som ett resultat av ändringarna i bolagets uppdrag.

3.1.1.1 Higab

Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv

| | Aktuell period (ack sedan årets början) | Aktuell period föregående år (ack sedan årets början) | Prognos 2023 | Utfall dec 2022 |
|--|---|---|--------------|-----------------|
| Antal årsarbetare | 70 | 64 | 105 | 100 |
| Total sjukfrånvaro % | 3,9 | 3,1 | 3,5 | 3,3 |
| Antal tillsvidareanställda bolagsexterna avgångar | 4 | 6 | | |
| Antal tillsvidareanställda bolagsexterna rekryteringar | 7 | 12 | | |
| Bolagsextern personalomsättning (%) | | | 6 | 10,5 |

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron förväntas att hålla mål/prognos på 3,5 %. Långtidssjukskrivningarna kan komma att minska framåt.

Personalomsättning

Bolaget har prognostiserat en lägre personalomsättning 2023 än utfallet 2022, då det varit färre uppsägningar än föregående år och bolaget har fler anställda.

3.1.1.2 Göteborgs Stads Parkering

Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv

| | Aktuell period (ack sedan årets början) | Aktuell period föregående år (ack sedan årets början) | Prognos 2023 | Utfall dec 2022 |
|--|---|---|--------------|-----------------|
| Antal årsarbetare | 55 | 55 | 91 | 85 |
| Total sjukfrånvaro % | 1,8 | 1,5 | 3,0 | 1,5 |
| Antal tillsvidareanställda bolagsexterna avgångar | 6 | 12 | | |
| Antal tillsvidareanställda bolagsexterna rekryteringar | 6 | 8 | | |
| Bolagsextern personalomsättning (%) | | | 7,2 | 16,7 |

Avvikelser i föregående periods utfall av årsarbetare och sjukfrånvaro har korrigerats.

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron förväntas att hålla mål/prognos på 3,0 %. Bolaget ser en positiv trend med låg sjukfrånvaro på 1,8 % för perioden 2023.

Personalomsättning

Personalomsättningen förväntas vara lägre än utfall för 2022.

3.1.1.3 Älvstranden Utveckling

Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv

| | Aktuell period (ack sedan årets början) | Aktuell period föregående år (ack sedan årets början) | Prognos 2023 | Utfall dec 2022 |
|--|---|---|--------------|-----------------|
| Antal årsarbetare | 59 | 53 | 97 | 91 |
| Total sjukfrånvaro % | 4,1 | 1,9 | 4,0 | 3,5 |
| Antal tillsvidareanställda bolagsexterna avgångar | 2 | 6 | | |
| Antal tillsvidareanställda bolagsexterna rekryteringar | 8 | 6 | | |
| Bolagsextern personalomsättning (%) | | | 10,0 | 17,6 |

Sjukfrånvaro

Bolaget har några medarbetare med stressrelaterad ohälsa, där återgång till arbete varit svårare. Det har varit en intensiv vår med hög arbetsbelastning och den psykosociala arbetsmiljön har varit sämre. Även ett antal medarbetare har varit sjuka i covid-liknande symptom.

Personalomsättning

Bolaget har för 2023 målet att personalomsättningen inte ska stiga över 10 %. Eftersom utredningsarbetet kring bolagets existens blev klart tidigt under våren är analysen att fler kan se sig vara kvar mer långsiktigt på bolaget – vilket är positivt. Det kan vara så att fler väljer att lämna bolaget under hösten, detta då de eventuellt sökt nya arbeten under sommaren. Flertalet rekryteringsprocesser brukar avslutas i september/oktober.

3.1.2 Analys av situationen inom HR-området

3.1.2.1 Higab

Bolagets verksamhet drivs på bra utifrån ett HR-perspektiv. Vår organisation arbetar med grunduppdraget med våra tillsatta resurser.

Våra långa sjukskrivningar har ökat i början av året men flera av medarbetarna beräknas vara tillbaka och arbeta fulltid senare under året.

3.1.2.2 Göteborgs Stads Parkering

Bolagets verksamhet drivs på bra utifrån ett HR-perspektiv och grunduppdraget bedöms kunna utföras på både kort och lång sikt.

Bolagets sjukfrånvaro är fortsatt låg och taktar lägre än prognos.

Bolaget arbetar ständigt för att förbättra arbetsmiljön och arbetsvillkoren för de anställda.

Bolaget genomför satsningar på ledarskap genom nyetablering av ett ledarforum och utbildningar i syfte att stärka kompetens samt som en del av det fortsatta arbetet med att bli en mer attraktiv arbetsgivare.

3.1.2.3 Älvstranden Utveckling







En turbulent vår där bolagets VD fick avgå har skapat en psykosocial arbetsmiljö som behöver åtgärdas omgående. Medarbetare och facklig samverkan har påtalat brist i förtroende till bolagets chefer och ledning. Arbetsgivaren har därför kontinuerlig facklig samverkan för att lyssna in och försöka ta fram aktiviteter för att åtgärda problematiken. Bolagets tf VD har skapat lugn i organisationen genom närvaro och täta dialoger med medarbetare och chefer.

Flera aktiviteter för att arbeta med bolagets kultur och värderingar är planerade att starta under hösten.

Bolaget har trots ovan en fungerande kompetensförsörjning vilket är avgörande för att vi ska klara vårt uppdrag. Bolagets ledning följer utvecklingen och arbetar med att behålla kompetens inom bolaget. Bolaget står inför ett större förändringsarbete, som ska resultera i en ny organisation. För att skapa lugn i organisationen tas en plan fram för att beskriva det kommande förändringsarbetet.






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 |
|----------------------------------|------------------------|---|-----------------------|---|--|---|
| Göteborgs Stads Parkering | | | | | | |
| Övrigt | Systemutvecklare |  Ingen brist | - |  Oförändrat | - | |
| Övrigt | Projektutvecklare |  Viss brist | - |  Oförändrat | - | Konsulter tas inför att täcka kortsiktiga behov |
| Älvstranden Utveckling | | | | | | |
| Övrigt | Redovisningsekonom |  Viss brist | 3 |  Oförändrat | Ohälsosam arbetsbelastning med mycket övertid. | Två kandidater som skrivit anställningsavtal har i sista stund hoppat av. |

Higab har haft betydligt färre rekryteringar 2023 än 2022 och har ingen brist i bemanningen idag. Vi håller på med en organisationsförändring inom verksamhetsområde Fastighet och de nya arbetssätten kan komma innebära förändrade tjänster där kompetens idag saknas.

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 |
|----------------------------------|--|---|---|--|
| Higab | | | | |
| Övrigt | Fastighetsförvaltare med digital kompetens |  Viss brist | 2 | BIM och AI-styrning av fastighetsförvaltningen |
| Göteborgs Stads Parkering | | | | |
| Övrigt | Systemutvecklare |  Viss brist | Ingen uppgift | - |
| Övrigt | Projektutvecklare |  Viss brist | Ingen uppgift | - |
| Älvstranden Utveckling | | | | |
| Övrigt | Redovisningsekonom |  Stor brist | 3 | |
| Projektledare | - |  Viss brist | 5 | Erfarna projektledare |

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

Se styckets underrubriker och bifogade kompetensförsörjningsplaner.

Higab

Se bifogad kompetensförsörjningsplan.

Göteborgs Stads Parkering

| Åtgärd (Vad ska göras) | Syfte (Vilket problem ska det lösa?) | Aktivitet (Vilka konkreta aktiviteter genomförs?) | Åtgärden påbörjas | Åtgärden slutförs | Förväntad effekt |
|--|---------------------------------------|---|-------------------|-------------------|--|
| Fortsätta arbetet med kompetens- och utvecklingsplaner | Breda och behålla kompetens | - | X | X | En kompetent organisation och en attraktiv arbetsgivare. |
| Rekrytering | Bemanna och kompetensförsörja bolaget | - | X | X | En kompetent organisation och en attraktiv arbetsgivare. |

Älvstranden Utveckling

Se bifogad kompetensförsörjningsplan.

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

Se under respektive bolagsrubrik.

Higab

Staden tar idag fram gemensamma utbildningar som ökar vår kompetens och attraktivitet, vilket vi önskar att staden fortsätter med. Detta ökar även samsynen mellan förvaltningar och bolag då vi interagerar med varandra vid dessa utbildningstillfällen.

Göteborgs Stads Parkering

Bolaget har inget att rapportera.

Älvstranden Utveckling

Framtagande av ett arbetssätt, struktur för in- och utlåning av personal inom stadens bolag och förvaltningar. Även ett stadengemensamt rekryteringscenter för bolag. Troligen skulle vi ha lättare att klara den gemensamma kompetensförsörjningen inom staden om vi hjälpte varandra i större utsträckning än vad som görs idag.

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 | 1 284 | 1 255 | 29 | 1 195 | 1 899 | 1 923 | 1 885 | 1 778 |
| Kostnader | -663 | -616 | -45 | -518 | -1 022 | -1 055 | -929 | -815 |
| Realisationsresultat sålda fastigheter | 15 | - | 13 | 4 | 15 | 12 | - | 203 |
| Personalkostnader | -179 | -205 | 26 | -163 | -279 | -296 | -308 | -249 |
| Av- och nedskrivningar | -269 | -242 | -27 | -236 | -391 | -374 | -364 | -375 |
| Rörelseresultat | 188 | 193 | -5 | 283 | 222 | 210 | 283 | 542 |
| Finansiella intäkter | 14 | - | 14 | 5 | 12 | 2 | - | 12 |
| Finansiella kostnader | -69 | -68 | -1 | -53 | -104 | -100 | -102 | -83 |
| Resultat efter fin. poster | 134 | 124 | 10 | 235 | 130 | 112 | 182 | 471 |

3.2.1 Utfall till och med perioden

Lokalkoncernens resultat för perioden januari till augusti om 134 mnkr är 10 mnkr högre än den periodiserade budget om 124 mnkr.

Intäkterna om 1,3 mdkr är 29 mnkr högre än budgeten främst eftersom parkeringsverksamheten har högre beläggning inom besöksparkeringen samt högre intäkter från kontrollavgifter och från elladdning.

Kostnaderna om -663 mnkr är 45 mnkr högre än budgeten eftersom Älvstranden Utveckling har utökad reservering för index på entreprenad (-71 mnkr). Driftkostnaderna är å andra sidan lägre än budgeterat vilket främst beror på bolagens underhållsåtgärder som antingen kommer senare i år eller har skjutits på framtiden. Ett exempel är Älvstranden Utvecklings underhåll av Kran 10 Götaverken som åter igen skjuts fram.

Personalkostnaderna om -179 mnkr är 26 mnkr lägre än budgeten där alla tre bolagen har ett lägre utfall, men främst Älvstranden Utveckling som rapporterar om båda försenade och uteblivande rekryteringar. [KK1][FS2]

Avskrivningarna om -269 mnkr är 27 mnkr högre än budget om -242 mnkr varav 20,9 mnkr avser löpande nedskrivning av upparbetade utgifter för kajgaraget Skeppsbron.

Älvstranden Utveckling har genomfört ett par **fastighetstransaktioner** vid Gullbergsvass till bland annat exploateringsnämnden. I övrigt finns tillkommande intäkter och kostnader för genomförda och kommande transaktioner. (Se detaljer i stycket 4.1 Specifikation av realisationsvinster vid avyttringar av fastigheter och bolag.)

Bolagsspecifika resultaträkningar och kommentarer finns i stycke 5 om styrintformation till styrelsen.

3.2.2 Prognos

Lokalkoncernens helårsprognos Prognos augusti om 130 mnkr är 52 mnkr lägre än budgeten om 181 mnkr. De största avvikelserna avser övriga kostnader, realisationsresultatet och nedskrivningarna.

Kostnaderna om -1.022 mnkr är en ökning om 93 mnkr från budgeten om -993 mnkr. Göteborgs Stads Parkering ökar prognosen för driftkostnader (-10,4 mnkr) för leasing av laddstolpar och ökade kostnader för vinterskötsel. De utrangerar även ett stort antal betalautomater (-14,0 mnkr). Älvstranden Utveckling ökar avsättningarna för entreprenaden av halvön till -71 mnkr till följd av rådande utveckling för KPI-indexet.

Realisationsresultatet uppgår till +15,0 mnkr. Koncernen budgeterar aldrig för kommande fastighetstransaktioner och årets justeringar avser främst en slutavräkning för Higabs försäljningen av Odontologen (+30,5 mnkr) och avsättningar till olika projekt i Älvstranden Utveckling. (Se stycket 4.1 för detaljerad information).

Av- och nedskrivningarna ökar med -29 mnkr från -361 till -390, där Göteborgs Stads Parkering justerar prognosen för upparbetade utgifter avseende kajgaraget Skeppsbron (-19,2 mnkr).

Finansnetto reduceras med +7 mnkr från -102 till -95, där främst Älvstranden Utveckling reducerar bolagets låneprognos och räntekostnaderna justeras med +8,0 mnkr. Göteborgs Stads Parkering har justerat upp prognosen för ränteintäkter från 0 till +7,8 mnkr. Higabs nyupplåning för finansiering av den extra utdelning till Göteborgs Stadshus om 505 mnkr ger bolaget en extra räntekostnad om ca -5 mnkr. Prognoserna är även justerade för ett högre ränteläge en budgeterat.

3.2.3 Resultat per affärsområde/dotterbolag eller motsvarande

| Belopp i mnkr | Period | | | Helår | | | |
|---------------------------|--------|--------|-----------|---------|------------|--------|---------------|
| | Utfall | Budget | Avvikelse | Prognos | Fg prognos | Budget | Bokslut fg år |
| Higab | 112 | 79 | 33 | 175 | 113 | 118 | 120 |
| Göteborgs Stads Parkering | 102 | 86 | 16 | 122 | 128 | 125 | 258 |
| Älvstranden Utveckling | -81 | -41 | -40 | -114 | -128 | -61 | 95 |
| Hotell Heden | 8 | 9 | -1 | 12 | 12 | 13 | 10 |
| Myntholmen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Koncernjust | -7 | -9 | 2 | -68 | -13 | -13 | -12 |
| Lokalkoncernen | 134 | 124 | 10 | 130 | 112 | 182 | 471 |

Föregående prognos avser Prognos mars.

Bolagsspecifika resultaträkningar och kommentarer finns i stycke 5 om styrinformation till styrelsen.

3.2.4 Investeringsredovisning

3.2.4.1 Projektredovisning investeringsobjekt, pågående och kommande projekt enligt investeringsplaner

Projektredovisningar och kommentarer finns i styckets underrubriker.

Investeringar

| Rapporterande bolag | Utfall 2308 | Prognos 2023 | Budget 2023 | Utfall 2022 |
|---------------------------|-------------|--------------|-------------|-------------|
| Higab | 203 | 415 | 625 | 403 |
| Göteborgs Stads Parkering | 85 | 187 | 226 | 302 |
| Älvstranden Utveckling | 198 | 280 | 515 | 457 |
| Koncernjustering* | -1 | -2 | -2 | -1 |
| Lokalkoncernen | 659 | 880 | 1363 | 1161 |

* Göteborgs Stads Parkering anlitar Higab för projektledning i nybyggnadsprojekt.

Lokalkoncernen har sänkt prognosen för årets investeringar från 1 363 mnkr i budgeten till 880 mnkr i prognos augusti, vilket är en minskning om 483 mnkr (35 %). Av den aktuella prognosen om 880 mnkr har bolagen upparbetat 659 mnkr per augusti, vilket utgör ca 75 % och betyder att bolagen kommer investera för 221 mnkr under årets sista fyra månader.

Higabs stora investeringsprojekt där vi reducerar årets prognos:

- Sahlgrenska Huset - projekteringstiden har förlängts
- Slottsskogsrinken - byggtiden har dragit ut på tiden men sluttiden beräknas hållas
- Masthugget Väst - upphandlingen avbröts för ny analys av kostnadsbilden
- Magasin för kulturförvaltningen - överklagan har gjort att det har dragit ut på tiden.

Göteborgs Stads Parkerings kvarstående åtaganden i år

- ca 42 mnkr kommer användas till färdigställande av parkeringshuset vid Liseberg
- ca 13 mnkr kommer användas till ytterligare projektering för kajgaraget vid Skeppsbron

- ca 39 mnkr kommer användas till installation av parkeringsinventarier.

Älvstranden-koncernen har stora avsättningar i balansräkningen avseende infrastruktur mm för projekt som är i genomförandefasen. När Älvstranden betalar infrastrukturprojekt redovisas inte dessa som investering i tabellen ovan.

3.2.4.2 Higab

Projektredovisning investeringsobjekt, pågående och kommande projekt enligt investeringsplaner

| Benämning projekt enl. inv. plan, i mnkr | KF beslutat (ja/nej) | Budget per projekt | Ack utfall tom perioden | Aktuell prognos för hela projektet | Beräknas färdigt (år, kv) |
|--|----------------------|--------------------|-------------------------|------------------------------------|---------------------------|
| Slakthuset, utveckling av området | nej | 32 | 36 | 56 | 2024 , Q4 |
| Billdals Gård fas 2 | nej | 32 | 3 | 32 | 2023 , Q3 |
| Masthugget Väst | nej | 300 | 28 | 300 | 2027 , Q2 |
| Slottsskogsrinken, ny ishall | nej | 140 | 103 | 140 | 2024 , Q1 |
| Magasin för kulturnämnden | ja | 540 | 12 | 540 | 2027 , Q2 |
| Konstmuseet, om- och tillbyggnad | ja | 800 | 4 | 800 | 2028 , Q2 |
| Feskekôrka, utveckling | nej | 69 | 30 | 69 | 2024 , Q1 |
| Dicksonska Palatset, utveckling | nej | 50 | 32 | 56 | 2024 , Q2 |
| Sahlgrenska Huset, utveckling | nej | 24 | 23 | 212 | 2026 , Q4 |
| Nya Arenor | ja | 50 | 18 | 50 | 2030 , Q4 |

Slakthuset, utveckling av området: 2019 togs beslut för en framtida utveckling av området för 32 mnkr och 2021 ytterligare 24 mnkr. Upprustning av husen och lokalanpassningar för nya hyresgäster har gjorts och fortsätter successivt men väntan på ny detaljplan försvårar möjligheterna.

Billdals Gård, fas 2: Upprustning av byggnaden har genomförts och projektering inletts med förslag till utveckling av byggnaden till publik verksamhet. Projektet har dock pausats på grund av utredning kring alternativt VA då fastigheten inte kan anslutas till det kommunala VA-nätet.

Masthugget Väst, kontorslokaler: Projektet drivs av tre intressenter: Göteborgs Stads Parkering, idrotts- och föreningsförvaltningen och Higab. Higabs inriktning är kontor, lokaler för fri kultur och restaurang. Som tidplanen ser ut idag kan byggskedet inledas årsskiftet 2023/2024 och vara färdigställt till årsskiftet 2027.

Slottsskogsrinken, ny ishall: Uppdraget är att bygga en ny ishall där den tidigare Slottsskogsrinken låg. Beställare är idrotts- och föreningsförvaltningen som ska bedriva verksamhet i hallen. Byggnation inleddes i september 2022 och hela projektet beräknas vara klart till Q1 2024.

Magasin för kulturnämnden: Higab ska bygga en långsiktig magasinlösning för stadens fyra museer: Göteborgs stadsmuseum, Sjöfartsmuseet Akvariet, Göteborgs konstmuseum och Röhsska museet. Byggstart beräknas ske i början av 2025.

Konstmuseet, om- och tillbyggnad: Projektet kommer att innebära nya publika ytor för utställningar, aktiviteter och publika möten. Museet blir mer tillgänglighetsanpassat för besökare och det blir förbättrade ytor för konstanter och nya personalutrymmen. Arbete

med arkitekttävling pågår och detta beräknas vara klart i november.

Feskekôrka, utveckling: Byggnaden genomgår en genomgripande upprustning. I samband med att åtgärderna utförs utvecklas även byggnaden för framtida verksamheter. I oktober 2021 skrevs ett hyresavtal med en ny hyresgäst för fastigheten. Det har blivit förseningar pga arkeologiskt arbete och projektet planeras vara avslutat under januari 2024.

Dicksonska Palatset, utveckling: Byggnaden rustas upp för att fyllas med ny publik verksamhet för att levandegöra byggnaderna och dess närområde. Avtal har skrivits med hyresgäst som kommer bedriva restaurang- och eventverksamhet på de två nedersta våningarna. På de två översta våningarna bli det kontor. Projektet beräknas vara klart till Q2 2024.

Sahlgrenska Huset, utveckling: Higabs styrelse tog beslut om upprustning och utveckling av huset i november 2022. Ambitionen med projektet är att skapa bra kontorsytor för nya hyresgäster och möjlighet till restaurangverksamhet i bottenvåningen med uteservering på innergården. Upphandling beräknas gå ut under hösten 2023 och projektet beräknas vara klart till årsskiftet 2026.

Nya arenor: Vägvalsbeslutet i KF i maj 2023 innebär att den nya multiarenan ska byggas där Valhallabadet ligger idag. En inkommen ansökan om byggnadsminnesförklaring av badet har avslagits av Länsstyrelsen och programgruppens planeringsarbete fortsätter efter dessa förutsättningar. KS har fått i uppdrag att utreda hur Valhallabadets kulturhistoriska värden ska omhändertas. Planen är att kunna starta arkitekttävling för den nya arenan 2024.

| Rapporterande bolag, mnkr | Utfall 2308 | Prognos 2023 | Budget 2023 | Utfall 2022 |
|---------------------------|-------------|--------------|-------------|-------------|
| Higab | 203 | 415 | 625 | 403 |

Higab drar ner på investeringarna för 2023 med 210 mnkr.

