

PM till styrelsen

Utfärdat 2023-09-13

Diarienummer

0025/23

Grefab

Anders Söderberg

Telefon 031-368 58 03

E-post: anders.soderberg@grefab.se

Delårsrapport augusti 2023 bolag

Förslag till beslut

Styrelsen för Grefab föreslås besluta att:

Godkänna delårsrapport augusti 2023 bolag

Sammanfattning

Enligt Göteborgs stads plan för uppföljning kall Grefab fatta beslut om delårsrapport augusti 2023

Fram till och med augusti månad har verksamheten varit fokuserad mot

Beläggningsgraden

Grefabs beläggningsgrad för båtplatser är i augusti 2023 92%. Samma period föregående år var beläggningsgraden 92%.

Det ökade intresset för båtliv som kunde kopplas till pandemin ligger kvar och visar sig i fortsatt intresse för båtplats i vatten och på land.

Investeringar

Den plan för investeringar som beslutades 2013 har fullföljts. Större projekt som nu planeras för är palissaden i Hinsholmen och utbyte av bryggor i Hovås. Anmälan till Länsstyrelsen skickades in under 2020. Grefab kompletterar efter önskemål från Miljö- och klimatnämnden anmälan till Mark- och miljödomstolen under hösten.

Förhandling i Mark och miljödomstolen är beslutad till 10 oktober 2023.

Palissaden i Hinsholmskilen kommer att kompletteras med en flytande vågbrytare. Vågbrytaren skall upphandlas i höst och skall ligga på plats i april 2024. Bottenförhållanden på platsen förhindrar möjligheten att anlägga en pir som anläggs i lerbotten. Strukturen på leran i kombination med lerdjup och berg konstaterar det omöjliga med stenpir. Länsstyrelsen har godkänt genomförande i kombination med skyddsåtgärder. I vår har även utbyte av ytterligare en brygga i Hinsholmen godkänts.

Piren i Saltholmen har renoverats, breddats och tillgängligheten förbättrats under våren och slutfördes innan båtarna kom på plats i april.

Miljöarbete

En kartläggning gällande elektrifiering blev klar under 2021 och har nu resulterat i ett intereg-

projekt där Grefab tillsammans med Lysekils Kommun och Arendal Kommuner i Norge skall skapa förutsättningar för elbåt på västkusten mellan Göteborg och Arendal. Grefab ligger väl till som hemmahamn men kommer komplettera sina anläggningar med enstaka stolpar för snabbbladdning.

Grefab har i samarbete med Sweboat deltagit i ett projekt där metoder för rening av grus på marken skall prövas fram och nu går projektet in i en ny fas där vi genomför och prövar reningsåtgärder i skarpt läge.

Diskussioner med Miljö- och klimatnämnden gällande utfasningsplan för TBT pågår. Tanken med planen är att under rimliga rammar och tidplan fasa ut båtar med TBT på sina bottnar.

Handlingsplan Ägarrådet

Handlingsplanen för Grefab beslutades i ägarrådet 2022-03-21.

Bolaget får i uppdrag att i skriftlig statusrapport redogöra för hur bolagets arbete med regelverk säkrar medlemmar i ägarkommunernas tillgång till båtplatser och övriga tjänster pågår.

Rapporten ska styrelse behandlas och sedan lämnas till Stadshuset för fortsatt dialog i ägarrådet och styrelsen i Grefab.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension

Bedömning ur ekologisk dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension

Bedömning ur social dimension

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

Bedömning av ärendets principiella beskaffenhet

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan.

Bilagor

1. *Delårsrapport augusti 2023*
2. *Kompetensförsörjningsplan 2023*
3. *Budgetuppföljning 23-08*

Ärendet

I samband med styrelsemöte 2023-09-13 lämnar Grefab en uppföljningsrapport.

Beskrivning av ärendet

Grefab rapporterar sin utveckling till och med augusti 2023.

Beläggningsgraden

Grefabs beläggningsgrad för båtplatser är i augusti 2023 92%. Samma period föregående år var beläggningsgraden 92%.

Det ökade intresset för båtliv som kunde kopplas till pandemin ligger kvar och visar sig i fortsatt intresse för båtplats i vatten och på land.

Investeringar

Den plan för investeringar som beslutades 2013 har fullföljts. Större projekt som nu planeras för är palissaden i Hinsholmen och utbyte av bryggor i Hovås. Anmälan till Länsstyrelsen skickades in under 2020. Grefab kompletterar efter önskemål från Miljö- och klimatanmännen anmälan till Mark- och miljödomstolen under hösten.

Förhandling i Mark och miljödomstolen är beslutad till 10 oktober 2023.

Palissaden i Hinsholmskilen kommer att kompletteras med en flytande vågbrytare. Vågbrytaren skall upphandlas i höst och skall ligga på plats i april 2024. Bottenförhållanden på platsen förhindrar möjligheten att anlägga en pir som anläggs i lerbotten. Strukturen på leran i kombination med lerdjup och berg konstaterar det omöjliga med stenpir. Länsstyrelsen har godkänt genomförande i kombination med skyddsåtgärder. I vår har även utbyte av ytterligare en brygga i Hinsholmen godkänts.

Piren i Saltholmen har renoverats, breddats och tillgängligheten förbättrats under våren och slutfördes innan båtarna kom på plats i april.

Miljöarbete

En kartläggning gällande elektrifiering blev klar under 2021 och har nu resulterat i ett interegprojekt där Grefab tillsammans med Lysekils Kommun och Arendal Kommune i Norge skall skapa förutsättningar för elbåt på västkusten mellan Göteborg och Arendal. Grefab ligger väl till som hemmahamn men kommer komplettera sina anläggningar med enstaka stolpar för snabbbladdning.

Grefab har i samarbete med Sweboat deltagit i ett projekt där metoder för rening av grus på marken skall prövas fram och nu går projektet in i en ny fas där vi genomför och prövar reningsåtgärder i skarpt läge.

Diskussioner med Miljö- och klimatanmännen gällande utfasningsplan för TBT pågår. Tanken med planen är att under rimliga ramar och tidplan fasa ut båtar med TBT på sina bottnar.

Handlingsplan Ägarrådet

Handlingsplanen för Grefab beslutades i ägarrådet 2023-02-20.

Bolaget får i uppdrag att i skriftlig statusrapport redogöra för hur bolagets arbete med regelverk säkrar medlemmar i ägarkommunernas tillgång till båtplatser och övriga tjänster pågår.

Rapporten ska styrelsebehandlas och sedan lämnas till Stadshuset för fortsatt dialog i ägarrådet och styrelsen i Grefab.