Reinvesteringarna antas hålla samma nivå som i budget.

Stora investeringsprojektet som vi minskar 2023 är:

- Sahlgrenska Huset - projekteringstiden har förlängts
- Slottsskogsrinken - byggtiden har dragits ut på tiden, sluttiden beräknas dock hålla
- Masthugget Väst - upphandlingen avbröts för ny analys av kostnadsbilden
- Magasin för kulturförvaltningen - överklagan har gjort att det har dragit ut på tiden

3.2.4.3 Göteborgs Stads Parkering

Projektredovisning investeringsobjekt, pågående och kommande projekt enligt investeringsplaner

| Benämning projekt enl. inv. plan, i mnkr | KF beslutat (ja/nej) | Budget per projekt | Ack utfall tom perioden | Aktuell prognos för hela projektet | Beräknas färdigt (år, kv) |
|--|----------------------|--------------------|-------------------------|------------------------------------|---------------------------|
| Skeppsbron | ja | 828 | 131 | - | 2027 , Q4 |
| Masthugget väst | nej | 302 | 116 | - | 2026 , Q1 |
| Liseberg | ja | 493 | 387 | 493 | 2023 , Q4 |

Inför pågående och kommande upphandlingar råder sekretess gällande Skeppsbron och Masthugget väst.

Skeppsbron: På styrelsemötet den 14 december 2022 gav styrelsen VD i uppdrag att ta fram en fördjupad analys av projekt Skeppsbrogaraget. Projekt Skeppsbrogaraget har pågått sedan 2011. Genom åren har förutsättningarna förändrats och komplexiteten i byggnationen förtydligats. Programmet pausades även under flera år då olika alternativa lösningar analyserades. Nu när en ny projektering är genomförd och en tillhörande kalkyl finns framtagen så är resultatet av analysen att projektet bedöms bli väsentligt dyrare. Fördyringarna i projektet bedöms inte kunna mötas med tillkommande intäkter i samma utsträckning varför projektets lönsamhet försämras. På styrelsemötet den 10 februari 2023 beslutade styrelsen att hemställa om kommunfullmäktiges ställningstagande om projektets fortsatta genomförande med hänsyn tagen till de förändrade ekonomiska förutsättningarna. Hemställan bordlades i kommunstyrelsen den 14/6, 23/8 och den 6/9. Ärendet tas upp igen den 20/9.

Masthugget Väst: I den västra delen av planområdet planerar bolaget att bygga en anläggning, Masthugget Väst, om 700 platser. Anläggningen syftar till att ersätta del av befintlig parkering som försvinner genom utbyggnaden av området samt att tillgodose en del av parkeringsbehovet för tillkommande exploatering. Anläggningen innehåller förutom parkering även en fullstor gymnastikhall samt kontorsytor och en restaurang. Projektet drivs tillsammans med Higab och idrott- och föreningsförvaltningen. Projektering är genomförd och ett försök till upphandling har gjorts men avbrutits på grund av bristande konkurrens. Ny upphandling pågår. Projektet bedöms bli ca 12 månader försenat.

Liseberg: För att omhänderta parkeringsbehovet för Lisebergs nöjespark och för Lisebergs tillkommande verksamheter hotell och vattenpark samt Volvos upplevelsecenter World of Volvo uppförs en parkeringsanläggning om 1 548 platser som en integrerad del av World of Volvo. Anläggningen byggs av World of Volvo AB i ett samarbete som initierades av Liseberg och Volvobolagen. Kommunfullmäktige fattade 2020-10-15 beslut om bolagets engagemang i denna anläggning och bolaget har genom styrelsebeslut trätt i Lisebergs ställe i avtal med World of Volvo AB om uppförande av anläggningen. Färdigställande av etapp 1 är klar och en del av anläggningen togs i drift 3 april. Hela anläggningen beräknas kunna tas i bruk i december i år.

| Rapporterande bolag, mnkr | Utfall 2308 | Prognos 2023 | Budget 2023 | Utfall 2022 |
|---------------------------|-------------|--------------|-------------|-------------|
| Göteborgs Stads Parkering | 85 | 187 | 226 | 302 |

Utav prognostiserade 187 mnkr i investeringar är ca 85 nedlagt tom augusti. Ungefär 42 mnkr av årets resterande investeringsmedel kommer att användas till färdigställande av parkeringshuset vid Liseberg, ca 13 mnkr till ytterligare projektering för kajgaraget vid Skeppsbron, därutöver ska installation ske av parkeringsinventarier för ca 39 mnkr.

3.2.4.4 Älvstranden Utveckling

Projektredovisning investeringsobjekt, pågående och kommande projekt enligt investeringsplaner

| Benämning projekt enl. inv. plan, i mnkr | KF beslutat (ja/nej) | Budget per projekt | Ack utfall tom perioden | Aktuell prognos för hela projektet | Beräknas färdigt (år, kv) |
|---|----------------------|--------------------|-------------------------|------------------------------------|---------------------------|
| Markägarprogram Frihamnen | Nej | 111 | 84 | 111 | 2023 Q4 |
| Frihamnen Detaljplan 1 | Nej | 40 | 27 | 40 | 2023 Q2 |
| Frihamnen Detaljplan 2 | Nej | 18 | 4 | 18 | 2023 Q2 |
| Västra Eriksberg, Infrastruktur | Nej | 596 | 580 | 596 | 2023 Q3 |
| Färjeläge Keillers Kaj | Nej | 49 | 18 | 49 | 2023 Q3 |
| The Yard Utrustningsverkstaden | Nej | 60 | 6 | 60 | 2024 Q2 |
| Lindholmshamnen | Nej | 264 | 176 | 264 | 2025 Q2 |
| Temporära bostäder | Nej | 90 | 69 | 90 | 2025 Q4 |
| Genomförande Celsiusgatan/Säterigatan | Nej | 87 | 53 | 87 | 2025 Q4 |
| Masthuggskajen | Ja | 1 630 | 614 | 1 630 | 2030 Q4 |
| Masthuggskajen genomförande, egna kostnader | Nej | 125 | 27 | 82 | 2030 Q4 |
| Skeppsbron, genomförande del 1 | Ja | 205 | 57 | 205 | 2030 Q4 |

Frihamnen: Stadsbyggnadsförvaltningen återstartade arbetet med planprogram i augusti 2023. Älvstranden har signerat fastighetsregleringsavtal och samarbetsavtal etc. med Exploateringsförvaltningen för att möjliggöra utbyggnaden av den planerade spårvägen. En affärsanalys genomförs nu för att uppdatera tidigare arbeten inför kommande detaljplanestart. Analysen förväntas vara färdig till årsskiftet.

Västra Eriksberg: Inom Västra Eriksberg har avslutande etapper med gator, torg, kajer och bryggor färdigställt. I Färjenäsparken pågår genomförandet av den sista etappen. Styrelsen beviljade 2023-06-12 ytterligare 23 mnkr för slutreglering av Färjenäsparken enligt exploateringsavtalet avseende Västra Eriksberg för kvarstående arbeten.

Lindholmshamnen: I projekt Lindholmshamnen pågår utbyggnaden av allmän plats. Första etappen avseende gator och ledningar är slutförd. Maskinparken är färdigställd och byggnation av gång och cykelväg runt parken och Götaverksgatan är avslutad. Genomförandet av bryggdäck och hamntorg påbörjades i augusti 2023 och beräknas vara klart sommaren 2024. Styrelsen beviljade ytterligare 60 mnkr 2023-06-12 för byggnation av bryggdäck samt fördyrad sanering av kvartersmark.

Masthuggskajen: Genomförandetid för projektet uppskattades till 10 år med ursprunglig sluttid år 2028. Byggnation av både kvarter och allmänplatsmark har av olika anledningar försenats. I dagsläget uppskattas en sluttid av projektet till år 2032. Förseningen kommer förmodligen innebära högre kostnader för bolaget då projektorganisationen kommer att vara aktiv under längre tid än tidigare planerat. Det är även sannolikt att kostnader för att bygga ut allmänplats blir högre på grund av stigande bygghänspriser, hög inflation med mera. Södra Älvstranden Utveckling AB har dock i genomförandeavtalet med Göteborgs Stad kommit överens om ett pristak för utbyggnad av allmänplats.

Skeppsbron: Försenat genomförande. Beslut inväntas om reviderad investeringsbudget för genomförande av Kajgaraget. Då garaget är en förutsättning för utbyggnad av övriga delar av Skeppsbron innebär detta att projektets genomförande försenas ytterligare.

I väntan på beslut bedrivs "lågintensivt" arbete och projektorganisationen är idag inte fullt sysselsatt. Projektets kostnader ökar till följd av att tidplanen försenas ytterligare, framför allt pga ökade personalkostnader.

| Rapporterande bolag, mnkr | Utfall 2308 | Prognos 2023 | Budget 2023 | Utfall 2022 |
|---------------------------|-------------|--------------|-------------|-------------|
| Älvstranden Utveckling | 198 | 280 | 515 | 457 |

Älvstranden koncernen har stora avsättningar i balansräkningen avseende infrastruktur mm för projekt som är i genomförandefasen. När Älvstranden betalar infrastrukturprojekt redovisas inte dessa som investering i tabellen ovan.

3.2.5 Lån och lånetak

| Lån mnkr | Volym 31 aug 2023 | Prognos 31 dec 2023 | Lånetak 2023 | Volym 31 dec 2022 |
|----------|-------------------|---------------------|--------------|-------------------|
| Summa | 5 652 | 5 917 | 7 400 | 4 736 |

3.2.5.1 Higab

Lån och lånetak

| Lån mnkr | Volym 31 aug | Prognos 31 dec | Lånetak i år | Volym 31 dec fg år |
|----------|--------------|----------------|--------------|--------------------|
| Summa | 3 804 | 3 804 | 4 000 | 3 277 |

3.2.5.2 Göteborgs Stads Parkering

-

3.2.5.3 Älvstranden Utveckling

Lån och lånetak

| Lån mnkr | Volym 31 aug | Prognos 31 dec | Lånetak i år | Volym 31 dec fg år |
|----------|--------------|----------------|--------------|--------------------|
| Summa | 1 848 | 2 113 | 3 400 | 3 179 |

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?

Se rapportering under respektive bolag.

Higab

Nej. Higab arbetar i dagsläget med förutsättningarna för att ha beredskap för och förmåga att, i samband med längre vattenavbrott, ordna med tillfälliga lösningar för sanitet till hyresgäster vid behov. Detta i enlighet med riktlinjens planeringsförutsättningar. Arbetet beräknas vara på plats våren 2024.

Göteborgs Stads Parkering

Ja, bolaget har tagit fram ett förslag till nödvattenplan som beräknas att beslutas 19 september.

Älvstranden Utveckling

Nej, bolagets åtagande enligt Stadens riktlinje är sanitet vilket innebär toalett och handhygien. Vi kommer tillse att våra hyresgäster har tillgång till avfallspåsar att sätta över toaletten samt förutsättningar att sköta handhygien. Planen är under framtagande och beräknas vara på plats senast Q2 2024.

3.3.1.2 Har nämnden/bolagsstyrelsen tagit fram en pandemiplan?

Se rapportering under respektive bolag.

Higab

Ja. Higab har tagit fram en pandemiplan.

Göteborgs Stads Parkering

Bolaget har tagit fram ett förslag till pandemiplan som beräknas att beslutas 19 september.

Älvstranden Utveckling

Nej, ingen formell plan finns i nuläget. Under coronapandemin sköttes hanteringen löpande i lednings- och arbetsgrupper där man utifrån myndigheternas presskonferenser fick anpassa åtgärderna. Älvstranden står inför en organisationsförändring och innan den är klar är det svårt att utarbeta en sådan plan. Om det senare finns behov för en pandemiplan kommer en sådan att tas fram.

3.3.2 Övriga beslut och/eller uppdrag

3.3.2.1 Higab

Higab har fått i uppdrag att *"i samverkan med kulturnämnden, byggnadsnämnden och övriga berörda parter, publicera alla inkomna bidrag i tävlingen om Konstmuseets tillbyggnad och möjliggöra för göteborgarna att rösta på förslagen. Vinnarförslaget ska sedan överlämnas till tävlingsjuryn som en del av beslutsunderlaget"*.

Utredning om möjligheterna och begränsningarna kring att ställa ut bidragen i arkitekttävlingen och samtidigt följa lagstiftningen för LOU har konstaterat att det strider mot LOU att ställa ut bidragen. Ärendet kommer att återrapporteras till KS under hösten 2023.

3.3.2.2 Göteborgs Stads Parkering

Bolaget har inget övrigt att rapportera.

3.3.2.3 Älvstranden Utveckling

Bolaget har inget övrigt att rapportera.

4 Uppföljning till Göteborgs Stadshus AB

4.1 Specifikation av realisationsresultat vid avyttringar av fastigheter och bolag

Realisationsresultat avyttring fastighet/bolag

| Specifikation rearesultat avyttring fastighet/bolag | Objekt (fastighet/bolag) | Utfall period | Motpart (externt/kommun/Stadshuskoncernen) |
|---|---------------------------------------|---------------|--|
| Higab: | | | |
| Försäljning byggrätt | Per Dubbsgatan | 30,6 mnkr | N200 |
| Älvstranden Utveckling: | | | |
| Avsättningar olika projekt | Utökade avsättningar | -30,0 mnkr | Extern |
| Gullbergsvass | Fastighets AB Raila | 6,2 mnkr | Extern |
| Gullbergsvass | Fastighets AB RailaGullbergsvass 20:1 | 3,4 mnkr | N200 Exploateringsnämnden |

5 Styrinformation till styrelsen

5.1 Uppföljning bolagens verksamhetsplan

5.1.1 Higab

Higab är inne på sista året med nuvarande målbild och de långsiktiga målsättningarna som styrt bolaget sedan 2020. Arbete med årets nyckelaktiviteter pågår för fullt och återges i nedan tabeller tillsammans med aktuella KPI:er för de olika målsättningarna.

5.1.1.1 Vi agerar för hållbarhet i allt vi gör

Nyckelaktivitet

Genomföra initiativ som bidrar till trygga, säkra och trivsamma miljöer inom ramen för TST 2030

I år ska vi förverkliga beslutad handlingsplan för 2023 som inkluderar aktiviteter för säker uthyrning, hög basnivå, service till service, beställaransvar för social hållbarhet och TST-lägesbilder.

Arbetet med konceptet "Tryggt, säkert och trivsamt 2030" (TST) pågår enligt plan med fem inriktningar för i året:

1. Hög basnivå: bolaget har lanserat TST-protokollet och genomfört de första ronderingarna som utifrån vetenskapligt framtagna parametrar ska säkerställa att alla känner sig trygga och säkra kring fastigheterna.
2. Säker uthyrning: 30% av bolagets kunddatabas har scannats för att synliggöra oseriösa aktörer.
3. Service till service: bolaget tar emot praktikanter för arbetsträning med målet att de ska närma sig arbetsmarknaden. Vi samarbetar med olika parter inom Göteborgs Stad och hittills har fyra praktikanter matchats med vår verksamhet, varav en har hittat fast anställning.
4. Inom beställaransvar för social hållbarhet har vi med hjälp av *Rättvist byggande* genomfört fyra platskontroller och hittat mindre överträdelser.
5. Lägesbild för TST-arbetet håller på att ta form med olika mätverktyg som tillsammans kommer ge ett index.

| KPI | Utfall augusti | Målvärde 2023 |
|--------------------------------------|----------------|---------------|
| Implementera strategi för hållbarhet | 85% | 100% |

5.1.1.2 Tillsammans skapar vi en av branschens mest inspirerande och utvecklande arbetsplatser

 God måluppfyllelse

Nyckelaktivitet

Stärka medarbetarskapet genom att främja utveckling och engagemang


Nyckelaktivitet

Alla medarbetare ska bidra till en arbetsmiljö där vi är intresserade, informerade och involverade. Där vi stöttar varandra, tar tag i problem och adresserar förväntningar. Under året skapas insatser, såväl gemensamma som enskilda, på grupp- och individnivå, för att både utveckla oss i våra roller och för att nå en bättre fungerande arbetsplats.

Så här långt har aktiviteterna inkluderat introduktion av konceptet "spånskiva" där vi snabbt hämtar in åsikter från olika delar i verksamheten, inspirationsföreläsning för alla medarbetare om "Arbetsglädje och konsten att lyckas tillsammans" och utbildning för alla chefer i tillitsbaserat ledarskap. Vi har även stort fokus på medarbetarnas deltagande i framtagandet av bolagets målbild för kommande period. Medarbetarna har också fått nominera kollegor till utmärkelser, som kopplar an till värderingar och agerande inom delmålet, vilka sedan prisades i samband med vårens medarbetardag. Alla medarbetare uppmuntras även till personlig utveckling i sitt jobb genom föreläsningar, seminarier och utbildningar. För närvarande ser det ut som att vi kommer bibehålla det höga resultatet för HME och kanske även nå målet om 83.

| KPI | Utfall augusti | Målvärde 2023 |
|-----|----------------|---------------|
| HME | 83 | 83 |

5.1.1.3 Vi utvecklar våra fastigheter

 Viss måluppfyllelse

Nyckelaktivitet

Prioritera projekten Dicksonska Palatset, Grimmereds Industriby och Slakthuset

Dicksonska Palatset genomgår en stor renovering som kommer färdigställas Q2 2024 för att sedan lämnas över till Stureplansgruppen för deras förberedelser inför planerad invigning efter sommaren. I och med att avtal har tecknats för restaurangdelen, går projektet över till ordinarie uppföljningsrutiner.

Grimmereds Industriby har en färdigställt förstudie med höga ambitioner inom ekologisk hållbarhet. Bolaget väntar just nu på återkoppling på förslag till planändring innan det kan fattas beslut om vidare arbete.

Slakthuset är ett område i utveckling där huvudfokus just nu ligger på infrastrukturen. Parallellt pågår arbete med att anpassa tomställda lokaler för nya verksamheter inom främst mat och dryck och kultur och hantverk. För närvarande pågår även en intern inventering i CCBuild för att kunna återanvända material inom området.

Bolagets uthyrningsgrad ligger på 94,18 % vilket ger en vakansgrad om 5,82 %.

| KPI | Utfall augusti | Målvärde 2023 |
|----------------|----------------|---------------|
| Uthyrningsgrad | 94,18% | 93% |

5.1.1.4 Våra kunder är riktigt nöjda kunder

 Viss måluppfyllelse

Nyckelaktivitet

Öka kundengagemanget och förbättra relationen med våra hyresgäster

Higab arbetar utifrån en åtgärdslista som ska ge tydlig effekt på kundnöjdheten. Listan innehåller delar som förbättrar vår kunddialog och säkerställer ett större engagemang för våra hyresgäster.

Bolagets nya chefer för verksamhetsområdet Fastighet och chefen för avdelningen Fastighetsförvaltning driver arbetet och undersöker vidare hur vi bäst jobbar med kundernas nöjdhet. Just nu ligger vi stabilt strax över 60 och kommer troligen inte nå målet om 75.

| KPI | Utfall augusti | Målvärde 2023 |
|-----|----------------|---------------|
| NKI | 64 | 75 |

5.1.1.5 Vi är affärsmässiga

 Viss måluppfyllelse

Nyckelaktivitet

Sätta resultatmål per affärsområde för att förbättra driftnettot i jämförelse med år 2022

Vi driftoptimerar våra fastigheter och har en smart och kostnadseffektiv förvaltning. Då våra hus har olika potential tar fastighetsförvaltare, teknisk förvaltare samt drift- och energiavdelningen fram specifika resultatmål baserat på fastigheternas förutsättningar.

Det finns just nu ingen större potential i att omförhandla hyrorna med tanke på omvärldsläget och inflationsökningen. Vi lägger istället fokus på att driftoptimera fastigheter och att sätta den långsiktiga planen för energibesparing fram till 2030. Det pågår även en intern genomgång och rensning av driftabonnemang. Prognosen är att vi inte kommer nå målsättningarna om att driftnetto ska öka med 25 mnkr jämfört med 2020, men att genomförda insatse kommer gynna bolagets driftnetto framöver.

| KPI | Utfall augusti | Målvärde 2023 |
|--------------------------------|----------------|---------------|
| Driftsnetto + 25 mnkr jfm 2020 | 5,8 | 25 |

5.1.2 Göteborgs Stads Parkering

5.1.2.1 Göteborgs Stads Parkerings medarbetare är så nöjda att bolagets värde attraherar vår omvärld.

Viss måluppfyllelse

Bolaget fortsätter att implementera den nya visionen - Vi erbjuder smarta parkeringslösningar för en attraktiv stad - samt värdeorden Engagemang, Kundfokus, Enkelt och Smart. Detta skapar en tydlig väg framåt för organisationen och ledarskapet, vilket i sin tur ger bättre förutsättningar och tydlighet för bolagets viktigaste resurs, medarbetarna. Tillsammans med stadens förhållningssätt och huvudbudskap utgör vision och värdeord en tydlig plattform för bolagets arbete.

Bolaget arbetar kontinuerligt med utveckling av intern styrningen och kontroll för att skapa ordning och reda samt trygghet. Aktiviteter görs också för att utveckla dialog, teamkänsla och samarbete. Ett nytt flexibelt arbetssätt stärker bolaget som attraktiv arbetsgivare. Beslut är fattat om att utveckla bolagets kontorslösning i syfte att underlätta flexibelt arbetssätt och att skapa en attraktiv arbetsplats.

Ett ledarforum är inrättat i syfte att stödja och stärka ledarskapet på bolaget. Kompetensutveckling pågår löpande och utbildning är genomförd i bland annat kommunikativt ledarskap, otillåten påverkan och arbetsmiljö.

Bolaget arbetar ständigt för att förbättra arbetsmiljön och arbetsvillkoren för de anställda och ser det som mycket positivt att samtliga delindex samt totala HME markant har ökat 2022 jämfört med 2021. Bolaget har även infört Winningtemp för att få tätare och snabbare återkoppling från medarbetarna. Framtagandet av en ny affärsplan pågår och fortsatt fokus kommer att ligga på att utveckla bolaget som attraktiv arbetsgivare.

5.1.2.2 Parkering Göteborgs kunder är så nöjda att bolagets värde sprids på ett positivt sätt i staden.

Viss måluppfyllelse

Arbete sker kontinuerligt för att ta del av kundernas upplevelse av mötet med Parkering Göteborg. Kundernas synpunkter tas vidare inom bolaget för att utveckla och förbättra arbetssätt och erbjudanden samt möta dagens och framtida behov. Bolaget arbetar för att kunderna ska uppleva att staden är tillgänglig och att det ska vara enkelt att hitta och betala för parkering, elladdning och andra tjänster.

Kontakterna med kunderna och övriga intressenter är viktiga för bolagets utveckling och ger viktig kunskap. Bolaget analyserar data över kundbeteenden och tar hand om kundsynpunkter för att utvecklas och prioritera planering av verksamheten.

Under 2023 kommer bolaget att genomföra en kundundersökning som sträcker sig över hela kundbasen i syfte att förbättra kvalitet och leverans mot kund. Undersökningen genomförs vartannat år. Kundtjänst genomför även löpande undersökningar i chatt-kanalen efter varje kontakt för att mäta kundnöjdheten. Utfallet är under året 4,5 av maxbetyget 5.

Under första halvåret i år ses en tydlig förbättring av samtliga KPI:er för kundtjänst jämfört med samma period 2022.

Bolaget arbetar kontinuerligt med de inre processerna för att kunna säkra kvalitet mot kund. Tjänster och erbjudanden utvecklas löpande för att förenkla för kunderna. Åtgärder och utvecklingsarbete säkerställer att målet om att bolagets parkeringsanläggningar ska upplevas

attraktiva, trygga och säkra uppnås.

5.1.2.3 Vi främjar ett hållbart resande och bidrar till en attraktiv stad.

Viss måluppfyllelse

Intresset för elladdning fortsätter att öka och arbetet med elladdning har under 2023 intensifieras ytterligare, i tätt samarbete med Göteborg Energi. Under våren har betalningen för elladdning flyttats från Göteborg Energis app till appen Parkering Göteborg. Det innebär att elbilsförarna i Göteborg kan betala för både laddning och parkering i samma app vid ytterligare 868 laddpunkter på 44 parkeringsanläggningar. Detta möter ökade förväntningar på enhetlighet. Nästa steg är att göra det enklare att ladda för alla som inte har möjlighet att ladda där man bor, med mer hållbara tjänster som att ladda på tider då det är låg beläggning.

Tillsammans med stadens övriga aktörer är bolaget engagerat i att ta fram en övergripande strategi och målsättning för hur stor andel av parkeringsplatserna som ska ha laddmöjligheter 2030. Bolaget behöver fortsatt bevaka såväl kundbeteenden som kundintressen för att öka samnyttjande på befintlig infrastruktur och säkerställa utbyggnad utifrån kundbehov.

För att elektrifiera stadens fordon pågår ett nära samarbete mellan bolaget, Göteborg Energi och Göteborgs Stads Leasing.

Bolaget arbetar aktivt för att stimulera kunderna att göra mer hållbara resval. I appen kan kunder betala för parkering och kollektivtrafikbiljett samt få information om antal lediga p-platser, priser och elladdningsmöjligheter, vilket gör det enklare för kunden att hitta rätt samtidigt som söktrafik minskas.

Stadens trafikstrategi anger att parkering om möjligt ska samlas i större anläggningar, vilket främjar samnyttjande samtidigt som markparkeringar och trafikflöden kan minskas. Bolaget har under året färdigställt första etappen på anläggningen Liseberg Södra, och arbetar med byggnation i olika stadier på Masthuggskajen och Skeppsbron. Anläggningarna samlar parkering i större noder med god tillgänglighet till knutpunkter för kollektivtrafik och/eller möjlighet till annat färdmedel, vilket främjar en kombinerad och mer hållbar resa.

5.1.2.4 En efterfrågad och trovärdig samarbetspart inom parkering och mobilitet.

Viss måluppfyllelse

Genom varumärket Parkering Göteborg, som bolaget skapat tillsammans med tidigare trafikkontoret, samordnas kommunalägd parkering och kunden möts av en enda parkeringsaktör i staden. Det förenklar för kunden och bidrar till att skapa en mer tillgänglig stad.

Samarbetet med Framtidenkoncernen fortlöper och bolaget hanterar allt fler av parkeringskunderna. Fokus i höst är att utveckla interna kundstödssystem för att kunna ta in fler områden där bolaget kan ge kunderna full support. Projektet är exempel på hur Göteborgs Stads Parkering under varumärket Parkering Göteborg allt tydligare blir stadens parkeringsaktör. Genom att bolaget erbjuder hantering av parkeringslösningar kan också samarbetspartners lägga sina resurser på kärnverksamheten. Bolagets digitala plattform skapar möjligheter för samarbeten med andra aktörer på ett säkert och effektivt sätt.

Bolaget har bidragit till att ta fram gemensamma riktlinjer och framgångsfaktorer för utveckling av pendelparkering och kombinationsresor i samarbete med Västtrafik, trafikkontoret och Göteborgsregionens medlemskommuner. Bolaget deltar även med sin kompetens i olika forum, bland annat kring arbetet med elladdning.

5.1.2.5 Vi har en justerad soliditet lika med eller överstigande 50 procent och en rörelsemarginal större än 20 procent.

 God måluppfyllelse

Den justerade soliditeten uppgår för perioden till 95 % (jämför med målet på 50 %) men beräknas sjunka till 87% till årsskiftet beroende på minskad lönsamhet till följd av nedskrivning i Skeppsbron samt utrangering av betalautomater. Därutöver minskar det egna kapitalet på grund av extra utdelning till Stadshus AB.

Rörelsemarginalen uppgår för perioden till 22 % att jämföras med målet 20 %. Prognostiserad rörelsemarginal uppgår till 18 %. Den försämrade rörelsemarginalen beror på att nedlagda utgifter i Skeppsbroprojektet skrivs ned löpande på grund av osäkerhet och identifierad olönsamhet i projektet. I prognosen inkluderas utfall (22 mnkr) av nedskrivningar tom augusti. I prognosen finns även en post på 14 mnkr med avseende utrangering av betalautomater.

Bolagets löpande verksamhet där ovan poster är exkluderade går bättre än förväntat med högre intäkter och lägre kostnader.

5.1.2.6 Vi tänker hållbarhet i allt vi gör.

 Viss måluppfyllelse

Det övergripande målet Vi tänker hållbarhet i allt vi gör har funnits sedan 2022. Bolaget har identifierat sex väsentliga hållbarhetsfrågor: Tillgänglig attraktiv stad, Tryggt och säkert, Klimatutsläpp, Cirkulär ekonomi, Hållbar leverantörskedja och Attraktiv arbetsgivare. Målen i verksamhetsplanen knyts till den väsentliga hållbarhetsfråga som respektive mål bedöms bidra till.

Organisationen upplever en växande medvetenhet kring miljö- och hållbarhetsfrågor samt att integrationen mellan verksamhetsplanering och väsentliga hållbarhetsfrågor haft betydelse för den utvecklingen.

Under första halvåret 2023 har bolagets miljö- och hållbarhetskrav för byggprojekt utvecklats. Bland kraven finns beskrivet hur bolaget vill arbeta med cirkulärt byggande i ett byggprojekts olika skeden. Arbete pågår med att ta fram miljö- och hållbarhetskrav även för större underhållsprojekt med planen att implementera dessa under Q4 2023.

Ett arbete har påbörjats med att höja kompetens och kunskapsnivå kring vårt hållbarhetsarbete där en bolagsdag i september blir en stor del. Bolaget planerar även för en riktad insats mot nyanställda för att tidigt skapa förståelse för hur parkering och bolagets verksamhet på olika sätt kan bidra till stadens mål och ambitioner om minskad klimatpåverkan och en hållbar stad.

Bolaget har också genomlyst behovet av hållbarhetskompetens och resurser, definierat roller och har idag en tydligare organisation.

5.1.3 Älvstranden Utveckling

För uppföljning av bolagets affärs- och verksamhetsplan, se bilaga *ÄUAB Halvårsuppföljning Affärs- och verksamhetsplan 2023*.

5.2 Resultaträkning i sammandrag per bolag

5.2.1 Higab

Resultaträkning i sammandrag

| tkr | Period | | | | Helår | | | |
|--|----------------|----------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | Utfall | Prognos mar | Avvikelse | Utfall fg år | Prognos aug | Prognos mar | Budget | Bokslut fg år |
| Intäkter | 566 696 | 564 633 | 2 063 | 527 062 | 855 215 | 851 226 | 862 442 | 792 804 |
| Driftskostnader | -300 658 | -329 737 | 29 079 | -243 761 | -485 820 | -493 177 | -474 290 | -407 581 |
| Driftsnetto | 266 038 | 234 896 | 31 142 | 283 301 | 369 395 | 358 049 | 388 152 | 385 223 |
| Av- och nedskrivningar | -126 307 | -126 228 | -79 | -115 902 | -189 343 | -189 343 | -181 675 | -180 746 |
| Bruttoresultat | 139 731 | 108 668 | 31 063 | 167 399 | 180 052 | 168 706 | 206 477 | 204 477 |
| Realisationsresultat sålda fastigheter | 30 548 | 30 548 | - | -4 624 | 30 548 | 30 548 | - | -4 624 |
| Central-administration | -20 235 | -19 333 | -902 | -19 827 | -28 353 | -29 000 | -34 709 | -31 714 |
| Övriga rörelseintäkter | 825 | 1 399 | -574 | 1 840 | 2 099 | 2 099 | 3 328 | 2 595 |
| Övriga rörelsekostnader | - | -1 667 | 1 667 | -3 060 | -500 | -2 500 | -2 500 | -664 |
| Rörelseresultat | 150 869 | 119 615 | 31 254 | 141 728 | 183 846 | 169 853 | 172 596 | 170 070 |
| Finansnetto | -38 558 | -38 027 | -531 | -32 778 | -8 356 | -57 041 | -54 101 | -50 423 |
| Resultat efter finansiella poster | 112 311 | 81 588 | 30 723 | 108 950 | 175 490 | 112 812 | 118 495 | 119 647 |

Utfall till och med perioden

Utfall augusti mot periodens prognos

Higabs utfall för augusti visar ett resultat på +112,3 mnkr, vilket är +30,7 mnkr högre än prognos mars. Större förändringar av intäkter och kostnader förklaras nedan.

Intäkterna är under perioden +2,1 mnkr jämfört mot prognosen. Avvikelsen består av högre intäkter än prognostiserat för både mediantäkter (+1,1 mnkr) samt parkerings- och arrendeintäkter (+1,0 mnkr).

Driftskostnaderna är +29,1 mnkr lägre än prognostiserat och förklaras med följande avvikelser:

- Mediakostnader avviker med +8,7 mnkr och avser främst fjärrvärmen (+6,6 mnkr).
- Driftadministration avviker med +14,8 mnkr från prognos, där lägre programvarukostnader (+1,3 mnkr) lägre lönekostnader (+3,0 mnkr) och lägre kostnad för inköp av tjänster/konsulttjänster (+5,8 mnkr) står för de största positiva avvikelserna.
- Löpande underhåll avviker med -1,8 mnkr.
- Planerat underhåll avviker med +9,8 mnkr mycket beroende på att den raka

periodiseringen inte motsvarar projektens utförande under året samt att uppstart av ett antal projekt har flyttats fram till 2024.

Centraladministration avviker med -0,9 mnkr och avser främst högre konsultkostnader och övriga externa tjänster (-0,8 mnkr) och kan hänföras till den förändrade organisationen i början av året.

Övriga rörelsekostnader avvikelsen om +1,7 mnkr består i prognostiserade kostnader för förstudier och projektering som inte har påbörja/avropats.

Utfall augusti mot periodens budget

Higabs utfall för augusti visar på ett resultat om +112,3 mnkr, vilket är 31,9 mnkr högre än periodens budget. Större förändringar av intäkter och kostnader förklaras nedan.

Intäkterna minskar med -10,1 mnkr i jämförelse med budget. Avvikelsen beror främst på att fastigheter med produktionsbaserade avtal beräknats med för högt index i budgeten (-8,6 mnkr). De produktionsbaserade avtalen har ej indexering av hyran.

För Kretslopp och Vatten Alelyckan har en avräkning gällande justering av fastighetsskatt om -2,6 mnkr aviserats under 2023, vilket är hänförligt till åren tidigare.

Driftkostnaderna är +14,1 mnkr lägre än budget där de största förändringarna är:

- Fjärrvärme +5,8 mnkr
- Driftsadministration +12,4 mnkr
- Löpande underhåll -6,9 mnkr
- Planerat underhåll +4,0 mnkr

Av- och nedskrivningar ökar jämfört med budget med -5,0 mnkr. Detta är hänförligt till större aktiveringar jämfört med budget och är fördelade på ett flertal fastigheter.

Realisationsresultat sålda fastigheter ökar med 30,5 mnkr jämfört med budget. Försäljningen av bygggrätten på Änggården 718:1 (Odontologen) har genererat en vinst på 30,5 mnkr. Fastigheten Odontologen såldes till Platzer under 2021 och i avtalet villkorades att Higab skulle bibehålla rätten till framtida ersättning för bygggrätt vilket nu fallit ut.

Finansnettot har ökat med -2,5 mnkr jämfört med budget vilket beror på marknadsläget med höjda räntor och därmed ökade räntekostnaderna som belastar resultatet.

Prognos för året

Helårsprognos augusti mot prognos mars

Higabs prognos augusti 2023 visar på ett resultat om +175,5 mnkr, vilket är 62,7 mnkr högre än prognos mars 2023. I prognosen har utdelning från Göteborg Stads Parkerings AB på 55 mnkr beaktats. Större förändringar av intäkter och kostnader förklaras nedan.

Intäkterna ökar med 4,0 mnkr. Ökningen beror på prognostiserade hyresavräkningar för våra självkostnads- och produktionsbaserade avtal exempelvis Högvakten och Räddningstjänsten (+4,3 mnkr) på grund av ökade räntekostnader, ökade intäkter på ombyggnadstillägg (+0,8) och högre parkerings- och arrendeintäkter (+2,6 mnkr).

En hyresrabatt på Kronans Bryggeri belastar resultatet med -3,8 mnkr.

Driftkostnader minskar med totalt +7,4 mnkr jämfört med prognos mars där de största förändringarna är:

- Mediakostnaderna har minskat med +5,8 mnkr jämfört med mars. Det är främst fjärrvärmekostnaden som har varit för högt prognostiserad under året vilket justerats för.
- Lönekostnaderna har minskats med +3,7 mnkr vilket beror dels på uppsägningar som inte är återtillsatta, dels är prognosen för löner justerad utifrån utfall på sjukfrånvaro etc under året.
- Löpande underhåll har ökat med -7,8 mnkr jämfört med Prognos mars. Ökningen beror på mindre åtgärder i ett flertal fastigheter.
- Planerat underhåll har minskat med + 5,8 mnkr då fler av projekten drar ner sina kostnader för året och fortsätter 2024.

Totalt underhåll minskar med +3,6 mnkr i augustiprognosen (från 279 till 275 mnkr). Fler projekt drar ner sina kostnader för året och fortsätter över på 2024. De större avvikelserna mot mars är Dicksonska Palatset som ökat kostnaden med 8,9 mnkr på grund av tilläggsarbeten i fasad och källargolv och Härlanda Park som får högre kostnad (7,4 mnkr) i samband med sanering av hussvamp.

Centraladministration minskar med +0,6 jämfört med föregående prognos. Detta är hänförligt till att lönekostnaden för vår VD delas med Älvstranden Utveckling AB.

Övriga rörelsekostnader har minskats med +2 mnkr i prognos augusti jämfört med prognos mars. Minskningen avser minskad prognostiserad kostnad för förstudier som inte sker i ägd fastighet.

Finansnettot förbättras med + 48,7 mnkr vilket förklaras av att vi kommer erhålla utdelning på 55 mnkr från Göteborgs Stads Parkerings AB. Ränteläget har varit högre än det som prognostiserades i mars och vi har i Prognosen för augusti tagit höjd för ytterligare räntehöjningar under kvartal 4 samt att vi har prognostiserat med nyupplåning för att finansiera den utdelning som lämnats till Stadshus. Nyupplåningen står för ca -5 mnkr av de totalt -6,3 mnkr som prognosen ökats upp med.

Helårsprognos augusti mot budget

Higabs prognos augusti visar på ett resultat på +175,5 mnkr, vilket är 57 mnkr högre än budget 2023. I prognosen har utdelning från Göteborg Stads Parkerings AB på 55 mnkr beaktats. Större förändringar av intäkter och kostnader förklaras nedan.

Intäkterna minskar med -7,2 mnkr jämfört med budget.

Intäkterna minskar på totalen med -7,2 mnkr i prognosen jämfört med budget. Avvikelsen beror främst på att fastigheter med produktionsbaserade avtal beräknats med för högt index i budgeten (-8,6 mnkr). De produktionsbaserade avtalen har ej indexering av hyran.

För Kretslopp och Vatten Alelyckan har en avräkning gällande justering av fastighetsskatt om - 2,6 mnkr aviserats under 2023, vilket är hänförligt till åren tidigare. Detta på grund av att fastigheten klassats om av Skatteverket.

Intäkterna för arrende och tomträttsavgälder har i prognosen för augusti ökat med +4,2 mnkr vilket beror på högre intäkter under året.

Driftkostnader ökar med totalt -5,8 mnkr jämfört med budget och där de största förändringarna är:

- Fastighetsskötsel ökar med -6,6 mnkr jämfört mot budget. Den största enskilda ökningen står snöröjning och sandning för med -1,9 mnkr.

- Mediakostnaderna beräknas minska med +9,1 mnkr jämfört mot budget vilket främst beror på lägre fjärrvärmekostnad än budgeterat.
- Kostnader direkt kopplat till löner minskar med +8,6 mnkr vilket beror på uppsägningar som ännu ej nyrekryterats till samt att prognosen är baserad på årets verkliga utfall.
- Löpande underhåll beräknas öka med -15 mnkr till totalt -54,2 mnkr för helåret. Den största förändringen (-4,8 mnkr) avser Vidkärrs Gård där akuta åtgärder avseende rötskador måste göras. På Stora Saluhallen behövs nödkylmaskin installeras som ger ytterligare kostnad om -1,4 mnkr jämfört med budget. Daghem Folke Bernadotte har en ökad kostnad om -0,7 mnkr på grund av pågående renovering.

Av- och nedskrivningar ökar jämfört med budget med -7,4 mnkr. Detta är hänförligt till större aktiveringar i prognosen jämfört med budget och är fördelade på ett flertal fastigheter. De större aktiveringarna avser Stora Tullhuset (-1,0 mnkr), Dicksonska Palatset (-0,6 mnkr), Kviberg Nedre Kaserngård (-0,5 mnkr) och Stadsteatern (-0,5 mnkr).

Realisationsresultat sålda fastigheter ökar med 30,5 mnkr jämfört med budget. Försäljningen av byggrätten på Änggården 718:1/Odontologen har genererat en vinst på 30,5 mnkr. Fastigheten Odontologen såldes till Platzer under 2021 och i avtalet villkorades att Higab skulle bibehålla rätten till framtida ersättning för byggrätt vilket nu fallit ut.

Centraladministration minskar jämfört med budget med 6,3 mnkr. Detta är i stort hänförligt till den omorganisation som skett då en ny tjänst som fastighetschef tillsatts. Personalkostnaden för förvaltningschef, driftschef och underhållschef har flyttats till det nya ansvaret 4000 Fastighetschef. Motsvarande kostnadsökning finns under driftskostnader.

Övriga rörelseintäkter minskar med -1,2 mnkr jämfört med budget. Detta beror på att för höga intäkter i budget avseende övriga rörelseintäkter som budgeterats (-0,8 mnkr) för högt och justerats ned. Vidare justerar coworking-konceptet Bagih ner övriga rörelseintäkter i prognosen med -0,4 mnkr.

Finansnetto förbättras i prognos augusti jämfört med budget med +45,7 mnkr på grund av kommande utdelning från Göteborgs Stads parkerings AB med 55 mnkr. Ränteläget är högre än det budgeterade och vi ligger i prognos augusti -9,2 mnkr högre i räntekostnader jämfört med budget. (I prognosen ingår 5 mnkr för nyupplåningen som finansierar utdelningen lämnad till Stadshus.)