Uppföljning av interns kontroll

Beläggningsgrad – Beläggningsgraden har sedan 2020 ökat med 1 procent vilket motsvarar ca 70 båtar. Beläggningsgraden ligger under 2022 och 2021 på 92%

Underhållet har genomförts enligt plan. Kostnader för material har ökat.

Vid bryggkontroll konstaterades att det förekommer kunder som inte meddelat rätt båt till Grefab. Dessa kommer att komplettera uppgifterna.

Vid stickprovskontroller av fakturor visar sig att avtalstroheten är God.

Bolagets bedömning

Att godkänna delårsrapport per den 31 augusti 2023

Anders Söderberg, VD



Delårsrapport augusti 2023

bolag

REFAB

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	7
2.1.3	Övrig väsentlig information till kommunstyrelsen	8
2.2	Kommunfullmäktiges budgetmål	9
2.2.1	Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.....	9
2.2.2	Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.	9
2.2.3	Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.	9
3	Övrig uppföljning till kommunstyrelsen	10
3.1	Utveckling inom personalområdet.....	10
3.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv.....	12
3.1.2	Analys av situationen inom HR-området.....	13
3.1.3	Långsiktig kompetensförsörjning	14
3.2	Ekonomisk uppföljning	17
3.2.1	Utfall till och med perioden	17
3.2.2	Prognos.....	18
3.2.3	Investeringsredovisning.....	19
4	Uppföljning till Göteborgs Stadshus AB	21
5	Redovisning av uppdrag från Kommunfullmäktige	22
5.1	Redovisning av uppdrag från KS/KF i och utanför budget (begränsad kommentar).....	22
5.2	Redovisning av uppdrag från KF/KS i och utanför budget (obegränsad kommentar).....	23

Anvisning

Rapporten är uppdelad i fyra avsnitt utöver sammanfattningen:

Väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

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

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

Övrig uppföljning till kommunstyrelsen

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

Uppföljning till Göteborgs Stadshus AB

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

Styrinformation till styrelsen

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

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

1 Sammanfattning

Anvisning

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

Beläggningsgraden

Grefabs beläggningsgrad för båtplatser är i augusti 2023 92%. Samma period föregående år var beläggningsgraden 92%.

Det ökade intresset för båtliv som kunde kopplas till pandemin ligger kvar och visar sig i fortsatt intresse för båtplats i vatten och på land.

Investeringar

Den plan för investeringar som beslutades 2013 har fullföljts. Större projekt som nu planeras för är palissaden i Hinsholmen och utbyte av bryggor i Hovås. Anmälan till Länsstyrelsen skickades in under 2020. Grefab kompletterar efter önskemål från Miljö- och klimatnämnden anmälan till Mark- och miljödomstolen under hösten.

Förhandling i Mark och miljödomstolen är beslutad till 10 oktober 2023.

Palissaden i Hinsholmskilen kommer att kompletteras med en flytande vågbrytare. Vågbrytaren skall upphandlas i höst och skall ligga på plats i april 2024. Bottenförhållanden på platsen förhindrar möjligheten att anlägga en pir som anläggs i lerbotten. Strukturen på leran i kombination med lerdjup och berg konstaterar det omöjliga med stenpir. Länsstyrelsen har godkänt genomförande i kombination med skyddsåtgärder. I vår har även utbyte av ytterligare en brygga i Hinsholmen godkänts.

Piren i Saltholmen har renoverats, breddats och tillgängligheten förbättrats under våren och slutfördes innan båtarna kom på plats i april.

Miljöarbete

En kartläggning gällande elektrifiering blev klar under 2021 och har nu resulterat i ett interreg-projekt där Grefab tillsammans med Lysekils Kommun och Arendal Kommune i Norge skall skapa förutsättningar för elbåt på västkusten mellan Göteborg och Arendal. Grefab ligger väl till som hemmahamn men kommer komplettera sina anläggningar med enstaka stolpar för snabbladning.

Grefab har i samarbete med Sweboat deltagit i ett projekt där metoder för rening av grus på marken skall prövas fram och nu går projektet in i en ny fas där vi genomför och prövar reningsåtgärder i skarpt läge.

Diskussioner med Miljö- och klimatnämnden gällande utfasningsplan för TBT pågår. Tanken med planen är att under rimliga ramar och tidplan fasa ut båtar med TBT på sina bottnar.

Handlingsplan Ägarrådet

Handlingsplanen för Grefab beslutades i ägarrådet 2023-02-20.

Bolaget får i uppdrag att i skriftlig statusrapport redogöra för hur bolagets arbetet med regelverk säkrar medlemmar i ägarkommunernas tillgång till båtplatser och övriga tjänster pågår.

Rapporten ska styrelsebehandlas och sedan lämnas till Stadshus för fortsatt dialog i ägarrådet och styrelsen i Grefab.

2 Väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Anvisning

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

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

2.1 Verksamhetens utveckling

2.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling

Effektmått och övriga mått/nyckeltal

Anvisning

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

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

Mått/nyckeltal	Utfall 2021	Utfall 2022	Utfall perioden 2023	Prognos helår 2023
Beläggning Båtplatser	92%	92%	92%	92%
Beläggning Vinterplatser	94%	94%	94%	94%

Volym-, intäcks- och kostnadsutveckling

Anvisning

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

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

arbetad tid.

Mått	Utfall perioden jämfört med samma period föregående år	Prognos helår jämfört med helår föregående år
Intäkter via avgifter	1041	1093
Arrendeavgifter Kostnad	957	1373
Underhåll Kostnad	2691	761
Personalkostnad	704	2276

Anvisning

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

Avgifterna höjdes inför 2023 med 2% efter att under flera år legat på 5% pga ökad arrendeavgift. Arrendeavgiften har nu stabiliserats vilket medger en lägre kostnadsutveckling.

Högre kostnader på material påverkar utfall i underhållsbudgeten. Bolaget planerar att åtgärder kan genomföras under slutet av året när arbete i vatten åter igen är tillåtet

Bemanningen i hamnarna har nu kunnat anpassas till behovet utan att ta höjd för pandemi och pensionsavgångar.

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

Anvisning

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

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

Anvisning

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

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

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

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

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

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

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

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

Bolaget har inte identifierat några väsentliga avvikelser
<i>Orsak till att avvikelser uppstått</i>
<i>Konsekvenser för de verksamheten är till för</i>
<i>Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer</i>
<i>Ekonomiska konsekvenser</i>
<i>Vidtagna åtgärder</i>

2.1.3 Övrig väsentlig information till kommunstyrelsen

Anvisning

Här redovisar ni styrinformation som bolaget bedömer är **väsentlig för kommunstyrelsen** men som inte definieras som en avvikelse mot bolagets affärsplan eller framgått i annan del av rapporteringen till kommunstyrelsen.