5.2.2 Göteborgs Stads Parkering

Resultaträkning i sammandrag

| tkr | Period | | | | Helår | | | |
|--|-----------------|-----------------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Utfall | Prognos mar | Avvikelse | Utfall fg år | Prognos aug | Prognos mar | Budget | Bokslut fg år |
| Hysesintäkter | 18 650 | 18 638 | 12 | 17 155 | 28 225 | 28 083 | 27 029 | 25 375 |
| Besöksintäkter | 217 785 | 213 450 | 4 334 | 188 779 | 322 514 | 317 254 | 315 935 | 288 942 |
| Intäkter förhyrda och tillstånd | 122 977 | 125 536 | -2 558 | 120 602 | 185 935 | 188 879 | 183 782 | 180 910 |
| Övriga parkeringsintäkter | 57 513 | 50 848 | 6 665 | 48 602 | 87 274 | 75 375 | 77 791 | 77 938 |
| S:a Intäkter | 416 926 | 408 472 | 8 454 | 375 137 | 623 947 | 609 591 | 604 537 | 573 165 |
| Arrendeavgifter | -88 347 | -87 018 | -1 329 | -89 123 | -132 411 | -130 177 | -135 131 | -134 266 |
| Driftkostnader fastighet | -41 080 | -39 560 | -1 520 | -29 798 | -63 275 | -62 202 | -52 845 | -47 499 |
| Reparation och underhåll | -18 057 | -26 118 | 8 061 | -17 562 | -37 643 | -40 998 | -41 627 | -32 176 |
| Digitala driftkostnader | -33 308 | -34 165 | 857 | -30 240 | -52 650 | -52 954 | -55 301 | -46 371 |
| Övriga driftkostnader | -30 334 | -32 018 | 1 684 | -26 854 | -46 336 | -48 501 | -49 167 | -40 770 |
| S:a Driftkostnader | -211 126 | -218 879 | 7 753 | -193 576 | -332 315 | -334 832 | -334 071 | -301 082 |
| Driftsnetto | 205 800 | 189 593 | 16 207 | 181 561 | 291 631 | 274 759 | 270 465 | 272 083 |
| Av- och nedskrivningar | -57 816 | -39 601 | -18 215 | -26 977 | -76 596 | -59 566 | -57 355 | -51 286 |
| Bruttoresultat | 147 983 | 149 992 | -2 009 | 154 584 | 215 035 | 215 193 | 213 111 | 220 797 |
| Realisationsresultat sålda fastigheter | - | - | - | -4 | - | - | - | -4 |
| Centraladministration | -35 897 | -40 011 | 4 114 | -34 214 | -58 494 | -60 435 | -59 559 | -53 694 |
| Övriga rörelseintäkter | 82 | - | 82 | 872 | 82 | - | - | 1 598 |
| Övriga rörelsekostnader | -19 628 | -18 148 | -1 480 | -14 489 | -42 929 | -28 846 | -28 932 | -25 610 |
| Rörelseresultat | 92 540 | 91 833 | 707 | 106 748 | 113 694 | 125 911 | 124 620 | 143 088 |
| Finansnetto | 9 106 | 2 323 | 6 783 | 111 447 | 7 811 | 2 323 | - | 115 322 |
| Resultat efter finansiella poster | 101 645 | 94 155 | 7 490 | 218 195 | 121 505 | 128 234 | 124 620 | 258 409 |

Utfall till och med perioden

Utfall augusti mot periodens prognos

Resultat efter finansiella poster uppgår under perioden till 101,6 mnkr vilket är 7,5 mnkr högre än senast beslutad prognos. För det fortsatta utfallet under årets resterande månader finns dock viss osäkerhet angående resvanor och utnyttjande av bolagets parkeringsanläggningar.

Totala intäkter är 8,5 mnkr högre än prognos.

Besöksintäkterna är 4,3 mnkr högre än prognos genom högre beläggningsgrad på bolagets parkeringsanläggningar under sommaren.

Intäkter från **tillstånd och förhyrda platser** är 2,6 mnkr lägre än prognos främst på grund av senarelagd inflyttning vid Karlastaden, vilket påverkat intäkterna från den nya markparkeringen i området negativt.

Övriga parkeringsintäkter är 6,7 mnkr högre vilket huvudsakligen är en följd av att intäkter från kontrollavgifter och tillfälliga byggetableringar överträffat prognos.

Driftskostnaderna är 7,8 mnkr lägre än prognos och förklaras nedan.

Arrendekostnader är 1,3 mnkr högre än prognos då ersättningen till bolagets affärspartner ökar till följd av högre intäkter.

Driftskostnader fastighet är 1,5 mnkr högre än prognos vilket främst förklaras med högre kostnader för vinterskötsel och vårstädning.

Reparation och underhåll är 8,1 mnkr lägre än prognos vilket beror på färre akuta och oförutsedda reparationer än förväntat samt tidsförskjutning av underhållsåtgärder till senare i höst.

Digitala driftskostnader är 0,9 mnkr lägre än prognos beroende på lägre IT-relaterade kostnader samt lägre personalkostnader.

Övriga driftskostnader är 1,7 mnkr lägre än prognos vilket främst beror på lägre personalkostnader och kostnader kopplade till kundtjänst.

Av- och nedskrivningar är 18,2 mnkr högre än prognos beroende på nedskrivning av upparbetade utgifter för Skeppsbron.

Administrationskostnaderna är 4,1 mnkr lägre än prognos vilket främst beror på lägre kostnader för kommunikationsinsatser och personal samt tidsförskjutning av olika kostnader såsom utbildning och konsultarvoden.

Övriga rörelseintäkter uppgår till 0,1 mnkr.

Övriga rörelsekostnader är 1,5 mnkr högre än prognos beroende på byte av komponenter i betalautomater vilket inneburit en realisationsförlust motsvarande värdet på de komponenter som hittills ersatts. Vidare är kostnaderna högre för förstudier och projektering avseende eventuella kommande investeringsprojekt.

Finansnettot är 6,8 mnkr högre än prognos. Ränteintäkterna är fortsatt höga genom det förändrade ränteläget.

Rörelsemarginalen för perioden uppgår till 22,2 % vilket är 0,3 procentenheter lägre än prognos.

Utfall augusti mot periodens budget

Resultat efter finansiella poster uppgår under perioden till 101,6 mnkr vilket är 15,3 mnkr högre än budget vilket huvudsakligen beror på följande:

De totala **intäkterna** överstiger budget med 15,3 mnkr vilket är en följd högre intäkter från besöksparkering genom högre beläggningsgrad på bolagets parkeringsanläggningar främst under sommaren. Därutöver är intäkter från kontrollavgifter och elladdning högre.

Driftkostnaderna är 8,5 mnkr lägre än budget. Avvikelsen beror på lägre kostnader för

reparation, tidsförskjutning av underhållsåtgärder samt lägre personalkostnader.

Av- och nedskrivningar är 20,9 mnkr högre än budget beroende på nedskrivning av upparbetade utgifter för Skeppsbron.

Finansnettot är 9,1 mnkr högre än budget.

Rörelsemarginalen för perioden uppgår till 22,2 % vilket är 0,7 procentenheter högre jämfört med budget.

Prognos för året

Helårsprognos augusti mot prognos mars

Resultat efter finansiella poster i helårsprognos för augusti uppgår till 121,5 mnkr vilket är 6,7 mnkr lägre jämfört med motsvarande prognos för mars. De huvudsakliga anledningarna är:

Totala intäkter är 14,4 mnkr högre jämfört med prognosen för mars. För det fortsatta utfallet under årets resterande månader finns dock viss osäkerhet angående resvanor och utnyttjande av bolagets parkeringsanläggningar.

Besöksintäkterna är 5,3 mnkr högre genom högre belägningsgrad på bolagets parkeringsanläggningar främst under sommaren. Därutöver är intäkter från kontrollavgifter och elladdning högre.

Intäkter från **tillstånd och förhyrda platser** är 2,9 mnkr lägre främst på grund av senarelagd inflyttning vid Karlastaden, vilket påverkat intäkterna från den nya markparkeringen i området negativt.

Övriga parkeringsintäkter är 11,9 mnkr högre. I posten ingår intäkter från ett antal olika områden, bland annat har intäkter från kontrollavgifter och tillfälliga byggarbetsplatser samt elladdning ökat jämfört med tidigare prognos.

Driftskostnaderna är 2,5 mnkr lägre än marsprognosen och förklaras nedan.

Arrendekostnader är 2,2 mnkr högre än marsprognosen då ersättningen till bolagets affärspartners ökar till följd av högre intäkter.

Driftskostnader fastighet är 1,1 mnkr högre vilket främst förklaras med högre kostnader för vinterskötsel och vårstädning.

Reparation och underhåll är 3,4 mnkr lägre vilket beror på färre akuta och oförutsedda reparationer än förväntat.

Digitala driftskostnader är 0,3 mnkr lägre än marsprognosen beroende på lägre IT-relaterade kostnader samt lägre personalkostnader.

Övriga driftskostnader är 2,2 mnkr lägre vilket främst beror på lägre personalkostnader och kostnader kopplade till kundtjänst.

Av- och nedskrivningar är 17,0 mnkr högre jämfört med marsprognosen, huvudsakligen på grund av nedskrivning av upparbetade utgifter för Skeppsbron.

Administrationskostnaderna är 1,9 mnkr lägre än [AD1]marsprognosen vilket främst beror på lägre kostnader för kommunikationsinsatser och personal.

Övriga rörelsekostnader är 14,1 mnkr högre till följd av planerad utrangering av ett stort antal betalautomater samt dessutom högre kostnader för förstudier och projektering avseende

eventuella kommande investeringsprojekt.

Finansnettot är 5,5 mnkr högre då ränteintäkterna är fortsatt höga till följd av förändrat ränteläge.

Rörelsemarginalen uppgår till 18,2 % jämfört med 20,7 % i prognosen för mars. Bolagets målsättning är att uppnå en rörelsemarginal överstigande 20 %. Om genomförda nedskrivningar till och med augusti avseende Skeppsbron exkluderas i helårsprognosen blir rörelsemarginalen 21,5 %.

Helårsprognos augusti mot budget

Resultat efter finansiella poster i helårsprognos för augusti uppgår till 121,5 mnkr vilket är 3,1 mnkr lägre än budget. De huvudsakliga anledningarna är:

De totala intäkterna är 19,5 mnkr högre än budget till följd av ökade intäkter från besöksparkering. Vidare beror ökningen på högre intäkter från kontrollavgifter samt ej budgeterade intäkter avseende elladdning.

Driftkostnader fastighet är 10,4 mnkr högre beroende på ej budgeterade kostnader för leasing av laddstolpar samt ökade kostnader för vinterskötsel.

Av- och nedskrivningar är 19,2 mnkr högre främst på grund av ej budgeterade nedskrivningar av upparbetade utgifter för Skeppsbron.

Övriga rörelsekostnader är 14,0 mnkr högre till följd av ej budgeterad utrangering av ett stort antal betalautomater.

Rörelsemarginalen uppgår till 18,2 % jämfört med budgeterade 20,6 %.

5.2.3 Älvstranden Utveckling

Resultaträkning i sammandrag

| tkr | Period | | | | Helår | | | |
|--|----------------|-----------------|---------------|----------------|-----------------|-----------------|----------------|----------------|
| | Utfall | Prognos mar | Avvikelse | Utfall fg år | Prognos aug | Prognos mar | Budget | Bokslut fg år |
| Intäkter | 301 472 | 295 250 | 6 222 | 273 951 | 455 207 | 443 973 | 444 536 | 413 855 |
| Driftskostnader | -119 952 | -140 851 | 20 899 | -104 192 | -186 611 | -212 930 | -212 513 | -172 007 |
| Driftsnetto | 181 521 | 154 399 | 27 122 | 169 759 | 268 596 | 231 043 | 232 023 | 241 847 |
| Av- och nedskrivningar | -75 412 | -73 893 | -1 519 | -82 681 | -113 047 | -110 839 | -110 839 | -131 142 |
| Bruttoresultat | 106 109 | 80 506 | 25 603 | 87 078 | 155 549 | 120 204 | 121 184 | 110 705 |
| Realisationsresultat sålda fastigheter | -15 669 | -18 145 | 2 476 | -100 172 | -15 670 | -18 145 | - | 99 330 |
| Centraladministration | -64 431 | -85 990 | 21 599 | -61 560 | -111 380 | -131 966 | -134 503 | -89 407 |
| Övriga rörelseintäkter | 1 233 | 903 | 330 | 111 | 1 232 | 903 | - | 6 074 |
| Övriga rörelsekostnader | -83 572 | -56 036 | -27 536 | 572 | -103 771 | -56 036 | - | -5 224 |
| Rörelseresultat | -56 330 | -78 762 | 22 432 | -73 971 | -74 040 | -85 040 | -13 318 | 121 478 |
| Finansnetto | -24 975 | -29 000 | 4 025 | -17 617 | -40 000 | -43 000 | -48 000 | -26 719 |
| Resultat efter finansiella poster | -81 305 | -107 762 | 26 457 | -91 588 | -114 040 | -128 040 | -61 318 | 94 759 |

Utfall till och med perioden

Utfall augusti mot periodens prognos

Driftskostnader: Avsevärt lägre driftskostnader till följd av lägre kostnader för el och gas samt att reoveringen av kran 10 har skjutits upp.

Centraladministration: Avvikelsen beror framför allt på minskade kostnader avseende: konsultinköp, reklam och PR då flertalet aktiviteter ej genomförts, lägre personalkostnader till följd av försenade/uteblivna rekryteringar.

Övriga rörelsekostnader: Utfallet avser främst utökad reservering för index på entreprenad, utrangering av projekt som inte blir av.

Utfall augusti mot periodens budget

Driftskostnader: Avsevärt lägre driftskostnader än budget till följd av lägre kostnader för el och gas samt att reoveringen av kran 10 har skjutits upp.

Centraladministration: Avvikelsen beror framför allt på minskade kostnader avseende: konsultinköp, reklam och PR då flertalet aktiviteter ej genomförts, lägre personalkostnader till följd av försenade/uteblivna rekryteringar.

Övriga rörelsekostnader: Ej budgeterad post. Utfallet avser främst utökad reservering för

index på entreprenad, utrangering av projekt som inte blir av samt skadestånd till två hyresgäster.

Prognos för året

Helårsprognos augusti mot prognos mars

Driftskostnader: Avsevärt lägre driftskostnader än budget till följd av lägre kostnader för el och gas samt att renoveringen av kran 10 har skjutits upp.

Centraladministration: Avvikelsen beror framför allt på minskade kostnader avseende: konsultinköp, reklam och PR då flertalet aktiviteter ej genomförts, lägre personalkostnader till följd av försenade/uteblivna rekryteringar.

Övriga rörelsekostnader: Utfallet avser främst utökad reservering för index på entreprenad, utrangering av projekt som inte blir av.

Helårsprognos augusti mot budget

Hyresintäkter: Avvikelsen avser högre P-intäkter och högre KPI än budgeterat. Bolaget har också fått in omsättningshyra som ej var med i budget. Ytterligare uthyrning av mark har tillkommit i prognosen.

Driftskostnader: Avsevärt lägre driftskostnader än budget till följd av lägre kostnader för el och gas samt att renoveringen av kran 10 har skjutits upp.



Centraladministration: Avvikelsen beror framför allt på minskade kostnader avseende: konsultinköp, reklam och PR då flertalet aktiviteter ej genomförts, lägre personalkostnader till följd av försenade/uteblivna rekryteringar.

Övriga rörelsekostnader: Ej budgeterad post. Utfallet avser främst utökad reservering för index på entreprenad, utrangering av projekt som inte blir av samt skadestånd till två hyresgäster.





Fastighetstransaktioner: Budgeteras ej. Två mindre fastighetsförsäljningar men största avvikelsen beror på utökade avsättningar för tidigare avyttrade fastigheter.

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>Fortsatt genomförande av planerad utbyggnad av parkeringsanläggning på Skeppsbron i enlighet med Göteborgs Stads Parkerings AB:s hemställan tillstyrks (Dnr: 1586/17). Göteborg Stads Parkerings AB får också i uppdrag att genomföra utbyggnad av kajgaraget i enlighet med det hållbarhetstänk som ska prägla kommunens arbete. Möjlighet till elbilsladdning av fordon, bilpoolsystem och cykelparkeringar ska inkorporeras i det fortsatta arbetet.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2020 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p> | <p> Pågående</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-07</p> <p>Bolaget deltar fullt ut i programmet Skeppsbron. En uppdaterad kalkyl för garaget är framtagen. Denna indikerar att det kan komma att bli väsentligt dyrare. Beslut om fortsatt genomförande har hemställts till kommunfullmäktige för ställningstagande.</p> |
| <p>Älvstranden Utveckling AB får i uppdrag att säkerställa att de förändringar i inriktning som inte omfattas av utbyggnad av allmän plats genomförs. Älvstranden Utveckling AB ska aktivt samordna berörda förvaltningar och bolag så att genomförandet av omvandlingen av Skeppsbron följer den beslutade inriktningen i detta förslag till yrkande.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2020 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p> | <p> Pågående</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-12</p> <p>ÄU och Staden arbetar med frågor av systemhandlingsskedet. Förlängning av vattendomen till 2030. Tidplan program beroende av inv.beslut/hemställan. Arbeta m bottenvåringsprogram och utredning av intäktsoptimering av byggrätten Skeppsbropiren pågår.</p> |