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

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

Personalsituationen hos Länsstyrelsen har medfört väsentligt längre

handläggningstider.

2.2 Kommunfullmäktiges budgetmål

Anvisning

Huvudansvarig:

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

Ansvarig:

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

Ingen måluppfyllnad (färg) ska sättas för dessa mål.

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

Bolaget har tillsammans med samverkansparter arbetat fram ett Interregprojekt för laddinfrastruktur för fritidsbåtar.

Grefab skall tillskapa 200 laddplatser och minst 2 snabbladdare under 2024-2026.

2.2.2 Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.

Arbetsmiljön för Grefabs anställda bedöms som God. Riskmedvetandet och genomförda åtgärder bidrar tillsammans till en tryggare situation i alla bolagets delar.

2.2.3 Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.

De rutiner som finns med rotation mellan momenten och skyddsutrustning och väl inarbetade riskminimerande åtgärder ser ut att minimera sjukskrivning kopplat till arbetet.

3 Övrig uppföljning till kommunstyrelsen

3.1 Utveckling inom personalområdet

Anvisning

Anvisning för rapportering av personaldata

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

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

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

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

Övrig rapportering i Stratsys sker som vanligt.

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

Kontaktpersoner

Personalrapporteringens innehåll:

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

Cognos:

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

Lathund för inrapportering i Cognos

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

Antal årsarbetare arbetad tid = samtliga anställningsformer

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Anvisning

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

Definitioner

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

Antal årsarbetare arbetad tid = samtliga anställningsformer

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

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

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

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

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

	sedan årets början)	föregående år (ack sedan årets början)		
Antal årsarbetare	21	25	38	38
Total sjukfrånvaro (%)	5	5.9	5	5.1
Antal tillsvidareanställda bolagsexterna avgångar	2	3		
Antal tillsvidareanställda bolagsexterna rekryteringar	1	1		
Bolagsextern personalomsättning* (%)			4	3

Anvisning

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

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

Sjukfrånvaron har minskat något kopplat till ett mindre antal längre sjukskrivningar.

3.1.2 Analys av situationen inom HR-området

Anvisning

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

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

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

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

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

löner, framtida risker i att kunna kompetensförsörja verksamheten osv.

Beskriv kortfattat hur ni planerar att åtgärda eventuella avvikelser.

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

Kommentera endast förändringar i förhållande till delårsrapporten för mars.

1. Genomslag av enskilda frånvaro på den lilla gruppen visar på relativt stor ökning av sjukfrånvaro. Ett antal pensionsavgångar under föregående år har hanterats genom viss överanställning under perioden. Åtgärden har visat sig vara positiv ur en befarad situation med kompetensbrist.

HME i bolaget december 2022 är mellan 55 och 66 i november och var 82 i september 2022

Grefab valde att genomföra HME-delen i enkäten vid två tillfällen under 2023. Det är tydligt att resultatet återspeglar tyngden i uppdraget utomhus i november. Enskilda medarbetares enkätsvar får stort genomslag på resultatet.

2. Bolaget genomför ett antal aktiviteter där mål och verksamhetsplan diskuteras och där delaktighet är ledord. Bolagets säsonger under vår och höst blir svårare att rekrytera till. Inom de närmaste åren kommer ett antal av bolagets nyckelfunktioner att behöva ersättningsrekryteras.
3. Vid behov av åtgärder kopplat till omplacering klarar bolaget med sin starkt begränsade verksamhet inte att erbjuda annat arbete mer än i mycket speciella fall.
4. Följa stadens och bolagets riktlinjer och tidplaner.

3.1.3 Långsiktig kompetensförsörjning

3.1.3.1 Hur bedömer förvaltningen/bolaget möjligheten att kompetensförsörja verksamheten?

Anvisning







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

Därefter fyller ni i om möjligheten att kompetensförsörja verksamheten med den aktuella yrkesgruppen har förändrats och hur en viss eller stor brist påverkar verksamheten. Var gärna så konkreta som möjligt i svaren. Exempel på hur det

kan påverka verksamheten är att verksamhet har behövt stängas (beskriv gärna vilken typ av verksamhet och hur det drabbat den vi är till för), att prioriteringar i verksamheten har behövs göras, att arbetsmiljön har försämrats, att övertid beordrats eller att tidsplaner har skjutits upp.

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

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

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Finns brist i bemanningen idag?	Hur stor är bristen?	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Hur påverkar ev brist idag utförandet av förvaltningens/bolagets uppdrag?	Kommentar
Administratör		 Ingen brist		 Oförändrat		har rekryterats internt
Handläggare		 Ingen brist		 Oförändrat		Alltid stort intresse
Övrigt		 Ingen brist		 Oförändrat		Säsongspersonal är svårare att rekrytera

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

Anvisning

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

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

Utifrån bland annat dessa underlag gör ni en egen bedömning utifrån de förutsättningar som gäller för er egen verksamhet.

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

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

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

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Bedömer ni att brist finns i bemanningen på längre sikt (5 år)?	Hur stor bedömer ni att bristen blir på längre sikt (5 år)? (Hur många tillsvidareanställda medarbetar i antal personer bedömer ni att bristen består av?)	Kommentar
Administratör		<input checked="" type="radio"/> Ingen brist		
Handläggare		<input checked="" type="radio"/> Ingen brist		
Övrigt		<input checked="" type="radio"/> Ingen brist		

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

Anvisning

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

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

Åtgärd (Vad ska göras)	Syfte (Vilket problem ska det lösa?)	Aktivitet (Vilka konkreta aktiviteter genomförs?)	Åtgärden påbörjas	Åtgärden slutföras	Förväntad effekt
kompetensförsörjningsplan					

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

Anvisning

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

Säsonganställda i koncernen bör kunna användas i flera organisationer,

3.2 Ekonomisk uppföljning

Resultaträkning i sammandrag

Anvisning

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

Belopp i mnkr	Period				Helår			
	Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall fg år	Prognos	Fg prognos	Budget	Bokslut fg år
Intäkter	47	47	0	46	72		72	71
Kostnader	48	48	0	42	72		72	67
Rörelseresultat	-1	-1	0	4	0		0	4
Finansiella intäkter	1	0	1					
Finansiella kostnader								
Resultat efter fin. poster	0	-1	-1	4	0		0	4

3.2.1 Utfall till och med perioden

Anvisning

Redogör kort för de *viktigaste* orsakerna till eventuell avvikelse mot aktuell

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

- Redogör i texten för vilka poster som är jämförelsestörande.