| | |
|--|--|
| <p>Älvstranden Utveckling AB får i uppdrag att utmana branschen med höga klimatkrav inom sina olika projekt. I samverkan med fastighetsnämnden ska man också utnyttja markanvisningstävlingar.</p> <p>Uppdragsår 2020 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</p> | <p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-07</p> <p>År 2022 har Älvstranden Utveckling AB genomfört tre affärer med klimatkrav. På Eriksberg och Masthuggskajen byggrätter till Nordr, JM och Framtiden Byggutveckling med ett gränsvärde om 280 kg CO2e/BTA enl systemgräns Boverket klimatdeklaration 2027.</p> |
| <p>Älvstranden Utveckling AB, tillsammans med framförallt exploateringsnämnden och kommunstyrelsen får i uppdrag att genomföra: - Kvarteret Redaren, exklusive Kinesiska muren, ska exploateras via gällande avtal med Förvaltnings AB Framtiden där intäktsoptimering enligt underlaget på 40 mnkr ska eftersträvas. - Fastigheten Kinesiska muren ska intäktsoptimeras, och det alternativ som ger bäst ekonomisk intäkt för staden ska väljas. - Den ändrade upplåtelseformen enligt tjänstutlåtandet för programmet från hyresrätter till bostadsrätter ska kvarstå. (exklusive kvarteret Redaren som går till Förvaltnings AB Framtiden för exploatering av hyresrätter). - Triangeltomten exploateras enligt den nya inriktningen i tjänsteutlåtandet för att intäktsoptimeras.- Även byggrätten på Skeppsbropiren ska utredas om den kan exploateras, likt vad som beskrivs i PM alternativt utförande Skeppsbron, för att intäktsoptimeras likt Triangeltomten.</p> <p>Uppdragsår 2020 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</p> | <p>▶ Pågående</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-07</p> <p>Inväntar svar tillägg intentionsavtal AB Framtiden. Beslut i BN om lägre expl Triangeltomten, lägre intäkter ca 100 mnkr. Ökad expl Skeppsbropiren utreds. Osäkerheten kring finans av p-anläggning medför att flera frågeställningar går på sparlåga.</p> |
| <p>Berörda byggande förvaltningar och bolag får i uppdrag att ta tillvara erfarenheterna från förskolan Hoppet vid nybyggnation med målet att nå klimatneutralitet.</p> <p>Uppdragsår 2021 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</p> | <p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-07</p> <p>Faktainsamling klar, införlivas i ordinarie hållbarhetsarbete.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Higab AB ska förverkliga om- och tillbyggnaden av Konstmuseet samt nytt magasin för stadens konstsamlingar.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2021 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p> | <p> Pågående</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-12</p> <p>Konstmuseet: Fas två av arkitekttävlingen påbörjas september. Vinnare aviseras 2023-12.</p> <p>Nya magasin: Bygglov har vunnit laga kraft, anbudsfrågan distribueras sept 2023. Planerad färdigställande och överlämning till kulturförvaltningen 2026-12.</p> |
| <p>Business Region Göteborg och Higab ska i samverkan med övriga privata och offentliga aktörer arbeta för att utveckla Gamlestaden som en entreprenörskvarter för nya och innovativa företag.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p> | <p> Avslutad</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-19</p> <p>Beslut i KF 2023-05-25 §13. Uppdrag förklarar fullgjort.</p> |
| <p>Göteborgs Stads Parkerings AB och andra berörda nämnder får i uppdrag att avskaffa p-avgifter på personalparkeringar i ytterområden där det finns andra parkeringsplatser (ofta på/längs gata) i området eller motsvarande lägen som är avgiftsfria, vilket undviker risk för förmånsbeskattning.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p> | <p> Avslutad</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-15</p> <p>KS har fattat beslut om att avbryta uppdraget att avskaffa p-avgifter på personalparkeringar i ytterområden. Beslut i KF 2023-01-26.</p> |
| <p>Göteborgs Stads Parkerings AB (Parkeringsbolaget) får i uppdrag att, i samverkan med berörda nämnder, undersöka behovet av fler parkeringsplatser och bättre belysning vid fritidsanläggningar och naturområden inom kommunen utan att ianspråka kvalitativ grönyta samt uppskatta kostnader och andra konsekvenser liksom alternativa lösningar.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022</p> | <p> Avslutad</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-07</p> <p>Styrelsen beslutar att Göteborgs Stads Parkerings anses ha fullgjort sitt uppdrag att undersöka behovet av fler p-platser och bättre belysning vid fritidsanläggningar och naturområden och ärendet kan återrapporteras till KF. 2023-06-07 §58.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Göteborgs Stads Parkerings AB får i uppdrag att, tillsammans med relevanta nämnder och bolag, framöver verka för att parkering av laddbara bilar premieras inom ramen för gällande lagrum för att påskynda omställningen.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p> | <p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-07</p> <p>Styrelsen beslutar att förklara uppdraget som avslutat och att återrapportering skett till KS. Styrelsen beslutar att erbjudandet om elladdning natt fortsätter i nuvarande form med beskrivna kompletteringar t o m 2024-05-30. 2023-06-07 §56.</p> |
| <p>Higab AB får i uppdrag att, i samverkan med kulturnämnden, byggnadsnämnden och övriga berörda parter, publicera alla inkomna bidrag i tävlingen om Konstmuseets tillbyggnad och möjliggöra för göteborgarna att rösta på förslagen. Vinnarförslaget ska sedan överlämnas till tävlingsjuryn som en del av beslutsunderlaget.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022</p> | <p>▶ Pågående</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-19</p> <p>Uppdraget från KF som avser att göteborgarna ska få rösta på förslagen bedöms efter juridisk konsultation som ej förenligt med LOU. Förslag på annat förfarande föredras i Higabs styrelse 2023-09-22 för vidare bedömning av KS/KF.</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><i>Uppdragsår</i> 2022 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p> | <p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-19</p> <p>Bolagen arbetar aktivt för att effektivisera energianvändningen. H har daglig övervakning, energioptimering och systematisk jakt på energitjuvar. P har uppnått mål med en energibesparing 5%. ÄU har genomfört flera energieffektiviserande åtgärder.</p> |
| <p>Stadsfastighetsnämnden, Idrott- och föreningsnämnden, Älvstranden Utveckling AB, Higab AB, Förvaltnings AB Framtiden och Göteborgslokaler får i uppdrag att reducera de ekonomiska effekterna av den oroliga elmarknaden. Uppdraget ska ske i samverkan med hyresgästerna där man har en samordnande roll för att leda arbetet med att energieffektivisera och minska elanvändningen.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2022</p> | <p>▶ Pågående</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-07</p> <p>H: Energikonsult stöttar hyresgäster med individuellt anpassad rådgivning. Optimerade drifttider på vent. Inventering energitjuvar fokuserar nu på el. ÄU: Informerar hyresgäster om energieffektivisering och inför flera energibesparande åtgärder.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Styrelsen för Higab AB får i uppdrag att ta fram en plan för att bevara och utveckla Slottsskogsobservatoriets byggnader på ett sätt som långsiktigt stödjer observatoriets verksamhet.</p> <p>Uppdragsår 2022</p> | <p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-19</p> <p>KF beslutade 2023-06-08 att stadsmiljönämnden får i uppdrag att vara huvudman för Slottsskogsobservatoriet fr o m 2024-01-01 och nytt 3-årigt hyresavtal har tecknats.</p> |
| <p>Älvstranden får i uppdrag att i samverkan med park- och natur och andra berörda nämnder och styrelser utveckla Frihamnen som en mötesplats inför stadens jubileumsfirande år 2023.</p> <p>Uppdragsår 2022</p> <p>Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</p> | <p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-07</p> <p>Jubileet är genomfört.</p> |
| <p>Älvstranden Utveckling AB får i uppdrag att vidta nödvändiga åtgärder i arbetet med förberedelse inför och genomförande av förändringen enligt beslutspunkt 1 KF 2022-02-24 §8.</p> <p>Uppdragsår 2022</p> <p>Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</p> | <p>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-07</p> <p>-</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</p> <p>Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</p> | <p>▶ Pågående</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-12</p> <p>Bolagen har integrerat hållbarhetsperspektivet i verksamhetsplanerna genom mål, nyckelaktiviteter och fokusområden. Dessa följs upp på lednings- och styrelsenivå. Deltagande i stadsutvecklingsprojekt sker utifrån ett hela-staden-perspektiv.</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>✓ Avslutad</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-19</p> <p>H: Andelen arbetade timmar som utförs av timanställda överstiger inte 5%.</p> <p>P: Bolaget har inga timanställda och har inga planer på ta in timanställda. Information delårsrapport, Styrelsemöte 2023-04-19 §39.</p> <p>ÄU: Bolaget har ej några timanställda.</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>▶ Pågående</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-12</p> <p>H: Utb genomförs under hösten. Organisatoriska förutsättningarna bedöms goda, bl a då antalet medarbetare per chef inte överstiger 20 pers.</p> <p>P: Utbildning genomförs under Q4.</p> <p>ÄU: Pga vd lämnade bolaget i juni pausades arbetet i väntan på ny vd.</p> |
| <p>Exploateringsnämnden och Higab AB får i uppdrag att i överenskommelse renodla ägandet av fastigheten Gamlestaden 39:9.</p> <p>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</p> | <p>▶ Pågående</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-08</p> <p>Arbete pågår tillsammans med exploateringsnämnden om hantering. Bolaget räknar med att renodling av ägandet är klart under senhösten 2023.</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>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</p> | <p>▶ Pågående</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-08</p> <p>H: Förslag på åtgärder antas 2023-09-22 i styrelsen.</p> <p>P: En arbetsgrupp är tillsatt för att ta fram en plan. Redovisas till ledningsgrupp och styrelse.</p> <p>ÄU: Uppdraget är genomfört och levererat till Stadshus. Analysen presenteras för styrelsen i sept.</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> Pågående</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-19</p> <p>KF förklarade den 8 juni samtliga uppdrag kopplade till uppdraget om att minska administrationen som fullgjorda. Koncernen har val att slutföra det gemensamma arbetet med att ta fram en rapport, vilken kommer föredras för lokalkoncernens VD-råd.</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> Pågående</p> <p>Tertial 2 2023 2023-09-08</p> <p>H: Praktikplatser erbjuds genom initiativet "service till service". P: Kommer värdera och se över möjligheter att erbjuda praktikplatser för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. ÄU: Arbetet har påbörjats.</p> |



**ÄLVSTRANDEN
UTVECKLING**

En del av
Göteborgs Stad

Uppföljning av bolagets Affärs- och Verksamhetsplan

 Arbete pågår enligt plan.

 Åtgärder pågår för att nå planen.

 Avvikelse.

Notera: NMI-mätning ingår inte i halvårsuppföljningen – utförs en gång om året varje höst.

Fokus affärsplan 2023

Vårt uppdrag som kommunalt fastighetsbolag:

- Vi ska förvalta, uppföra, förvärva och avyttra fastigheter i syfte att uppfylla Vision Älvstaden.
- Vi ska kunna ta risker och verka dels som utvecklingsbolag, dels som byggherre.
- Vi ska vara en aktör i att förverkliga vision Älvstaden i samverkan med stadens förvaltningar.



| Strategier | 5-års mål |
|--|---|
| Affärsmässighet och affärsmannaskap ska styra verksamhetens alla delar. | Säkra stabil ekonomisk utveckling för att skapa långsiktighet och handlingsutrymme. |
| Säkerställa rätt förmåga och kompetens utifrån uppdragets karaktär för att nå framdrift. | Uppnå volymer av bostäder, arbetsplatser och social infrastruktur utifrån kvaliteter i Vision Älvstaden. |
| Bedriva flexibel och värdeskapande fastighetsförvaltning. | Halvera utsläppen av växthusgaser från all nybebyggelse och ombyggnad i Älvstaden. |
| Markutveckla från idé till hållbar stad med kvalitetssäkrade metoder och modeller. | Utveckla levande gatuplan för att skapa trygghet och bidra till mångfald i Älvstaden. |
| Vi präglas av en god samverkan mellan stad, akademi, civilsamhälle och näringsliv/hyresgäster. | Motverka boendesegregation i nybyggda områden i Älvstaden. |

Vision Älvstaden

Älvstaden ska vara öppen för världen. Den ska vara inkluderande, grön och dynamisk och den ska utformas så att den länkar samman staden, möter vattnet och stärker den regionala kärnan.

Vår värdegrund: **S**amarbeta, **T**änka nytt, **A**nsvara, **D**riva

Mål 2023, 1 av 5

Målet är att integrera ekonomistyrningsprocessen i projektstyrningen, för att säkerställa de uppdrag vi har genom en stabil ekonomi.

Portfölj Fastighet/Portföljägare:

- Utveckla ekonomistyrningsmodellen i portfölj Fastighet.
- Successivt åtgärda teknisk infrastruktur i Frihamnen, Götaverksområdet och skolområdet.
- Höja NKI till 70 (Chef Fastighet).
- Byggstarta The Yard – Utrustningsverkstaden eller Reparationsverkstaden.

5-års mål

Säkra stabil ekonomisk utveckling för att skapa långsiktighet och handlingsutrymme.

Uppnå volymer av bostäder, arbetsplatser och social infrastruktur utifrån kvaliteter i Vision Älvstaden.

Halvera utsläppen av växthusgaser från all nybebyggelse och ombyggnad i Älvstaden.

Utveckla levande gatuplan för att skapa trygghet och bidra till mångfald i Älvstaden.






Motverka boendesegregation i nybyggda områden i Älvstaden.

Vision Älvstaden

Älvstaden ska vara öppen för världen. Den ska vara inkluderande, grön och dynamisk och den ska utformas så att den länkar samman staden, möter vattnet och stärker den regionala kärnan.

Uppföljning Affärs- och Verksamhetsplan: 1 av 5

Sammanfattning

| Mål 2023 | Måloppfyllelse | Kommentar halvårsuppföljning |
|--|--|---|
| Utveckla ekonomistyrningsmodellen i portfölj Fastighet |  | Arbete pågår. Månatliga projektuppföljningar på alla projekt i portföljen görs. |
| Successivt åtgärda teknisk infrastruktur i Frihamnen, Götaverksområdet och skolområdet |   | Teknisk infrastruktur, utbyte och förstärkning av vatten avlopp och el i del av Frihamnen utförd. Projektering pågår för väg och tekniskinfrastruktur till några av byggnaderna på Götaverksområdet. Skolområdet, ej påbörjat och kommer sannolikt inte påbörjas i år heller. |
| Höja NKI till 70 |  | Hela kundregistret har uppdaterats och nu kommer rätt person att få NKI-undersökningen => är klart till 99%. Arbetet med 30-årig underhållsplan på våra byggnader och myndighetskraven, 21 egenkontrollpunkter på våra byggnader blir klart 31 december -2023. |
| Byggstarta The Yard - Utrustningsverkstaden eller Reparationsverkstaden |  | Upphandling för entreprenad i Utrustningsverkstaden pågår. |

Mål 2023, 2 av 5

Portfölj Markutveckling /Portföljägare:

- Implementera ekonomistyrningsmodellen för att kontinuerligt förbättra kalkyler samt löpande prioriteringar i transaktionslistan.
- Gullbergsvass – Försäljning 2023.
- Skeppsbron – starta konsortiearbetet.
- Definiera ett ramverk för klimatkrav gällande försäljning.

Södra Älvstranden (Programägare):

- Teckna avtal gällande byggrätterna G6 Masthuggskajen.

5-års mål

Säkra stabil ekonomisk utveckling för att skapa långsiktighet och handlingsutrymme.

Uppnå volymer av bostäder, arbetsplatser och social infrastruktur utifrån kvaliteter i Vision Älvstaden.

Halvera utsläppen av växthusgaser från all nybebyggelse och ombyggnad i Älvstaden.

Utveckla levande gatuplan för att skapa trygghet och bidra till mångfald i Älvstaden.






Motverka boendesegregation i nybyggda områden i Älvstaden.

Vision Älvstaden

Älvstaden ska vara öppen för världen. Den ska vara inkluderande, grön och dynamisk och den ska utformas så att den länkar samman staden, möter vattnet och stärker den regionala kärnan.

Uppföljning Affärs- och Verksamhetsplan: 2 av 5

Sammanfattning

| Mål 2023 | Måluppfyllelse | Kommentar halvårsuppföljning |
|---|---|---|
| Implementera ekonomistyrningsmodellen för att kontinuerligt förbättra kalkyler samt löpande prioriteringar i transaktionslistan |  | Modellen är implementerad. |
| Gullbergsvass - Försäljning 2023 |  | Förhandling pågår. Bolagets ambition är att slutföra fsg 2023 |
| Skeppsbron - starta konsortiearbetet |  | Arbetet har startat. |
| Definiera ett ramverk för klimatkrav gällande försäljning |  | Arbete pågår enligt plan. |
| Teckna avtal gällande byggrätterna G6 Masthuggskajen |  | Nya planer. Sker ej 2023. |

Mål 2023, 3 av 4

Lindholmen (programägare):

- Säkerställa framdrift i detaljplan Götaverksgatan/M1:an.
- Säkerställa framdrift i detaljplan Lindholmsplatsen.

Frihamnen (programägare):

- Beslutad affärsanalys och projektplan inför ansökan om miljötillstånd för igenfyllnad Lundbybassängen.

Eriksberg (programägare):

- Beslutad projektplan för Inre dockan.

5-års mål

Säkra stabil ekonomisk utveckling för att skapa långsiktighet och handlingsutrymme.

Uppnå volymer av bostäder, arbetsplatser och social infrastruktur utifrån kvaliteter i Vision Älvstaden.

Halvera utsläppen av växthusgaser från all nybebyggelse och ombyggnad i Älvstaden.

Utveckla levande gatuplan för att skapa trygghet och bidra till mångfald i Älvstaden.






Motverka boendesegregation i nybyggda områden i Älvstaden.

Vision Älvstaden

Älvstaden ska vara öppen för världen. Den ska vara inkluderande, grön och dynamisk och den ska utformas så att den länkar samman staden, möter vattnet och stärker den regionala kärnan.

Uppföljning Affärs- och Verksamhetsplan: 3 av 5

Sammanfattning

| Mål 2023 | Måluppfyllelse | Kommentar halvårsuppföljning |
|--|--|--|
| Säkerställa framdrift i detaljplan Götaverksgatan/M1:an |  | Detaljplanearbete pågår enligt plan. |
| Säkerställa framdrift i detaljplan Lindholmsplatsen |  | Detaljplanearbete pågår enligt plan. |
| Beslutad affärsanalys och projektplan inför ansökan om miljötillstånd för igen fyllnad Lundbybassängen |   | Beslutad projektplan finns. En fullständig affärsanalys har inte genomförts, främst eftersom mudderalternativet tillkommit och förutsättningarna för detta är inte klarlagda. Ett ekonomiskt PM har tagits fram och grovt sett ser förutsättningarna för mudderalternativet mycket goda ut. |
| Beslutad projektplan för Inre dockan |  | Beslutad uppdragsplan finns. |

Mål 2023, 4 av 5

Södra Älvstranden (Programägare/Portföljägare):

- Bevaka och arbeta för att minimera de ekonomiska riskerna för projektet Halvön och dess påverkan på bolaget.

Södra Älvstranden (Programägare):

- Klimatkrav ska ställas vid markanvisningar och försäljning av byggrätterna G3 och G4.
- Följa upp och utvärdera Masthuggskajens klimathandlingsplan.

Portfölj Fastighet (Portföljägare Fastighet):

- Klimatoptimeringsanalys ska göras för minst en hyresgästanpassning eller ett ombyggnadsprojekt.

5-års mål

Säkra stabil ekonomisk utveckling för att skapa långsiktighet och handlingsutrymme.

Uppnå volymer av bostäder, arbetsplatser och social infrastruktur utifrån kvaliteter i Vision Älvstaden.

Halvera utsläppen av växthusgaser från all nybebyggelse och ombyggnad i Älvstaden.

Utveckla levande gatuplan för att skapa trygghet och bidra till mångfald i Älvstaden.





Motverka boendesegregation i nybyggda områden i Älvstaden.

Vision Älvstaden

Älvstaden ska vara öppen för världen. Den ska vara inkluderande, grön och dynamisk och den ska utformas så att den länkar samman staden, möter vattnet och stärker den regionala kärnan.

Uppföljning Affärs- och Verksamhetsplan: 4 av 5

Sammanfattning

| Mål 2023 | Måluppfyllelse | Kommentar halvårsuppföljning |
|---|---|--|
| Bevaka och arbeta för att minimera de ekonomiska riskerna för projektet Halvön och dess påverkan på bolaget |  | Löpande riskanalys och åtgärder för att minska riskerna. Rapporteras löpande till bolagets ledning och styrelse. |
| Klimatkrav ska ställas vid markanvisningar och försäljning av byggrätterna G3 och G4 |  | Skjer ej 2023 |
| Följa upp och utvärdera Masthuggskajens klimathandlingsplan |  | Klart |
| Klimatoptimeringsanalys ska göras för minst en hyresgästanpassning eller ett ombyggnadsprojekt |  | Ej påbörjat. Finns risk för att det inte blir av i år heller. |

Mål 2023, 5 av 5

Kompetens:

- Säkerställa rätt organisation, arbetssätt och kompetens för framdrift i våra uppdrag.
- Aktivt arbeta med att säkerställa bolagets kompetensförsörjning.
- Minska personalomsättningen till mellan 8 och 10 %.
- Öka organisatorisk tillit till ett medelvärde på 4,0 i vår NMI.
- Kompetenshöjande aktiviteter för att öka träffsäkerheten i prognosarbetet.

5-års mål

Säkra stabil ekonomisk utveckling för att skapa långsiktighet och handlingsutrymme.

Uppnå volymer av bostäder, arbetsplatser och social infrastruktur utifrån kvaliteter i Vision Älvstaden.

Halvera utsläppen av växthusgaser från all nybebyggelse och ombyggnad i Älvstaden.

Utveckla levande gatuplan för att skapa trygghet och bidra till mångfald i Älvstaden.






Motverka boendesegregation i nybyggda områden i Älvstaden.

Vision Älvstaden

Älvstaden ska vara öppen för världen. Den ska vara inkluderande, grön och dynamisk och den ska utformas så att den länkar samman staden, möter vattnet och stärker den regionala kärnan.

Uppföljning Affärs- och Verksamhetsplan: 5 av 5

Sammanfattning

| Mål 2023 | Måluppfyllelse | Kommentar halvårsuppföljning |
|--|---|---|
| Säkerställa rätt organisation, arbetssätt och kompetens för framdrift i våra uppdrag |  | Omställningsarbete för att matcha bolagets uppdrag med rätt organisation har påbörjats. Utkast på projektplan för delprojekt "organisation" har påbörjats dito och planeras redovisas för styrelsen i september. |
| Aktivt arbeta med att säkerställa bolagets kompetensförsörjning |  | Kompetensförsörjningsplan har tagits fram under våren och beslutats av ledningsgruppen. Kompetensförsörjningsplanen avser 2023-2027 och kommer att revideras årligen inför verksamhetsplanering. |
| Minska personalomsättningen till mellan 8 och 10% |  | Arbete med att marknadsföra bolaget som en attraktiv arbetsgivare pågår, främst genom LinkedIn. Även fokus på ledarskapsutveckling, kultur och värderingar kommer att stå i fokus hösten 2023. Kontinuerligt arbete för att skapa de bästa förutsättningarna för ledarskap och medarbetarskap. Mycket fokus på det systematiska arbetsmiljöarbetet. |
| Öka organisatorisk tillit till ett medelvärde på 4,0 i vår NMI |  | Dialog tillsammans med fackliga parter har ägt rum, det finns utvecklingspotential i upplevelsen av ledarskapet. Aktiviteter och åtgärder kommer att tas fram efter sommaren. |
| Kompetenshöjande aktiviteter för att öka träffsäkerheten i prognosarbetet |  | Ej påbörjat. Har inte funnits någon möjlighet mht arbetsbelastningen |

Kompetensförsörjningsplan 2023-2027

Älvstranden Utveckling AB

| Dokumentnamn: Kompetensförsörjningsplan 2023-2027 | | | |
|--|----------------|-------------------|----------------------------------|
| Beslutad av: | Gäller för: | Diarienummer: | Datum och paragraf för beslutet: |
| Ledningsgrupp | Hela bolaget | [Nummer] | 2023-05-29 |
| Dokumentsort: | Giltighetstid: | Senast reviderad: | Dokumentansvarig: |
| Plan | 2023-2027 | 2023-05-26 | HR-chef |
| Bilagor: [Bilagor] | | | |

Innehåll

| | |
|---|-----------|
| 1. Inledning | 3 |
| 1.1 Strategi för kompetensförsörjning | 3 |
| 1.1.2 Syfte och mål | 3 |
| 2.Omvärlds- och internanalys | 4 |
| 2.1 Bolagets förutsättningar..... | 4 |
| 2.2 Ökad efterfrågan på arbetskraft..... | 4 |
| 2.2.1 Konjunkturförsvagningen påverkar arbetsmarknaden | 4 |
| 2.2.2 Demografisk utveckling mot åldrande befolkning | 5 |
| 2.2.3 Teknikutveckling förändrar arbetsmarknaden..... | 5 |
| 2.3 Randstad Employer Brand Research 2023..... | 5 |
| 3. Kompetensbehov | 6 |
| 3.1 Expertorganisation | 6 |
| 3.2 Förutsättningar för gott ledarskap | 6 |
| 3.3 Digitala lösningar..... | 7 |
| 3.4 Nytt uppdrag och nya arbetssätt..... | 7 |
| 3.5 Fastighetsutveckling | 7 |
| 3.6 Fastighetsavdelningen | 8 |
| 3.7 Ekonomiavdelningen | 8 |
| 3.8 Kommunikation- och verksamhetsstöd | 8 |
| 3.9 HR..... | 8 |
| 3.10 Projektstyrning | 9 |
| 4. Avgångar | 10 |
| 4.1 Pensionsavgångar och åldersstruktur..... | 10 |
| 4.2 Personalrörlighet | 10 |
| 5. Fokusområden för att möta utmaningen med kompetensförsörjningen . | 11 |

| | |
|--|-----------|
| 5.1 Arbetet med attraktiv arbetsgivare | 11 |
| 5.1.1 Stärka ledarskapet | 11 |
| 5.1.2 Stödja medarbetarnas utveckling | 12 |
| 5.1.3 Kompetensbaserad rekrytering | 12 |
| 5.2 Hållbart arbetsliv | 12 |
| 5.2.1 Prioritering av arbetsmiljöarbetet..... | 13 |
| 6. Uppföljning..... | 14 |
| 6.1 Ett levande förhållningssätt | 14 |
| 6.1.1 Vilket är vårt uppdrag? | 14 |
| 6.1.2 Vilka utmaningar står vi inför? | 14 |
| 6.1.3 Vad gör vi bra idag (styrkor, framgångsfaktorer)? Vad ska vi kunna göra/bli bättre på? | 14 |
| 6.1.4 Vilka förutsättningar behöver vi? | 14 |

1. Inledning

1.1 Strategi för kompetensförsörjning

Älvstranden Utveckling AB (bolaget) står liksom många andra organisationer inför utmaningar när det gäller den framtida kompetensförsörjningen. Fram till år 2030 kommer cirka 8,5 % av alla tillsvidareanställda i bolaget att gå i pension. Till detta kommer sjukfrånvaro och annan omsättning av personalstyrkan. Det råder även kommunlokal och nationell brist på många yrken, vilket leder till en ökad konkurrens om arbetskraften. Strategier för kompetensförsörjning blir därför avgörande för att vara en attraktiv arbetsgivare och behöver utvecklas parallellt med övrig verksamhetsplanering.