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

Intäkter

Följer budget

Fastighetskostnader

Högre kostnader för Reparation och underhåll av fastigheter

Övriga fsg kostnader

Lägre kostnader för reparation och underhåll av tekniska anläggningar än budgeterat

Personalkostnader

En resurs i budgetförutsättningar från ledningen har inte behövt tas i anspråk.

Avskrivningar

Genomgång av anläggningsregister sker i november månad. Medför ev utrangeringar

Räntor

I princip enbart koncernintern ränta på likvida medel.

3.2.2 Prognos

Anvisning

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

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

Om inget av akut karaktär inträffar kommer Grefab att sluta på ett litet positivt resultat 2023.

3.2.3 Investeringsredovisning

3.2.3.1 Projektredovisning investeringsobjekt, pågående och kommande projekt enligt investeringsplaner

Anvisning

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

Observera att:

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

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

Benämning projekt enl. inv. plan, i mnkr	Budget per projekt	Ack utfall tom perioden	Aktuell prognos för hela projektet	Beräknas färdigt (år, kv)
Pir Saltholmen	5 mnkr	7 mnkr	7 mnkr	2023,2
Flytbryggor Hinsholmen	15 mnkr	2 mnkr	15 mnkr	2024,2
Bryggor Hovås	15 mnkr	2 mnkr	15 Mnkr	2025,2
Kran till Björlanda	2 mnkr	-	2 mnkr	2024,2

Anvisning

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

Ökade kostnader för material. Deponi av tryckimpregnerade stolpar kommer i samband med bytet av bryggor bli en stor kostnad.

Diskussioner med MMD pågår gällande Hovås och kompletterande utredningar kan komma att påverka kostnader och tidplan.

Kranen i Björlanda Kile har använts mycket under lång tid. En ny upphandlas inför våren.

Anvisning

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

Rapporterande bolag	Utfall 2308	Prognos 2023	Budget 2023	Utfall 2022

Anvisning

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

4 Uppföljning till Göteborgs Stadshus AB

5 Redovisning av uppdrag från Kommunfullmäktige

Anvisning

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

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



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

I tabeller nedan återfinns anvisningar för att kommentera status på uppdragen

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

Anvisning

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

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
<p>Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att aktivt arbeta med hållbarhetsperspektiven i budget- och uppföljningsprocesser. Detta gäller även jämställdhetsperspektivet och framför allt i investeringsbudgetar.</p> <p>Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p> Pågående</p> <p>Tertial 2 2023 2023-08-28</p> <p>Tillgängligheten i hållbarhetsperspektivet tas omhand i samband med byte av bryggor. De flytande lösningarna möter även klimatpåverkan.</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</p>	<p> Avslutad</p> <p>Tertial 2 2023 2023-08-28</p> <p>Grefab använder i mycket begränsad omfattning timanställningar.</p>

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
Typ av KF/KS-uppdrag <i>Uppdrag inom budgetbeslut</i>	
Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och genomföra utbildningar om tillitsbaserat ledarskap.	✓ Avslutad Tertial 2 2023 2023-08-28
Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag <i>Uppdrag inom budgetbeslut</i>	Grefab har goda förutsättningar för första linjens chefer. Utbildning erbjuds.

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

Anvisning

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

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att aktivt arbeta med hållbarhetsperspektiven i budget- och uppföljningsprocesser. Detta gäller även jämställdhetsperspektivet och framför allt i investeringsbudgetar.	▶ Pågående
Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag <i>Uppdrag inom budgetbeslut</i>	
Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstiger fem procent.	✓ Avslutad
Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag <i>Uppdrag inom budgetbeslut</i>	
Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och genomföra utbildningar om tillitsbaserat ledarskap.	✓ Avslutad
Uppdragsår 2023 Typ av KF/KS-uppdrag <i>Uppdrag inom budgetbeslut</i>	

Plan för kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare

2023 - 2027

Sammanställd av: Liselotte Torgerson 2023-06-19



Bolaget ägs av kommunerna Ale (4%), Göteborg (80%), Mölndal (8 %) och Partille (8%).

Det kommunala ändamålet med bolaget är att tillgodose behovet av fritidsbåtplatser och därtill hörande service för boende i kommunerna samt genom att medverka i att skapa mervärde för invånarna med förutsättningar för ett upplevelserikt båtliv och bidra till att stärka regionens attraktionskraft för bosättning och etablering.

Bolaget har till föremål för sin verksamhet att anskaffa mark, anlägga, äga, driva och utveckla fritidsbåtshamnar/marinor för båtägare i ägarkommunerna samt bedriva annan därmed förenlig verksamhet. Bolaget drivs utan vinstsyfte. Verksamheten har under året bedrivits enligt gällande ägardirektiv och bolagsordning.

Innehållsförteckning

Syftet med planen _____	3
Utgångspunkter och nuläge _____	3
Statistik och Prognoser _____	4
Målbilden _____	9
Utmaningar _____	9
Input från omvärlden _____	10
Kompetensförsörjning utifrån ARUBA _____	11
Attrahera _____	12
Rekrytering _____	13
Utveckla och Behålla _____	14
Avsluta _____	15
Uthållighet i arbetet och det sammanhållande ansvaret _____	16