1.1.2 Syfte och mål

Syftet med kompetensförsörjningsplanen är att skapa en gemensam inriktning för hur vi som arbetsgivare ska arbeta med frågan. Målet är sedan att hitta aktiviteter som syftar till att gynna bolagets kompetensförsörjning. Planen ska vara ett verktyg i styrning och ledningsarbetet och ett underlag till budget och verksamhetsplaneringen.



2.Omvärlds- och internanalys

För att förstå hur vi ska förhålla oss till kompetensförsörjning behöver vi också förstå det sammanhang vi verkar i, såväl arbetsmarknaden i stort som de specifika förutsättningar som gäller för bolaget som arbetsgivare. I detta avsnitt presenteras en analys av omvärlden och bolagets egna förutsättningar som kan påverka kompetensförsörjningen.

2.1 Bolagets förutsättningar

De senaste åren har bolaget befunnit sig under utredning vad gäller bolagets vara eller icke vara, och om hur det ska vara. Utredningstiden tog mycket energi från ledning och medarbetare vilket har resulterat i en viss trötthet men även personalomsättning. Februari 2023 fattades beslut i Kommunfullmäktige om bolagets framtid och bolagets nya uppdrag.

Kompetensbehoven är jämna och vakanser är relativt enkla att fylla, med avsteg från ekonomiavdelningen där det har varit svårt att hitta kvalificerad personal inom redovisning och inom avdelningen för fastighetsutveckling där hållbarhetskompetensen varit svår rekryterad.

Till stor del handlar bolagets omsättning om att hantera frivilliga avgångar, utöver pensionsavgångarna, genom ersättningsrekryteringar. Även om kompetens kan rekryteras så har den höga personalomsättningen varit ansträngande för flera verksamheter. Bolaget tenderar att rekrytera experter med lång erfarenhet, det innebär att bolaget inte behöver hantera medarbetarna som är nyexaminerade och som lämnar organisationen efter en kortare tid. Detta ökar tryggheten i verksamheterna. Dock har många verksamheter vittnat om att omsättningen inneburit ett stort antal nyanställningar med medföljande produktionsbortfall under introduktionstiden, vilket brukar vara sedvanligt men då bolaget haft många samtidigt har verksamheterna halkat efter i produktion, detta framför allt inom Fastighetsavdelningen.

2.2 Ökad efterfrågan på arbetskraft

Arbetsförmedlingens omvärldsrapport år 2023 belyser faktorer som påverkar arbetsmarknaden generellt. Rapporten ringar in storheter på arbetsmarknaden och som troligtvis också påverkar bolaget.

2.2.1 Konjunkturförsvagningen påverkar arbetsmarknaden

Hög inflation och stigande räntor påverkar konjunkturen och ger avtryck på arbetsmarknaden. Företagens anställningsplaner har börjat sjunka från höga nivåer och varseltalen har börjat öka.

2.2.2 Demografisk utveckling mot åldrande befolkning

Andelen äldre fortsätter att öka i befolkningen. Det sätter press på välfärden och försvårar kompetensförsörjningen. I yrkesaktiv ålder drivs befolkningsökningen av utrikes födda vilket gör integrationen till en viktig pusselbit på arbetsmarknaden. Förutsättningarna för ett längre arbetsliv behöver också fortsätta att förbättras så att fler personer kan och vill arbeta längre upp i åren. Det blir därför än mer viktigt för oss som bolag att prioritera arbetsmiljöarbetet, för att skapa de bästa förutsättningarna för våra medarbetare.

2.2.3 Teknikutveckling förändrar arbetsmarknaden

Strukturumvandlingen på arbetsmarknaden drivs till stor del av teknisk utveckling som elektrifiering, digitalisering, automatisering och AI. Utvecklingen leder till ökad efterfrågan på såväl spetskompetens inom många tekniska och it-relaterade yrken som en grundläggande digital kompetens inom flertalet yrken och branscher. Med en arbetsmarknad i snabb förändring behöver arbetsgivare, utbildningsväsendet och individer alla bidra till att möjliggöra kompetensutveckling genom hela arbetslivet.

2.3 Randstad Employer Brand Research 2023

Randstads undersökning 2023 talar för att osäkra tider skapar en inlåsnings effekt på arbetsmarknaden. Arbetstagare är mindre benägna att byta jobb, något som går väl i linje med att anställningstrygghet värderas allt högre. Det här kan leda till ännu större utmaningar för oss som arbetsgivare som behöver attrahera nya medarbetare, på en arbetsmarknad som redan präglas av kompetensbrist.

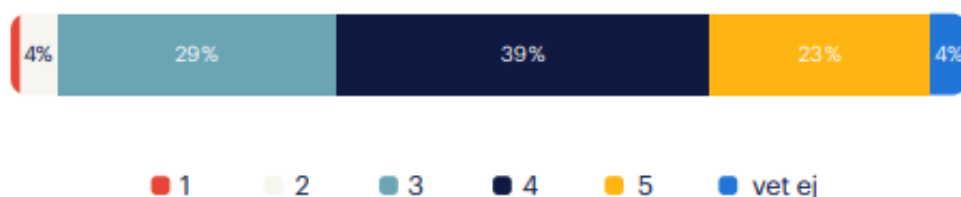
Att vara en attraktiv arbetsgivare är en viktig faktor för att bolaget ska ha möjlighet att locka till sig kompetens. Randstad Employer Brand Research (REBR) är världens största oberoende employer branding-undersökning. Undersökningen kartlägger vilka kriterier som svenska arbetstagare tycker är viktiga vid val av arbetsgivare, såväl som attraktiviteten hos landets 150 största arbetsgivare.

När det kommer till vad svenska folket tycker är viktigt när de väljer arbetsgivare, bjuder 2023 års resultat på trender. För första gången någonsin värderas attraktiv lön och förmåner högst, följt av trevlig arbetsmiljö – som tidigare varit det viktigaste kriteriet – samt balans mellan jobb och fritid. Samtidigt har intressanta arbetsuppgifter, som tidigare varit näst viktigast för svenskarna, singlat ner till en femteplats. I de oroliga tider och den lågkonjunktur vi nu möter är det tydligt att praktiska delar och trygghetsfaktorer kopplat till arbetet, såsom lön, förmåner och långsiktig anställningstrygghet, blir allt viktigare.

Otillräcklig kompensation för de stigande levnadskostnaderna är den främsta anledningen till att svenska arbetstagare slutar hos sina arbetsgivare, framför allt bland kvinnor (48%) och personer med medellång utbildning (49%). Annat som får arbetstagarna att överväga att sluta är att få ett riktigt bra erbjudande om en annan jobbmöjlighet, bristfällig balans mellan jobb och fritid, dåligt ledarskap samt bristande möjligheter till karriärutveckling.

Att lönen spelar roll råder det inga tvivel om, men det finns andra delar i bolagets erbjudande som också är viktiga att lyfta. Två av tre arbetstagare (62%) anser att icke-monetära fördelar, såsom exempelvis plats eller flexibla arbetsförhållanden, är viktiga när de jämför arbetsgivare. Endast 5% anser att sådana fördelar inte är relevanta.

Nedan presenteras svar på Randstads undersökning 2023 vad gäller frågan: *När du väljer en arbetsgivare framför en annan, hur viktiga är andra icke-monetära fördelar för dig på en skala från 1 (inte alls viktigt) till 5 (mycket viktigt)?*



Icke-monetära fördelar som spelar roll när svenskarna väljer arbetsgivare:

- bra relationer med mina kollegor
- bra relation med min chef
- möjlighet att själv bestämma hur jag utför mina arbetsuppgifter
- bra läge
- flexibla arbetsvillkor mer fritid (möjlighet till deltidsarbete, tjänstledighet)
- moderna lokaler

3. Kompetensbehov

3.1 Expertorganisation

Bolaget är en expertorganisation som kräver erfarenhet och bred kompetens inom många olika områden. Konkurrensen är stor, vilket kräver att bolaget ständigt arbetar med planering för eventuell kompetensbrist.

3.2 Förutsättningar för gott ledarskap

Ett gott ledarskap är en viktig förutsättning för medarbetarnas trivsel och arbetsmiljö. Ledarskapet är viktigt i alla delar av kompetensförsörjningen. Bolaget behöver därför se till att våra chefer har rätt förutsättningar för att kunna utöva ett gott ledarskap. Här behöver vi titta på faktorer såsom antalet medarbetare per chef, tillgång till chefsstöd, kompetensutveckling med mera som idag kan se väldigt olika ut beroende på vilken verksamhet inom bolaget man är chef inom.

3.3 Digitala lösningar

Ett ökat fokus på digitalisering och dess fördelar är en nyckelfaktor i framtidens kompetensförsörjning. Det är genom smart digitalisering som vi kan ersätta en hel del av monotona arbetsuppgifter som idag tar mycket tid i anspråk för chefer och medarbetare. Vi behöver hela tiden leta efter nya lösningar för att effektivisera arbetet ytterligare. Digitaliseringen kommer även spela en allt större roll för hur attraktiva vi uppfattas vara för framtida medarbetare, allt från att ha användarvänliga moderna system till att till viss del kunna möjliggöra distansarbete och fortsätta erbjuda digitala mötesformer.

3.4 Nytt uppdrag och nya arbetssätt

Inte enbart digitaliseringen tvingar oss att se över våra befintliga arbetssätt. Olika verksamheter kan, av många olika anledningar, tvingas till att se över hur arbetet organiseras, exempelvis på grund av nytt uppdrag från bland annat staden. Det är fortfarande samma behov av kompetens men kompetensen behöver nyttjas på ett annat sätt. Varje verksamhet behöver därför planera för sådan anpassning eftersom förändrade behov innebär förändrade krav på chefer och medarbetare.

3.5 Fastighetsutveckling

Verksamheten har idag stor utmaning att rekrytera kompetens inom hållbarhetsområdet. Bristen på kompetensen riskerar att visst hållbarhetsarbete prioriteras bort. Främst drabbar detta hållbarhetsarbete inom fastighetsförvaltning.

Verksamheten har eventuellt en (1) medarbetare som planerar pension inom 3-5 år.

Verksamhetens bedömning är att det kommer att vara svårt att få tag i kompetens så som erfarna projektledare med produktionserfarenhet inom fastighetsutveckling, men den samlade bedömningen är att verksamheten har goda möjligheter att kompetensförsörja sin verksamhet på längre sikt (3-5år).

Verksamheten har ett kontinuerligt arbete med kultur och hållbart arbetsliv i syfte att inte förlora medarbetare. Rekryterat intressanta profiler som kan agera gott och inspirerande föredöme både inom och utanför organisationen.

3.6 Fastighetsavdelningen

Möjligheten att kompetensförsörja verksamheten idag bedöms inte vara svårt, det finns just nu mycket bra kompetens inom tekniska förvaltare på arbetsmarknaden och till de utannonserade tjänster som publicerats har ansökningsgraden varit stor och med god kvalitet. Däremot är löneanspråken höga.

Risk för verksamheten kan uppstå när verksamheten behöver rekrytera professioner som installationssamordnare inriktning energi, här bedöms läget svårare att hitta bra kompetens.

Den samlade bedömningen är att verksamheten har goda möjligheter att kompetensförsörja sin verksamhet på längre sikt (3-5år).

Inom 3-5 år kommer troligtvis två tekniska förvaltare, en (1) fastighetstekniker och en (1) installationssamordnare att gå i pension. För att minimera kompetensbristens påverkan på verksamhetens uppdrag planeras rekrytering av ny kompetens i god tid för att möjliggöra kompetensöverföring.

3.7 Ekonomiavdelningen

Stora svårigheter att rekrytera kompetens inom främst redovisning. Det är en övervägande stor risk att verksamheten inte på ett effektivt sätt kommer att kunna utföra sitt uppdrag om bolaget ställs inför personalomsättning inom redovisningsområdet. Vad gäller controlling och andra ekonomitjänster bedöms rekryteringsläget bättre.

Den samlade bedömningen är att verksamheten har goda möjligheter att kompetensförsörja sin verksamhet på längre sikt (3-5år).

3.8 Kommunikation- och verksamhetsstöd

Den samlade bedömningen är att verksamheten har goda möjligheter att kompetensförsörja sin verksamhet på längre sikt (3-5år).

3.9 HR

Inom HR bedöms framtida kompetensläget som gott, bolaget har en liten HR funktion bestående av två personer. HR-chef som tillika arbetar med såväl operativa som strategiska frågor för hela bolaget. Lönespecialist som arbetar med bolagets lönehantering och löpande rapportering till stadens funktioner. För att säkra HR perspektivet har även lönespecialisten arbetsuppgifter som omfattar löpande operativa personalrelaterade frågor från såväl chefer som medarbetare.

Fråga som bolaget kommer behöva ta ställning till är huruvida bolaget ska ta hem rekryteringsprocessen som i nuläget hanteras av externa konsulter.

Den samlade bedömningen är att verksamheten har goda möjligheter att kompetensförsörja sin verksamhet på längre sikt (3-5år).

3.10 Projektstyrning

Möjligheten att kompetensförsörja verksamheten bedöms som god. Med anledning av neddragningar i investeringar och projekt hos andra aktörer bedöms läget positivt på så sätt att kompetens kan komma att söka sig till bolaget. I de rekryteringar som varit den senaste tiden har det inkommit fler kvalificerade ansökningar.

Bedömningen är även att bolagets förmåga att locka till sig kompetens har stärkts sedan utredning om bolaget är klar och bolaget nu har ett nytt ägardirektiv med en färdplan till ca 2040.

Analysen är att om brist på kompetens uppstår behöver verksamheten anlita fler konsulter vilket skulle resultera i mer arbetsledning vilket ger ineffektivitet, också då mandat är svåra att lägga på konsulter. Viss nedprioritering av initiativ görs, administration blir eftersatt pga. tidsbrist hos de som får göra mer operativt arbete för att täcka upp- vilket då också ger/gett ansträngd arbetsmiljö.

Om brist på kompetens skulle uppstå bedöms det svårt att rekrytera seniora affärsmässiga projektledare med erfarenhet av utförandeskedet/byggskedet och med vana att självmant ta ha/ta ansvar för ekonomi och framdrift genom att tydligt arbetsleda och göra konsekvensbedömningar.

Verksamheten har ca två som planerar att gå i pension inom 3-5 år.

Den samlade bedömningen är att verksamheten har goda möjligheter att kompetensförsörja sin verksamhet på längre sikt (3-5år).

4. Avgångar

4.1 Pensionsavgångar och åldersstruktur

Fram till år 2030 kommer sammanlagt 8 medarbetare att ha fyllt 69 år. Kombinerat med medarbetare som därtill väljer att avsluta sin anställning på egen begäran finns det behov av en god kompetensförsörjningsstrategi för att försäkra sig om att rätt kompetens finns på rätt plats. Eftersom bolaget är en expertorganisation präglas åldersstrukturen utifrån att medelåldern speglar erfarenhet. Medelåldern inom bolaget är 48 år.

| År | Antal som fyller 69 år | Födelseår |
|------|------------------------|-----------|
| 2023 | 0 | 1954 |
| 2024 | 0 | 1955 |
| 2025 | 0 | 1956 |
| 2026 | 0 | 1957 |
| 2027 | 2 | 1958 |
| 2028 | 3 | 1959 |
| 2029 | 0 | 1960 |
| 2030 | 3 | 1961 |

| Åldersspridning | |
|-----------------|-----------|
| Under 30 | 2 |
| 30–49 | 47 |
| Över 50 | 45 |
| | 94 |

Bolagets åldersspridning.

Så här många går i pension innan år 2030 om pensionsåldern är 68 år.

4.2 Personalrörlighet

Snittet på personomsättningen perioden 2019-2022 har varit ca 13 %. De senaste två åren har varit mer ansträngda med anledning av utredning gällande bolagets form och färdplan framåt. 2022 hade bolaget en personalomsättning på 17,6 %.

Nu har bolaget fått ett nytt ägardirekt med förändrat uppdrag och en färdplan till ca 2040 vilket innebär en större trygghet för att kunna säkra kompetens. Bolaget har som mål att personalomsättningen under 2023 ska ligga på 8-10 %.

5. Fokusområden för att möta utmaningen med kompetensförsörjningen

5.1 Arbetet med attraktiv arbetsgivare

Bolaget behöver ständigt arbeta med att vara och uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Det handlar om att arbeta fram konkurrenskraftiga erbjudanden och löpande vara lyhörda för vad medarbetare internt och framtida medarbetare externt ser som attraktiva faktorer. Att upplevas som en attraktiv arbetsgivare kräver insatser och engagemang från samtliga verksamheter inom bolaget.

5.1.1 Stärka ledarskapet

Ledarskapet är avgörande för att bolaget ska ha goda möjligheter att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. För att bolaget ska vara en attraktiv arbetsgivare behövs chefer som kan leda och driva förändring tillsammans med sina medarbetare. Synen på ledarskap påverkar vilka chefer som rekryteras, men också hur organisationen bedömer, skapar förutsättningar för och utvecklar ledarskap. Därför är det viktigt att ha en pågående dialog om vilken sorts ledarskap som ska präglade organisationen, vem som utövar det och hur det bidrar till en bättre verksamhet.

Det är viktigt att bolaget vet vilket ledarskap som bolaget behöver, ett arbete i detta är att utforma ledarskapskompetenser att utgå ifrån vid rekrytering av nya chefer och i utvecklandet av befintliga.

Bolaget behöver säkerställa att skapa goda organisatoriska förutsättningar för chefer att utöva ett gott ledarskap. Det handlar bland annat om antalet underställda medarbetare, tillgång till administrativt och tekniskt stöd, närhet till närmsta chef för dialog samt tillgång till plattformar där chefer kan mötas och ge varandra stöd. Bolaget arbetar med chefsgrupp som arena för dialog.

Det är även viktigt att säkerställa chefernas kompetensutveckling och att det är en viktig och levande fråga också i den allra högsta ledningen.

Andra aktiviteter som kan bidra till bolagets attraktivitet är bland annat att;

- Arbeta med de värderingar som präglar bolagets och arbetsplatsens attityder samt förhållningssätt gentemot chefen.
- Ge cheferna stöd i att coacha och utmana sina medarbetare.
- Erbjud professionellt stöd i personal- och ekonomifrågor och tydliggöra de administrativa stöd som finns.

5.1.2 Stödja medarbetarnas utveckling

Bolaget är en expertorganisation, det vill säga att våra medarbetare har en hög kunskaps-/utbildningsnivå och behöver få möjlighet till kontinuerlig kompetensutveckling. Det handlar om att synliggöra de karriärvägar som finns och att skapa nya.

Som arbetsgivare kan bolaget stödja medarbetarnas utveckling genom en rad olika insatser;

- Stärka en lärandekultur där nya former av lärande och kompetensutveckling prioriteras.
- Bredda synen på karriär - karriär är inte endast att bli chef. Andra karriärvägar kan vara nya uppdrag inom befintlig roll.
- Nyttja utvecklingssamtal som utgångspunkt för kompetens- och karriärutveckling.
- Arbeta för att nya medarbetare får en god introduktion med individanpassad tillgång till stöd och handledning. För nya medarbetare är introduktion och tillgång till mentorskap eller handledning viktigt.
- Arbeta aktivt för att ha en lönebildning som ett strategiskt styrmedel för verksamheterna. Löneutveckling är nära förknippat med kompetens och karriärutveckling. Lönen ska vara individuell och differentierad utifrån ansvar, resultat, måluppfyllelse och goda prestationer. Det ska vara möjligt att göra en lönekarriär utan att byta tjänst eller arbetsgivare.

5.1.3 Kompetensbaserad rekrytering

Bolaget ska fortsätta att utgå från en kompetensbaserad rekryteringsprocess för att säkerställa att bolaget finner rätt kompetens och för att rekryteringsupplevelsen ska uppfattas professionell och rättssäker.

Bolaget har tagit fram inspirationsmaterial till rekryterande chefer med tillhörande mallar för att säkerställa en bra rekryteringsprocess. I de rekryteringar som bolaget inte genomför själva används extern leverantör som har god kännedom om och arbetar utifrån en kompetensbaserad rekryteringsmodell.

5.2 Hållbart arbetsliv

Ett hållbart arbetsliv för alla medarbetare ställer stora krav på oss som bolag att bedriva ett strukturerat och förebyggande arbetsmiljöarbete, så att medarbetares engagemang tillvaratas samtidigt som risken för ohälsa minskar. På så vis ökar våra möjligheter att

hålla sjukfrånvaron på en låg och stabil nivå samt få kompetens att stanna kvar inom bolaget.