Syftet med planen

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

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

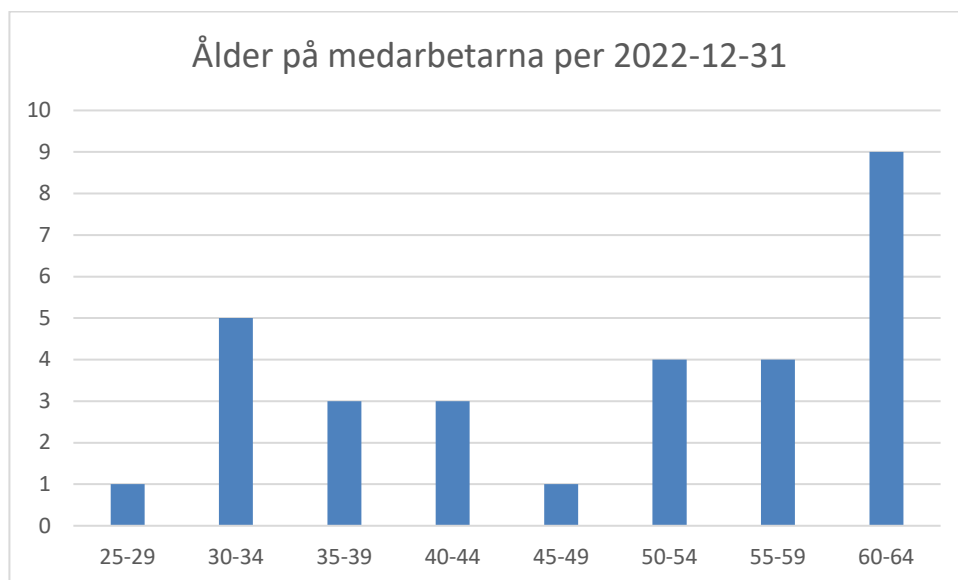
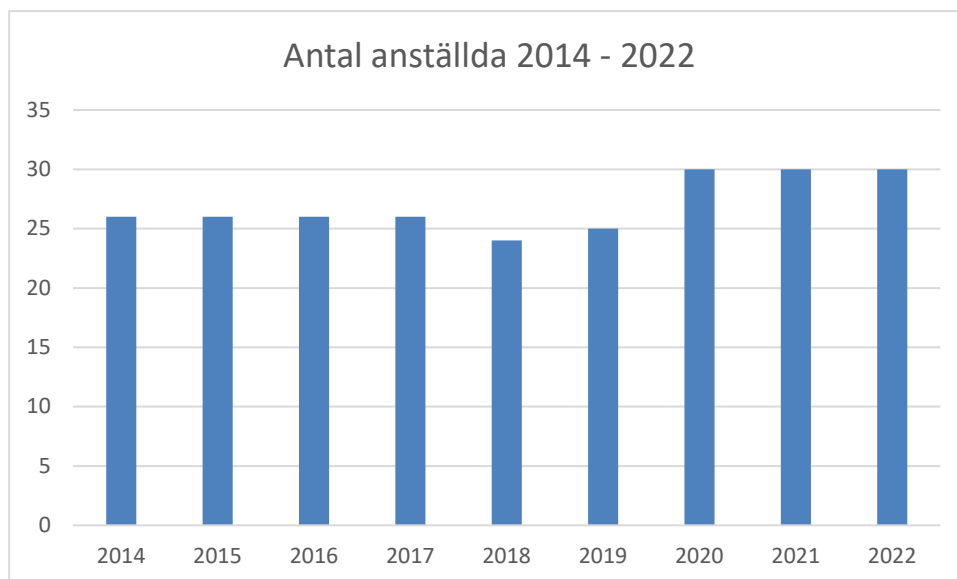
Utgångspunkter och nuläge

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

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

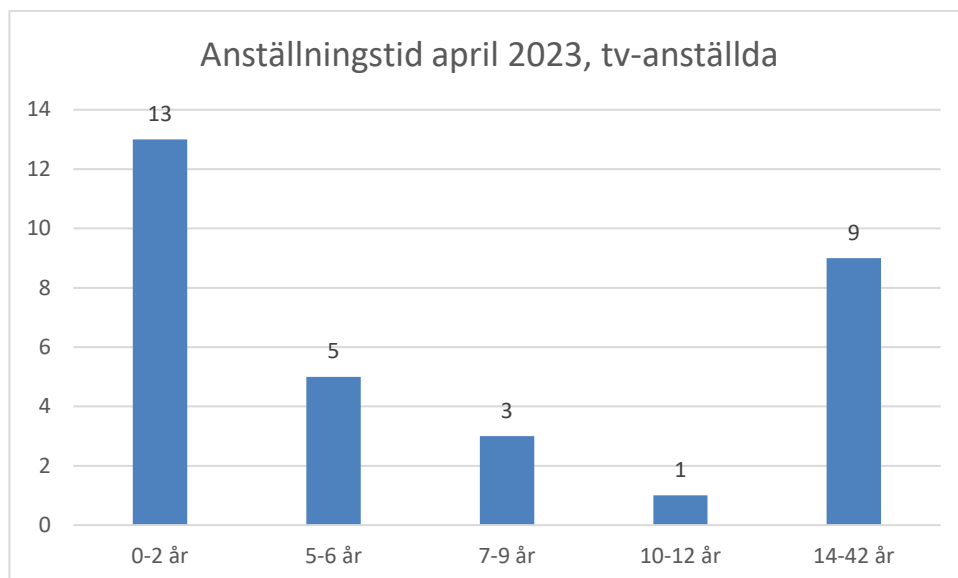
Statistik och Prognoser

Diagrammet visar utvecklingen av antalet anställda på Grefab från år 2014 till 2022 per december.

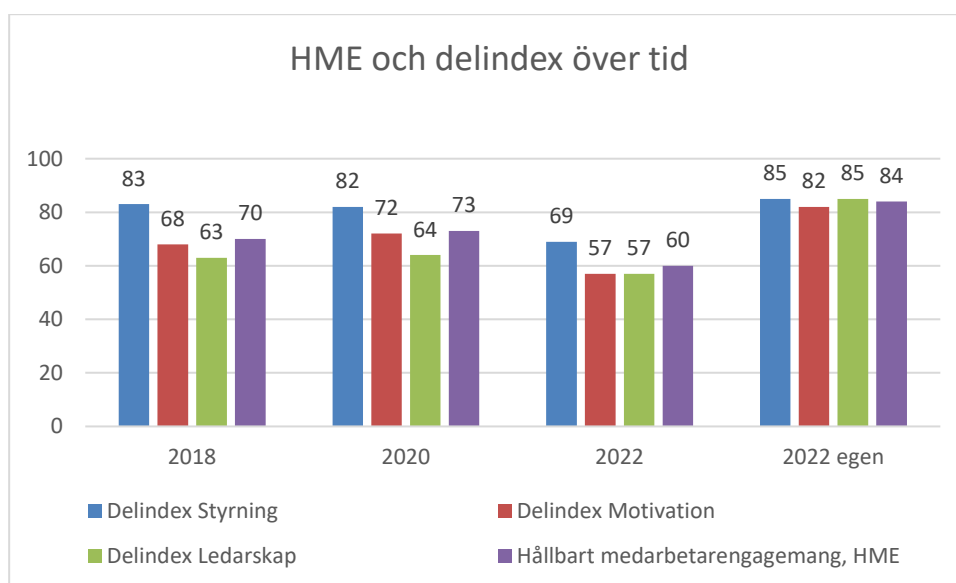


Diagrammet visar fördelningen på samtliga tillsvidareanställda medarbetare mellan olika åldersintervaller. I antalet medarbetare är fördelningen jämn mellan de två grupperna 50–54 år och 55–59 år.