5.2.1 Prioritering av arbetsmiljöarbetet

Som arbetsgivare behöver vi skapa en hållbar och en god arbetsmiljö för att medarbetare ska kunna och vilja stanna kvar hos oss. Genom att arbeta prioriterat med arbetsmiljö kan vi säkra kompetens under en längre tid, ingen ska bli sjuk på grund av jobbet.

För att lyckas i arbetsmiljöarbetet måste insatser göras utifrån såväl hälsofrämjande och förebyggande som efterhjälpande och rehabiliterande perspektiv och innefattar främst ett arbete med att:

- Säkerställa att krav på arbetsmiljöarbete uppfylls genom tydliga rutiner och stödmaterial samt regelbundna utbildningar för chefer och skyddsombud på arbetsmiljöområdet.
- Säkerställa att samverkan fungerar i alla led där en kontinuerlig dialog förs mellan chefer och medarbetare om verksamhetens utveckling och kopplingen mellan arbetsmiljö- och verksamhetsfrågor.

6. Uppföljning

6.1 Ett levande förhållningssätt

Förutsättningarna kan förändras över tid och det är därför viktigt att vi som arbetsgivare är lyhörda gentemot såväl vår omvärld som internt på bolaget. Det är en framgångsfaktor om vi ständigt påminner oss själva om vad vårt uppdrag är och hur vi når våra mål samt med vilken kompetens. Vi bör därför kontinuerligt arbeta med uppföljning av vår verksamhet, där vårt uppdrag är utgångspunkt.

6.1.1 Vilket är vårt uppdrag?

Vi behöver ha en någorlunda gemensam bild över vad som är vårt uppdrag och vad vi förväntas leverera.

- Har vi en gemensam bild?
- Har bilden förändrats?

6.1.2 Vilka utmaningar står vi inför?

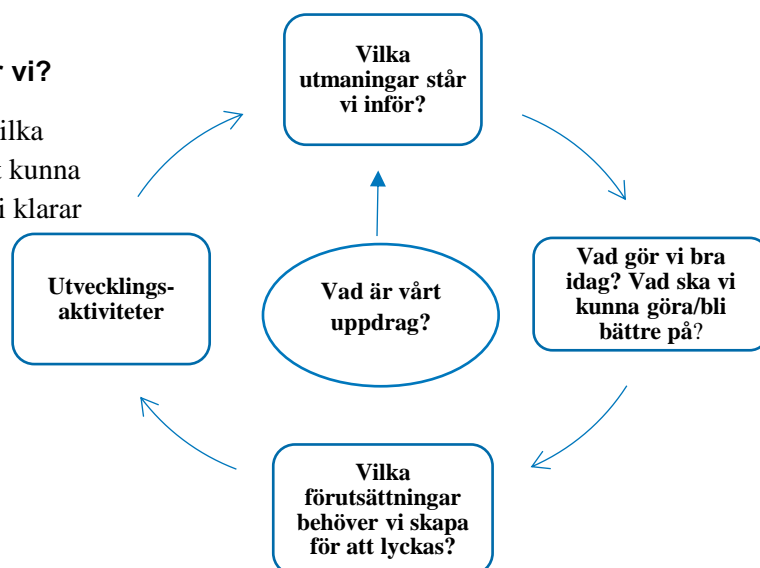
Omvärldsbevakning, förändringar, nya eller justerade uppdrag, digitalisering, pensionsavgångar, svårt att bemanna, hög sjukfrånvaro, kompetensbrist på arbetsmarknaden etc.

6.1.3 Vad gör vi bra idag (styrkor, framgångsfaktorer)? Vad ska vi kunna göra/bli bättre på?

Vad behöver vi göra för att lyckas med vårt uppdrag och för att nå våra mål? En framgångsfaktor kan vara att kontinuerligt prata om *vad* vi ska göra men också *hur* vi gör det. Är det några kompetenskriterier som blir viktigare än andra och hur hittar vi dem?

6.1.4 Vilka förutsättningar behöver vi?

Hur ser förutsättningarna ut idag och vilka förutsättningar behöver vi skapa för att kunna göra eller bli bättre på att göra, så att vi klarar vårt uppdrag och de utmaningar vi står inför.



Kompetensförsörjningsplan 2023-2027



| | |
|---|----|
| Inledning..... | 3 |
| Syfte..... | 3 |
| Giltighetstid | 3 |
| Bakgrund | 3 |
| Koppling till andra styrande dokument..... | 3 |
| Stödjande dokument..... | 3 |
| Uppföljning av denna plan | 3 |
| Utgångspunkter och nuläge | 3 |
| Begreppet kompetens, definition | 4 |
| Utgångspunkter för planen | 4 |
| Statistik och Prognoser..... | 5 |
| Målbilden | 10 |
| Strategier | 10 |
| Utmaningar..... | 12 |
| Kompetensförsörjning utifrån ARUBA | 13 |
| Uthållighet i arbetet och det sammanhållande ansvaret | 14 |

Bilaga - Kompetensförsörjningsplan – aktiviteter 2023-2027

Inledning

Higab står, som så många andra arbetsgivare, inför utmaningar gällande kompetensförsörjning. Vi behöver attrahera och rekrytera nya medarbetare och satsa på kompetensutveckling av nuvarande chefer och medarbetare.

Inom ramen för våra mål att vara en attraktiv arbetsgivare ställs krav på metoder och rutiner för kompetensförsörjning. Att rekrytera, behålla och utveckla rätt kompetenser kommer att bli ännu viktigare när vår verksamhet utvecklas, pensionsavgångar och övrig rörlighet ökar.

Syfte

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

Giltighetstid

Denna plan gäller för perioden 2023 till och med 2027.

Bakgrund

Bolaget står inför utmaningar vad gäller kompetensförsörjning på kort och lång sikt. Planen har tagits fram för att stärka ledning och styrning av kompetensförsörjningsarbetet i bolaget.

Koppling till andra styrande dokument

- Göteborgs Stads budget 2023
- Higabs verksamhetsplan 2023
- Higabs årsrapport 2023
- Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019–2023
- Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap

Stödjande dokument

- Göteborgs Stads HR-process kompetensförsörjning

Uppföljning av denna plan

Higabs kompetensförsörjningsplan följs upp årligen. Strategierna i planen revideras efter två år om det bedöms bidra till mer ändamålsenligt arbete för bolaget.

Utgångspunkter och nuläge

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

- Medarbetarna är en viktig resurs för att lyckas med verksamhetens uppdrag
- Vi har data och statistik för hur viktiga områden sett ut bakåt vilket också ger en utgångspunkt för riktningen framåt
- Vi planerar för hur Higabs verksamhet ska utvecklas
- Vi gör omvärldsanalyser för att se om planen behöver förändras eller utvecklas

Begreppet kompetens, definition

Higabs kompetensförsörjningsplan utgår från Göteborgs Stads definition av begreppet kompetens. Kompetens innebär förmåga, motivation och förutsättning att utföra en konkret arbetsuppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter. Dessa beskrivs enligt nedan och har hämtats från Göteborgs Stads HR-process kompetensförsörjning.

Förmåga

Erfarenheter, förståelse och omdöme att omsätta kunskaper och färdigheter, vid rätt tillfälle och i rätt sammanhang.

Motivation

Attityder, engagemang, vilja, mod och ansvar.

Förutsättningar

Organisatoriska förutsättningar att tillämpa sin förmåga.

Kunskap

Fakta och metoder – att veta.

Färdigheter

Att kunna utföra i praktiken – att göra.

Utgångspunkter för planen

De viktigaste styrande dokumenten för styrelsen för måluppfyllelse är ägardirektiv och Göteborgs Stads budget. Denna tillsammans med Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019–2023 och Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap har legat till grund för planen.

I Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019–2023 finns tre mål.

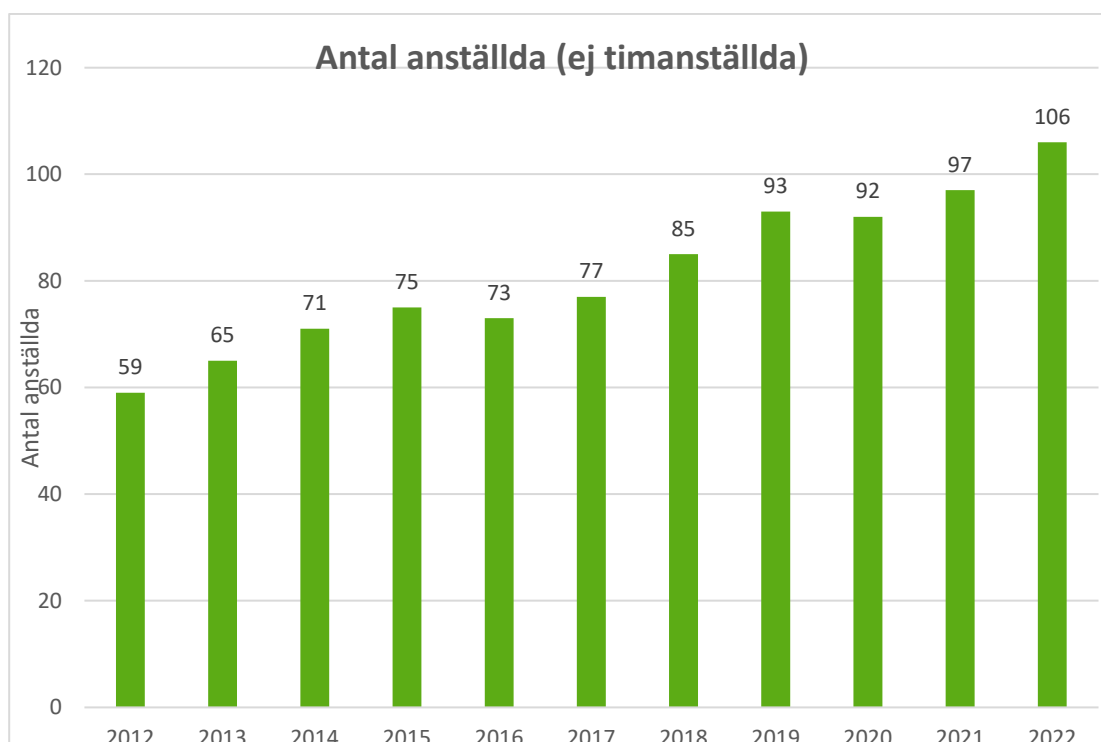
- Vi är stolta över den nytta vi gör för dem vi är till för
- Vi har ett hållbart arbetsliv där verksamhet och hälsa utvecklas
- Vi attraherar, utvecklar och behåller medarbetare

Genom strategierna i planen omhändertar bolaget bland annat arbetet i enlighet med Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019–2023.

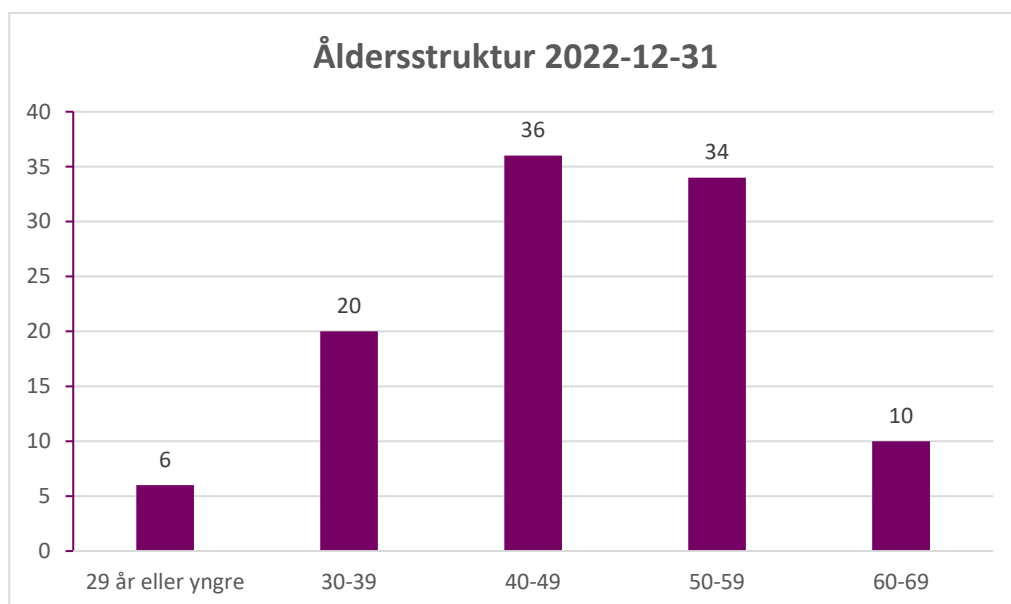
I Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap beskrivs värdegrunden genom våra och stadens förhållningssätt.

- Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för
- Vi bryr oss
- Vi arbetar tillsammans
- Vi tänker nytt

Statistik och Prognoser



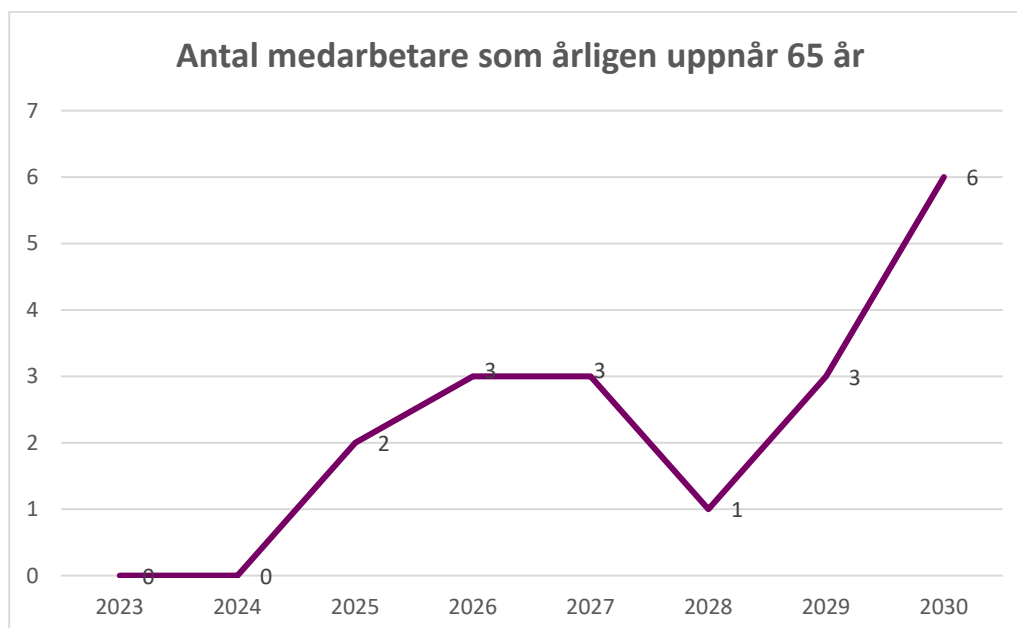
Diagrammet visar utvecklingen av antalet anställda på Higab från år 2012 till och med 2022. Higab har vuxit med nästan 80 %, från 59 medarbetare 2012 till 106 medarbetare år 2022. Anledningen till att bolaget har vuxit är utökade uppdrag i stora projekt samt samordningsuppdrag inom Lokalkoncernen. Verksamheten kommer att växa om vi får vidare uppdrag om arenautvecklingen. Att verksamheten vuxit är självklart positivt och utvecklande och förknippat med många möjligheter, men innebär också utmaningar vad gäller exempelvis rekrytering och introduktion samt ledarskap.



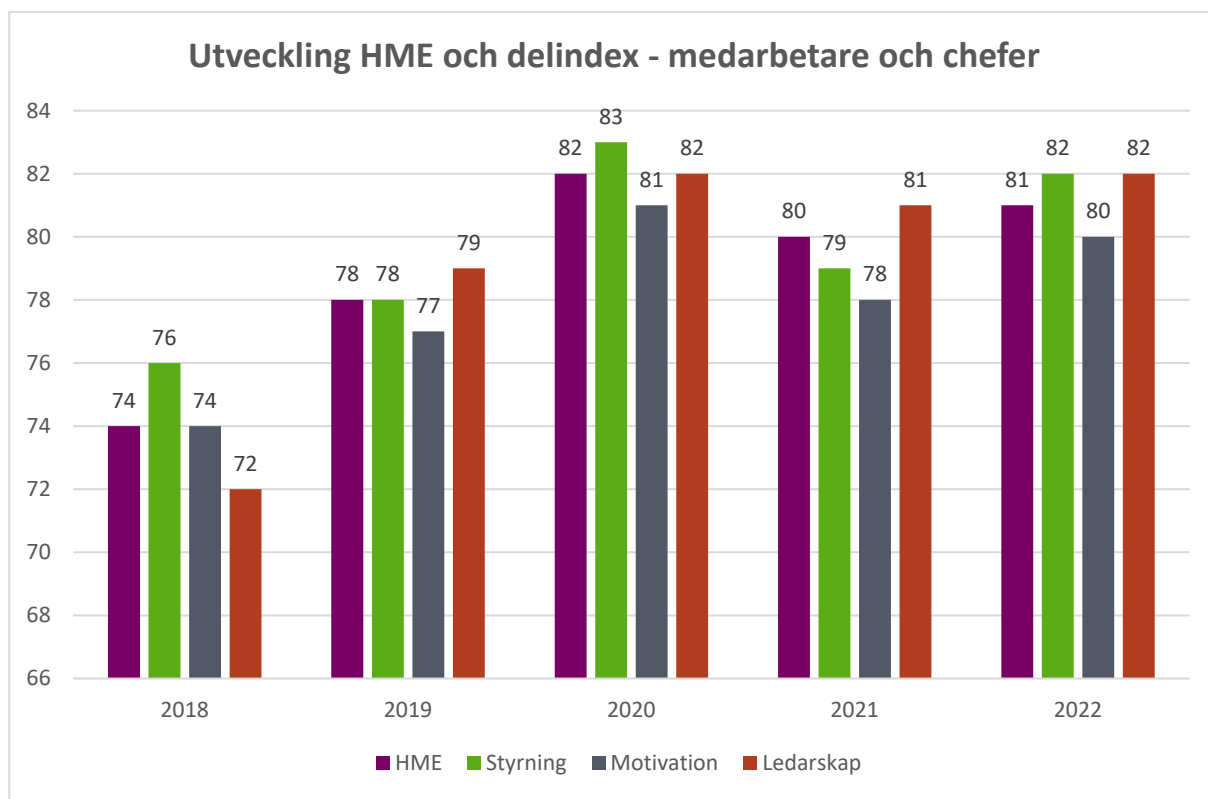
Diagrammet visar fördelningen på medarbetare mellan olika åldersintervaller. I antalet medarbetare är fördelningen relativt jämn mellan de två grupperna 40-49 år och 50-59. Medelåldern på Higab är 47 år.

I nedanstående tabell finns vår personalstruktur beskriven med antalet medarbetare och medelålder.