Medelåldern på Grefab är 49 år. Antalet medarbetare som är 60 år och äldre är 9 personer. Oavsett ålder så visar diagrammet att Grefab behöver förbereda sig på att 9 personer inom några år kommer att välja att avsluta sitt yrkesliv.

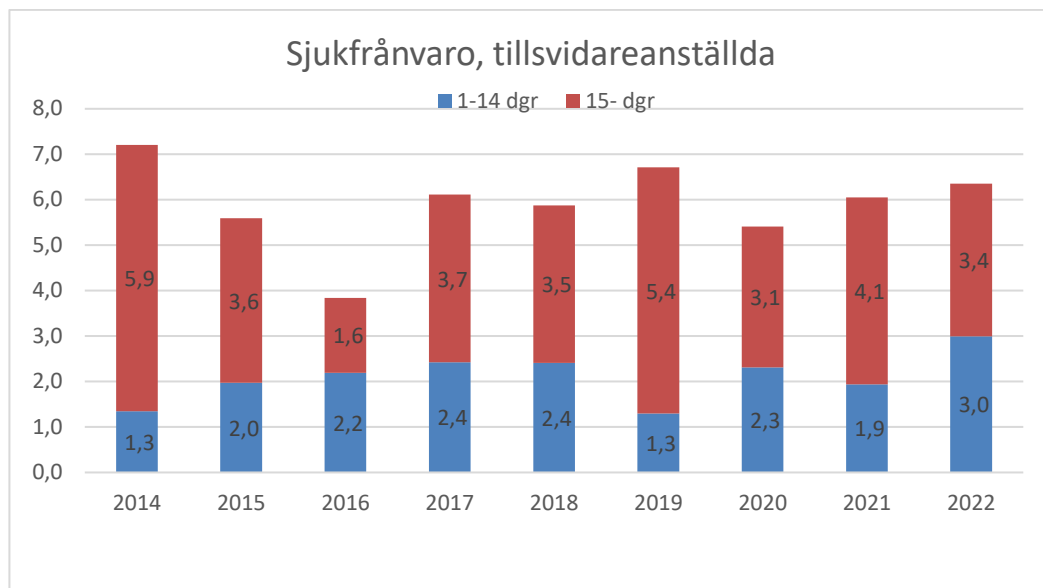


Många medarbetare har en lång anställningstid och fler är relativt nya på arbetsplatsen.



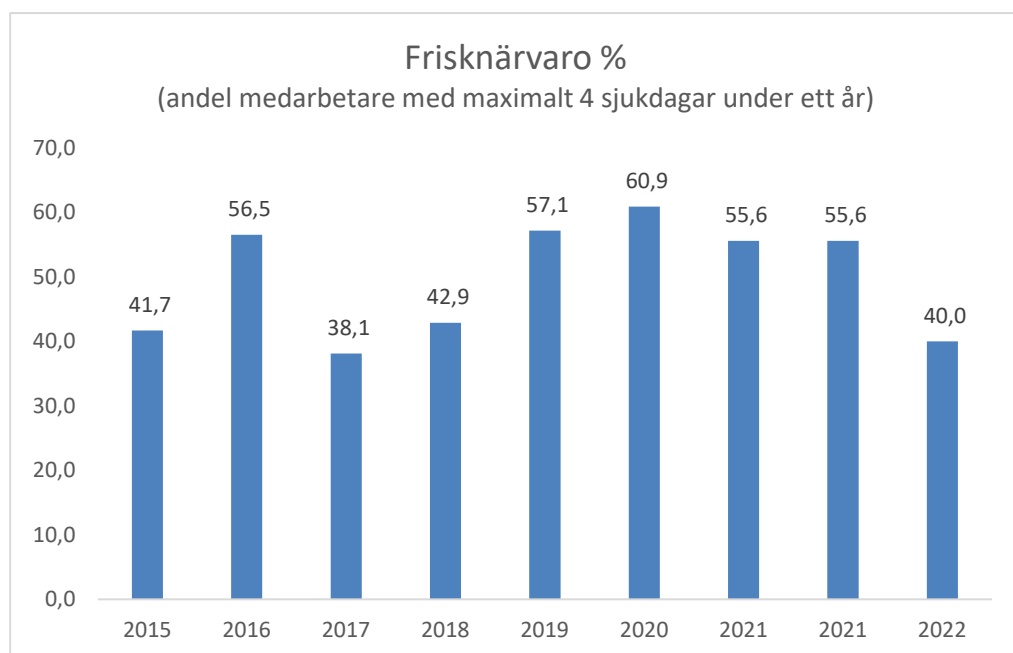
HME mäts vartannat år genom medarbetarenkät. Diagrammet visar utvecklingen av HME-värdet sedan 2018. HME står för Hållbart Medarbetar Engagemang och värdet består av ett antal frågor från delindex motivation, styrning och ledarskap. Medarbetarenkäten görs i slutet av november varje år.

Grefab genomförde en egen medarbetarenkät med enbart HME frågor i samband med personaldag i september 2022. Att resultatet visade sig vara högre än tidigare år är ett positivt tecken och indikerar förbättringar i medarbetarnas upplevelser och engagemang på arbetsplatsen.



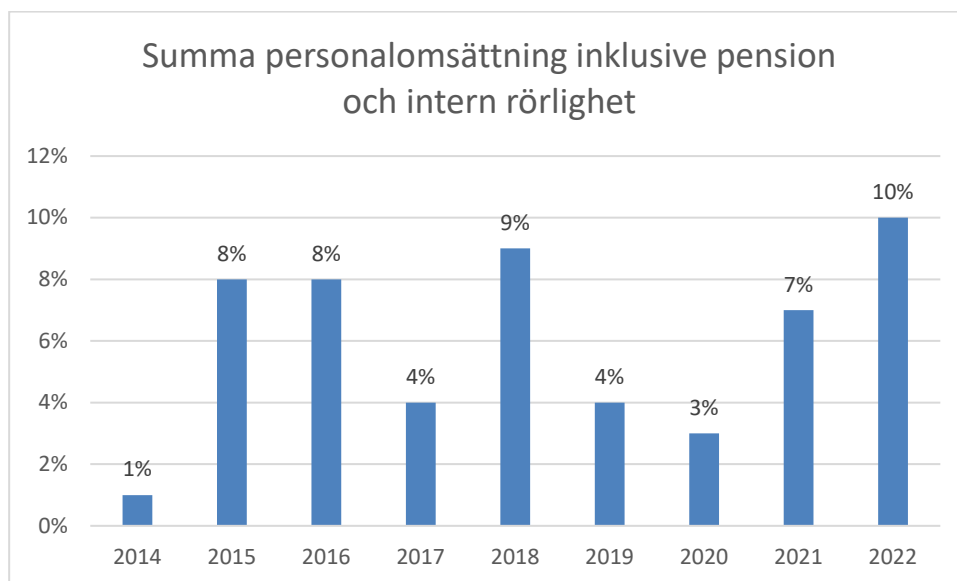
*Värdena är per december 2022

Sjukfrånvaron på Grefab var under 2022 totalt på 6,4%. Det man kallar lång sjukfrånvaro (över 14 dagar) stod för den största delen. Totalt sett får sjukfrånvaron 1–14 dagar anses låg på Grefab. Ett fåtal långa sjukskrivningar gör att den totalt sätt är relativt hög.



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

Diagrammet visar andel medarbetare med maximalt 4 sjukdagar på ett år. Värdet 2022 avser tom december månad och rullande 12 månader bakåt i tiden. Grefab har medarbetare som inte är sjukfrånvarande mer än 4 dagar på ett år. Efter pandemin när alla var tillbaka på arbetet sänktes friskfrånvaron något.



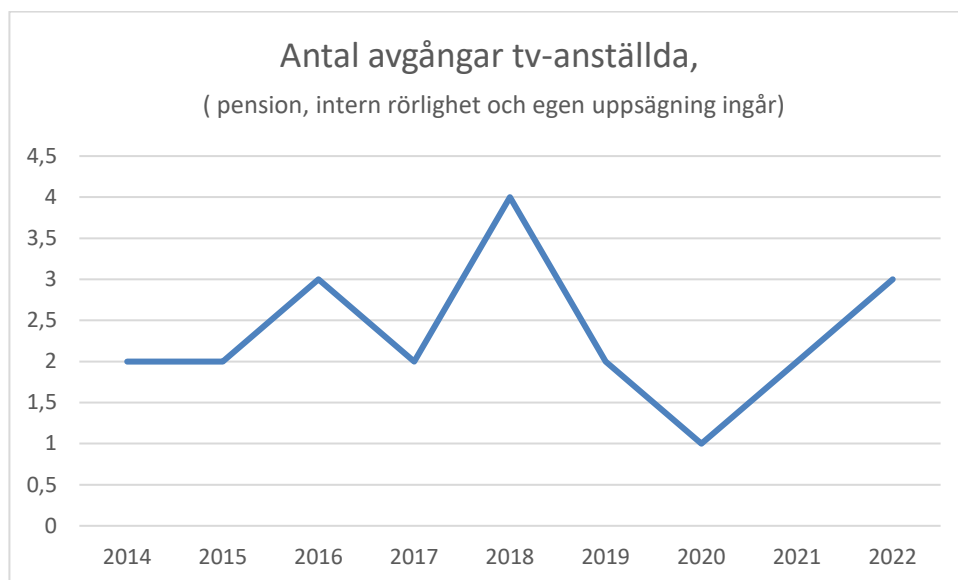
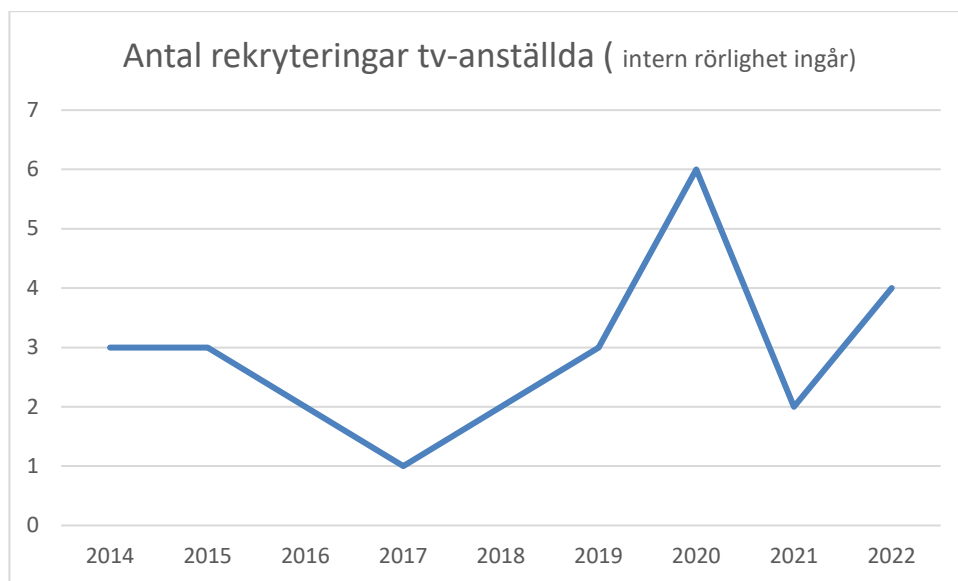
Personalomsättning är ett mått för att mäta rörligheten bland medarbetarna. Grefab följer personalomsättningen där pensioner och intern rörlighet inkluderas i grafen ovan. Utvecklingen pekar på en liten ökning. Intern rörlighet är ofta uppskattad, uppmuntrad och något som är positivt ur ett arbetsgivarperspektiv.

Grefab har av tradition haft en låg personalomsättning. När det nu byts personal leder det till behov av strukturerat, kollegialt lärande i kärnverksamheten. Kärnverksamheten kan medarbetare bara i liten omfattning ha kompetens i vid anställning. Grefab har sedan några år identifierat behov av egen strukturerad kompetensutveckling med sikte på låg sårbarhet vid personalavgångar.

Bolagets bemanningsplanering utmanar personalen då det ställer stora krav på samarbete och initiativförmåga utan stadig, nära chefsnärvaro. Samarbete i varje anläggning måste fungera om bolaget skall klara kärnuppdraget och samtidigt kunna genomföra de insatser för kompetensutveckling och kollegialt lärande som är en grundförutsättning.

Grefab har tillsatt chef i hamnverksamheten och en samordnartjänst i syfte att säkra både varje hamns kontinuerliga planering och genomförande av uppdraget som bolagets utvecklingsverksamhet.

Kundservice har hittills haft ett stort söktryck vid rekrytering och även den verksamheten utvecklar sin personal internt då bolagets kärnuppdrag inte fullständigt kan utbildas och förberedas till utanför bolaget.



Vi vet att ett visst mått av pensionsavgångar kommer att ske de kommande åren. Utifrån dessa parametrar kan vi anta att antalet rekryteringar kommer att öka framöver. Till denna siffra tillkommer även säsonganställd personal vilket innebär 6 personer anställs både vår och höst.