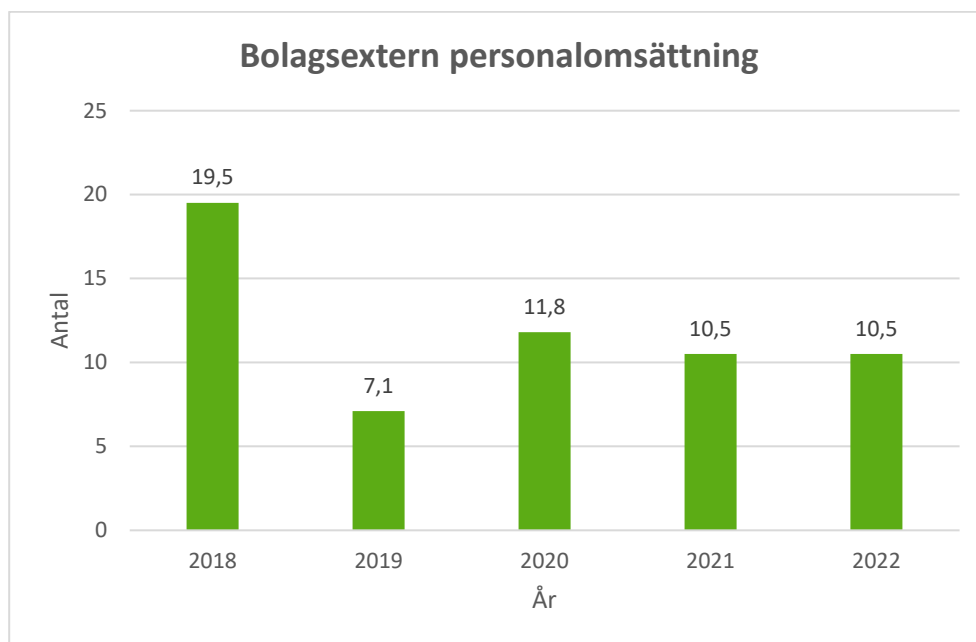
| Yrkesroll | Antal | Medelålder |
|---|-------|------------|
| Fastighetsförvaltare, affärsansvariga, fastighetsingenjör, tekniska förvaltare och biträdande tekniska förvaltare | 22 | 44 år |
| Fastighetstekniker, drifttekniker, driftingenjör, energiingenjör | 19 | 46 år |
| Chefer med personalansvar | 10 | 52 år |
| Projektledare | 27 | 47 år |
| Administrativ personal | 29 | 50 år |



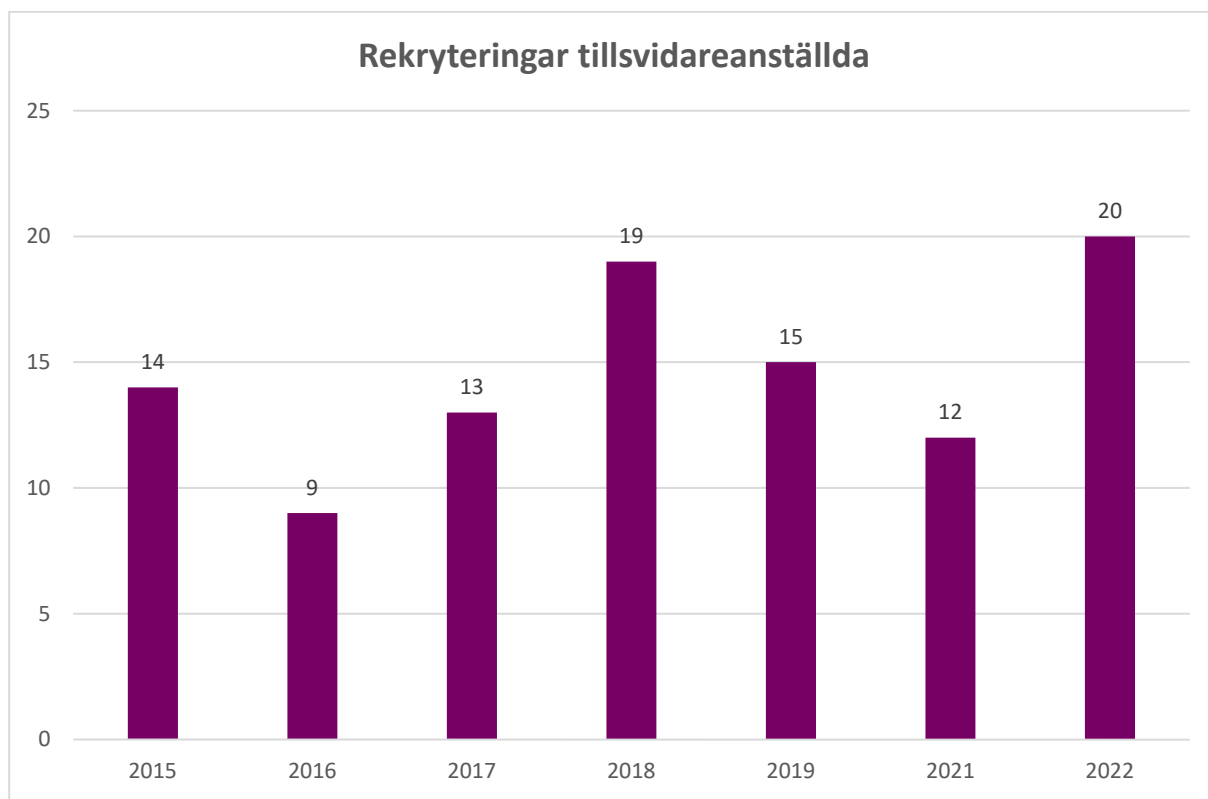
Diagrammet visar antal medarbetare per år som framöver uppnår 65 års ålder. Mycket i arbetslivet tyder på att vi arbetar längre och längre och fler arbetar längre än till 65 år. Oavsett ålder så visar diagrammet att Higab behöver förbereda sig på att 0-6 medarbetare årligen troligen kommer välja att avsluta sitt yrkesliv eller kommer önska anpassningar eller särskilda förutsättningar för att förlänga arbetslivet en tid till. I jämförelse med andra företag betyder siffrorna att pensionsavgångarna inte kan ses som en oöverstiglig utmaning.



HME mäts varje år genom medarbetarenkät. Diagrammet visar utvecklingen av HME-värdet sedan 2018. HME står för Hållbart Medarbetar Engagemang och värdet består av ett antal frågor från delindexen motivation, styrning och ledarskap. Higab har i en branschjämförelse ett högt HME, vilket ökar förutsättningarna för att medarbetarna väljer att stanna kvar hos oss som arbetsgivare. Det finns också en tydlig koppling mellan ett högt HME och att medarbetarna uppfattar arbetsplatsen som attraktiv.



Personalomsättning är ett mått för att mäta rörligheten bland medarbetarna. Higab följer den bolagsexterna personalomsättningen där intern rörlighet exkluderats. Utvecklingen ligger runt 10 % de senare åren. Utöver detta har vi några medarbetare som gör intern rörlighet inom Higab. Intern rörlighet är ofta uppskattad, uppmuntrad och något positivt ur ett arbetsgivarperspektiv. Personalomsättningen tas fram genom den lägsta siffran av antal rekryteringar eller antal avgångar genom antalet tillsvidareanställda medarbetare.



Vi antar ett visst mått av pensionsavgångar de kommande åren tillsammans med en viss rörlighet gör att vi bedömer att antal nyrekryteringar de kommande åren uppgår till ca 10 stycken. Detta kan komma att förändras beroende på bolagets uppdrag och utveckling såsom exempelvis nya arenor.

Målbilden

Higab vill uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Uppfattningen om oss ska vara att vi har ett starkt varumärke och är en arbetsplats där medarbetare vill bidra, utvecklas och stanna länge. Det goda ryktet om oss ska präglas av att vi alltid strävar efter ständiga förbättringar och att utveckling står i fokus. Tillsammans – medarbetare och chefer – skapar vi en arbetsmiljö där alla trivs där ledarskapet är gott och medarbetarna utvecklas.

Strategier

Syftet med Higabs kompetensförsörjningsplan är att skapa förutsättningar för att möta utmaningar inom kompetensförsörjning. Planens strategier förväntas bidra till att ledning och styrning av kompetensförsörjningsarbetet stärks inom bolaget. Strategierna kräver insatser både på kort och lång sikt för att omhänderta Higabs utmaningar för att skapa stabilitet inom kompetensförsörjning.

1. Stärka arbetsgivarvarumärket

Genom samarbete med utbildningsanordnare, samordning av praktikplatser och feriearbetare och deltagande på mässor kan Higab stärka sitt arbetsgivarvarumärke och den långsiktiga kompetensförsörjningen. Bolaget kommer arbeta i enlighet med framtagna budskap för att göra bolaget mer känt. Bolaget utvecklar och stärker handledare som tar hand om praktikanter och nyanställda. Det sammantagna arbetet med kompetensförsörjning förväntas bidra till att medarbetare i högre utsträckning är ambassadörer för bolaget och Higab som arbetsgivare.

2. Kvalitativt rekryteringsarbete

Vi säkerställer ett kvalitativt rekryteringsarbete genom att kontinuerligt utvärdera och utveckla bolagets rekryteringsarbete och rutiner för rekrytering. En utvecklad och kvalitetssäkrad rekryteringsprocess förbättrar förutsättningarna för att bolaget får medarbetare med rätt kompetens, vilket är avgörande för verksamheten.

3. Möta verksamhetens behov av kompetens

Bolaget ska möjliggöra kontinuerlig kompetensutveckling utifrån verksamhetens behov. Det handlar både om kompetensutveckling på bolagsnivå och individuell nivå samt kompetens utifrån roll och uppdrag.

Vi arbetar systematiskt med individuella kompetensutvecklingsplaner på individnivå. De tar vi fram i utvecklingssamtal mellan medarbetare och chef för att säkra den enskilda medarbetarens kompetens.

Vi planerar kompetensutvecklingsinsatser utifrån bolagets hela behov, på kort och lång sikt och alltid kopplat till verksamhetens mål och uppdrag, men också för att möta omvärldens förändringar (exempelvis digitalisering, förändrade kundkrav och liknande).

4. Digitalisering

Medarbetare i bolaget behöver i allt större utsträckning ha digital kompetens eftersom vi ser det som en förutsättning för att kunna bidra till att nytänkande och förbättring byggd på digitala möjligheter.

För oss på Higab betyder digital kompetens att våra medarbetare kan förstå digitaliseringens påverkan på samhället, har förmåga att använda digitala verktyg och medier för att lösa problem, kommunicera, hantera information och för att kunna samarbeta, men också för att skapa och dela digitalt innehåll effektivt, kreativt och etiskt. Slutligen innebär det förmåga att ha ett källkritiskt och ansvarsfullt förhållningssätt till digital teknik.

5. Hållbart arbetsliv där verksamhet och hälsa utvecklas

God arbetsmiljö är viktigt för kompetensförsörjningen. Genom att arbeta systematiskt med arbetsmiljön och identifiera utvecklingsområden stärks arbetsmiljöarbetet. Bolaget behöver fortsatt utbilda medarbetare, chefer och skyddsombud inom systematiskt arbetsmiljöarbete.

6. Förutsättningar för chefer att leda och utveckla verksamheten

Strategin förväntas bidra till bolagets chefsförsörjning. Det handlar om att utveckla de organisatoriska förutsättningarna – exempelvis kompetensutveckling, internt stöd med flera – för att göra det attraktivt att vara chef inom Higab.

7. Ledning och styrning av arbetet med kompetensförsörjning

Syftet med bolagets kompetensförsörjningsplan är att skapa förutsättningar för att anta bolagets utmaningar inom kompetensförsörjning.

8. Ta tillvara och medverka i kunskapsutveckling

Bolaget ska fortsätta samarbetet med akademien och andra utbildningsanordnare. Här ska vi bidra exempelvis med att ta emot LIA-praktikanter, medverka och leda seminarier och föreläsningar, anordna studiebesök, handleda examensarbeten och andra aktiviteter som gynnar branschens framtida tillväxt.

9. Omvärldsbevakning och behovsanalys för framtiden

Vi följer utvecklingen av hur medarbetare upplever att en arbetsgivare är attraktiv. Vilken typ av kompetens som våra största yrkesgrupper behöver besitta i framtiden jobbar vi med kontinuerligt med per avdelning.

Vi utvärderar organisationen kontinuerligt så vi har rätt personalstruktur och kompetens.

Utmaningar

Det finns ett antal utmaningar som påverkar oss i arbetet med kompetensförsörjning. En hel del av dessa kan vi möta genom våra strategier, vissa andra är svårare att påverka.

Utmaningar påverkar valet av aktiviteter och genom att vara väl insatt i utmaningarna ökar chansen att göra rätt saker.

- Den första utmaningen är den ökade rörligheten på arbetsmarknaden. Rörligheten medför ökade kostnader både i tid, pengar och engagemang. Kostnader avser annonseringar, testning, utbildningar i samband med introduktion etc, men även den arbetstid som många involverade behöver lägga på rekrytering och introduktion. Kostnader i engagemang handlar om den arbetstid, kraft och energi som vi behöver lägga för att onboarda nya medarbetare på ett gott sätt.
- Nästa utmaning handlar om pensionsavgångar. På Higab finns årligen mellan 0 och 6 medarbetare som uppnår 65 års ålder de kommande åren. Dessa medarbetare har ofta

arbetat länge på Higab och besitter stor erfarenhet och kompetens. På Higab finns många olika specialistroller och många av uppdragen besitts enbart av en person vilket medför att kompetensöverföring behöver säkras för att inte få en sårbar situation.

- Den tredje utmaningen handlar om den stora konkurrens om arbetskraft som råder och som kommer att påverka oss framöver. Den demografiska försörjningskvoten ökar och färre kommer behöva producera mer i samhället i stort vilket även kommer påverka våra möjligheter att hitta rätt kompetens.
- Nästa utmaning vi identifierat handlar om behov av nya typer av kompetenser. Vår verksamhet utvecklas och möjligheterna att digitalisera och automatisera än mer förutsätter troligen andra och nya kompetenser än de vi historiskt behövt.

Kompetensförsörjning utifrån ARUBA

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

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



Attrahera

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

Idag erbjuder vi flertalet förmåner som uppfattas som attraktiva. Några av dessa är flexibelt arbetssätt med flextid, möjlighet att löneväxla till pension, friskvårdsbidrag, lunchsubvention, cykelbidrag och tillgång till förmånportal. Därtill erbjuder vi en god arbetsmiljö och stora möjligheter att utvecklas då vi årligen avsätter medel för varje medarbetares kompetensutveckling.

Rekrytera

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

Idag tillämpar vi kompetensbaserad rekrytering och vissa processer inkluderar även testning vilket vi ser är en framgångsfaktor. Vi annonserar i flera digitala kanaler och på vår hemsida. Inom området rekrytera har vi idag också en styrka i att vi erbjuder praktik-, och LIA-platser och fadderskap för nyanställda. Vi har en framarbetad checklista för introduktion.

Utveckla och Behålla

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

Idag avsätter vi budget för kompetenshöjande insatser för att öka möjligheterna att lära sig nytt eller hålla sina kunskaper uppdaterade inom sitt område. Vi ser positivt på intern rörlighet och tror på att medarbetare växer genom att prova på nya möjligheter internt. Vi ser studenter som en möjlighet för oss att utvecklas som mentorer eller handledare. Vi värnar om en god samverkan med medarbetarna och utvecklingsamtal håller hög kvalitet för att gynna utveckling. Vi undersöker regelbundet hur vi uppfattas som arbetsgivare via medarbetarenkäter och vidtar åtgärder utifrån resultatet. Vi undersöker också upplevelsen av arbetsmiljön genom pulsmätningar.

Avveckla

Alla som väljer att avsluta sin anställning har HR ett avslutningsamtal med för att fånga upp förbättringsförslag. Vid avslut av anställningar ordnas en avtackning på avdelningsnivå. Goda avslut kan öka chansen att medarbetare i framtiden söker sig tillbaka till oss eller bidra till att vårt varumärke stärks. Goda avslut när det gäller medarbetare som ska avsluta sitt yrkesliv kan bidra till ökat välbefinnande under nästa fas i livet för medarbetaren.

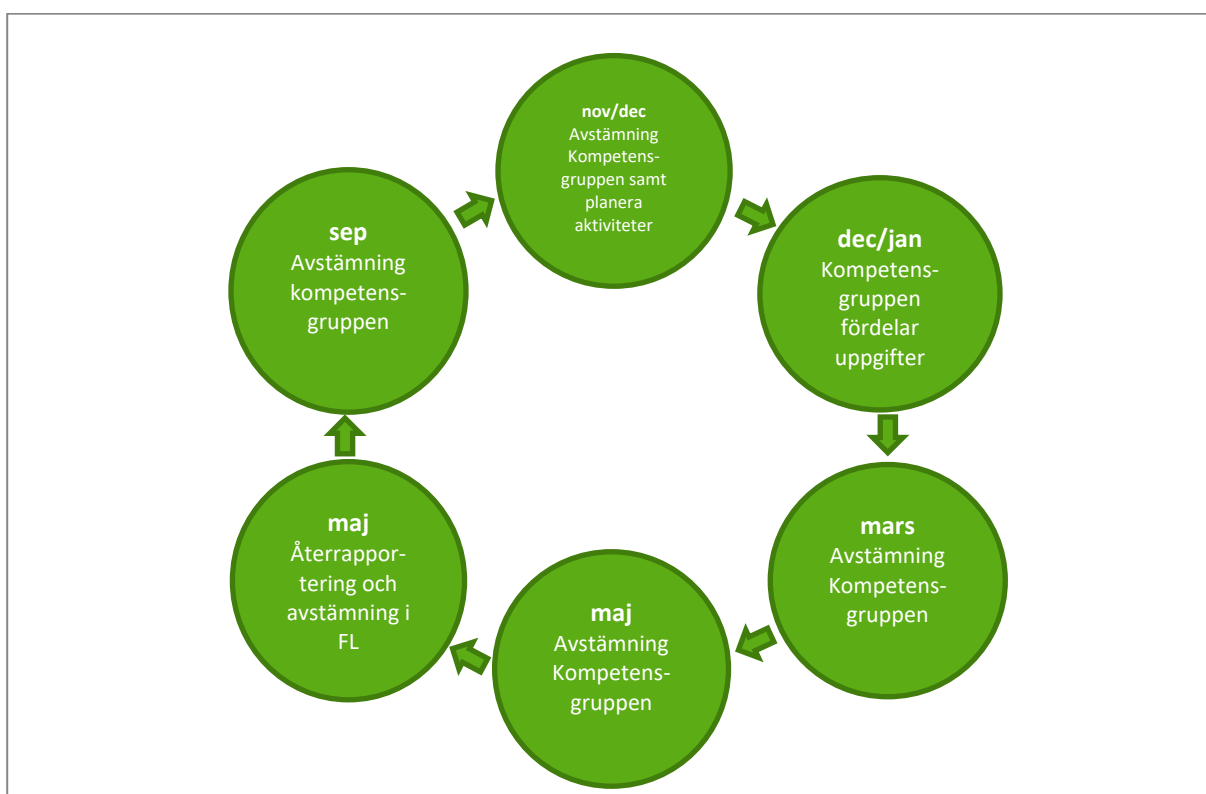
Uthållighet i arbetet och det sammanhållande ansvaret

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

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

självständigt och i olika konstellationer och samarbeten för att uppnå bästa möjliga effekt på aktiviteterna. Gruppen kan också fungera som ett bollplank för specifika aktiviteter som någon individ ansvarar för. Kompetensförsörjningsplanen beslutas av företagsledningen årligen.

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



Denna kompetensutvecklingsplan har tagits fram under våren 2023. Kompetensgruppen har involverats i framtagandet av aktiviteter, se bilaga Kompetensförsörjningsplan – aktiviteter 2023-2027.

Kompetensförsörjningsplan - aktiviteter 2023-2027

| Vad ska vi uppnå? | Aktivitet - Hur gör vi | Måldatum När ska det vara klart? | Ansvarig - Funktion | Uppföljning / Kommentar |
|--------------------------------|---|---|--|--|
| Introducera | | | | |
| Fadder | Erbjuda fadder till nya medarbetare. | Klart innan medarbetaren börjar | Respektive chef utser fadder | |
| Vårt erbjudande | Justera texten i rekryteringsannonserna under vårt erbjudande. | 2023-10-31 | Strategi och kommunikation | På grund av ny grafisk profil |
| Rekryteringsfilmer | Justera nuvarande företagsfilm med rätt logotyp samt ta fram korta rörliga videoklipp (utan ansikten eller intervjuer) som komplement till stillbilder. | 2024-03-31 | Strategi och kommunikation | På grund av ny grafisk profil |
| Storytelling | Sprida de goda berättelserna om oss som arbetsgivare på hemsida och LinkedIn. | Kontinuerligt | Strategi och kommunikation | |
| Deltagande på mässor | Synas på strategiskt utvalda mässor. Bestämna vilka mässor vi ska delta på? | 2024-12-31 | Kompetensförsörjningsgruppen | Ta fram en bruttolista vilka mässor vi ska vara med på framgent. |
| Praktikanter | Fastighet tar emot ett antal praktikanter per termin. Urval sker i januari och juni. | Varje termin | HR tillsammans med cheferna | |
| Framstegsstipendier | Delar ut stipendier på Burgården och Bräcke gymnasiet. | Maj/juni varje år | HR | |
| Gesäll | Utdelning av gesäll. | Årligen | Vd | |
| Kompetenskartläggning | Våra tre största yrkesgruppers kompetens (fastighetsförvaltare, projektledare och teknikgruppen) är kartlagd utifrån att medarbetarna själva har betygssatt sig för att kunna hjälpa nyanställda. | September | Medarbetarna själva | |
| Rekrytering | | | | |
| Kompetensmatris | Vilka kompetensområden respektive tjänst behöver. | September | Cheferna uppdaterar listan årligen | |
| Samarbeten | Arbeta med samarbeten med utbildningsanordnare. Vi är medlemmar i Fastighetsakademien. Presenterar vårt företag på lunchmöten hos Fastighetsakademien och Chalmers samt deltar på Fastighetsakademins branschdag. | Augusti-November | Kärnverksamheterna, Strategi och Kommunikation, Marknad och HR | |
| Traineeprogram | Utreda möjligheten att inrätta traineeprogram för vissa befattningar. CMB och/eller internt? | Behovsstyrd | HR tillsammans med respektive chef | |
| Rekryteringsinfo på hemsidan | Skapa en karriärsida på nya higab.se där relevant information finns samlad för den som söker jobb på Higab. | 2023-12-31 - Hålls uppdaterad kontinuerligt | Strategi och kommunikation | |
| LinkedIn | Uppmuntra chefer att använda LinkedIn i högre grad, särskilt i samband med rekrytering inom egen avdelning. För de som är intresserade kan även stöttning ges i hur man publicerar och delar innehåll. | Kontinuerligt | Strategi och kommunikation och chefer | |
| Utveckla och behålla | | | | |
| Ansvar för egen utveckling | Stärka medarbetarna i att i högre grad ta eget ansvar för sin egen och företagets utveckling. Fokusera på detta i utvecklingssamtalen. | Kontinuerligt | Alla medarbetare | |
| Obligatoriska utbildningar | Obligatoriska utbildningar identifieras för respektive roll av | 2024-12-31 | Respektive chef | |
| Strategisk kompetensutveckling | Fastställa vilka strategiska utbildningar bolaget ska erbjuda årligen. | Kontinuerligt | Ledarforum | |
| Identifiera nyckelroller | Bibehålla kompetens och utveckla medarbetare till nyckelroll. | Årligen | Respektive chef | |
| Avsluta | | | | |
| Kompetensöverföring | Närmaste chef säkerställer kompetensöverföring som dokumenteras. Bidrar till att kompetens finns kvar i organisationen men också till goda avslut då medarbetaren känner att kompetensen är fortsatt viktig. | Kontinuerligt | Närmaste chef | |
| Avslut av yrkesliv | Stötta medarbetare utifrån dennes önskemål att avsluta sitt yrkesliv på ett bra sätt. Kan handla om behov av samtal för att knyta ihop yrkeslivet, om möjlighet att trappa ner i arbetstid eller andra individuellt anpassade åtgärder. | Kontinuerligt | Närmaste chef | |
| Avslutningssamtal | HR har avslutningssamtal med alla medarbetare som slutar på Higab och gör en sammanställning som presenteras på FL-möte/ledarforum. | Årligen | HR | |