Den säsongspersonal som under vår och höst förstärker verksamheten i hamnarna ges i stöd av nya LAS-regler ökad möjlighet till tillsvidareanställning då vakanser uppstått.

Målbilden

Grefab vill självklart uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Vi vill uppfattas ha ett starkt varumärke där medarbetare vill arbeta, utvecklas och stanna länge. Vi erbjuder en god arbetsmiljö där medarbetarna trivs och där chefer genom ett gott ledarskap bidrar till medarbetarnas utveckling. Här finns en kraft och en stark "vi-känsla" som kan hjälpa till att bygga ett sammanhängande team där medarbetarna känner sig som en del av något större och där de gemensamt strävar mot gemensamma mål. Detta skapar en känsla av samhörighet och kan främja arbetet med ömsesidig respekt.

För att fortsätta främja en positiv arbetsmiljö och en stark "vi-känsla" är det viktigt att fortsätta stötta medarbetarnas utveckling, ge feedback och uppmuntran och lyssna på deras behov och åsikter.

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

Utmaningar

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

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, men även den arbetstid som många involverade behöver lägga på rekrytering och introduktion. Kostnader i engagemang handlar om den arbetstid, kraft och energi som många behöver lägga för att introducera nya medarbetare på ett gott sätt.

Nästa utmaning handlar om pensionsavgångar. På Grefab finns det cirka 6 personer som uppnår 65 års ålder de kommande åren. Dessa medarbetare har ofta arbetat länge på Grefab och besitter stor erfarenhet och kompetens. På Grefab finns många olika specialistroller och en del av uppdragen besitts enbart av en person vilket medför att kompetensöverföring och successionsplanering behöver säkras.

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.

Som den sista identifierade utmaningen vill vi nämna den höga inflation som utvecklats det sista året i Sverige. Inflationen påverkar oss i den mån att våra kostnader ökar men också genom att medarbetarna får förändrade livsförutsättningar som kan påverka måendet på arbetsplatsen.

Input från omvärlden

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

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

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

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

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

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

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

Kompetensförsörjning utifrån ARUBA

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



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 flexitid, möjlighet att semester-, och löneväxla, friskvårdsbidrag, , cykelbidrag och tillgång till förmånsportal .

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

Område	Aktivitet
Mentorskap	Erbjuda mentorer till nya medarbetare.
Vårt erbjudande	Förpacka vårt totala erbjudande på ett snyggt sätt
Översyn annonser	Se över om våra annonser behöver spetsas till för att sticka ut. Vilka talanger vill vi attrahera?



Rekrytering

Det ska vara en positiv upplevelse att söka arbete och vara i en rekryteringsprocess på Grefab. Annonserna ska spegla uppdragen och vårt erbjudande på ett bra sätt.

Idag tillämpar vi kompetensbaserad rekrytering och processen till en del tjänster även inkluderar testning vilket vi ser är en framgångsfaktor. Vi annonserar i några olika kanaler beroende på tjänst. Vi har en framarbetad checklista för introduktion.

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

Område	Aktivitet
Samarbeten	Inleda nya samarbeten med utbildningsanordnare och erbjuda föreläsningar
On-boarding	Digitalisera onboarding-processen och göra onboardingresan levande genom både text, film och bild
Rätt person	I högre grad rekrytera mer på skicklighet (skills) och potential än på meritlista och formell kompetens.
Behålla kontakten	Hitta sätt att hålla kontakten med intressanta kandidater som inte fick tjänst de sökte i ett första läge.

Rekrytera

Utveckla och Behålla

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

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

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

Område	Aktivitet
Mentorskap	Formalisera arbetet med mentorskap
Ansvar för egen utveckling	Stärka medarbetarna i att i högre grad ta eget ansvar för sin utveckling. Fokusera på detta på utvecklingssamtalen.
Förlänga arbetslivet	Se över möjligheten att erbjuda vissa insatser för att öka chansen till att äldre medarbetare ska välja att arbeta längre. Ett förslag är att utreda möjligheten till exempelvis 80/90/100 – modellen.
Uppföljningssamtal	Tydliggöra stanna/behålla -delen vid uppföljningssamtal.
Ledarskapet	Definiera ledarskapet på Grefab
Vikarier/Visstidsanställda	Följa upp och tillvarata visstidsanställda medarbetare. Som chef ligga steget före och planera i god tid så vi inte riskerar förlora potentiella fortsatta medarbetare för att de söker andra trygga anställningar.

Utveckla

Behålla

Avsluta

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

Idag erbjuder vi exitsamtal mellan chef och medarbetare eller om medarbetaren hellre önskar med HR-specialist. Vid avslut av anställningar ordnar vi oftast också en avtackning och kollegorna samlar oftast in pengar till en present.

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

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

Område	Aktivitet
Kompetensöverföring	Ta fram en struktur för att säkerställa kompetensöverföring. Bidrar till att kompetens finns kvar i organisationen men också till goda avslut då medarbetaren känner att kompetensen är fortsatt viktig.
Exitsamtal	Se över om samtalen kan analyseras gemensamt för att utveckla organisationen
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.

Avsluta

Uthållighet i arbetet och det sammanhållande ansvaret

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

Budgetuppföljning resultat

	Årsbudget	Periodbudget	Utfall	Avvikelse	Utfall	Utfall
Augusti 2023 tkr	Helår	Akkumulerad jan-aug	Akkumulerat jan-aug	Periodbudget mot utfall	2022-08-31	2021-08-31
Nettoomsättning	71 900	46 867	47 228	361	46 201	44 974
Övriga rörelseintäkter	0	0	16	16	2	12
Rörelseintäkter	71 900	46 867	47 244	377	46 203	44 986
Kostnader för material m m	178	119	233	-114	87	22
Lokal- och fastighetskostnader	27 025	18 017	18 235	-218	15 135	15 214
Övr förvaltningskostnader	13 737	9 158	10 045	-887	8 509	7 850
Personalkostnader	24 240	15 721	14 662	1 059	13 958	14 268
Avskrivningar anläggningstillgångar	7 220	4 813	4 807	6	4 780	4 786
Övriga rörelsekostnader	0	0	0	0	0	0
Rörelseresultat	-500	-961	-738	223	3 734	2 846
Ränteintäkter	500	333	969	636	202	98
Räntekostnader	0	0		0	0	0
Resultat efter finansnetto	0	-628	231	859	3 936	2 944

2023

2022

2021

Likvida medel vid periodens slut

34 846

34 159

25 190

Investeringar t o m perioden

4 193

6 765

2 473

Noter gällande augusti månads budgetuppföljning:

Intäkter	Högre intäkter framför allt gällande landplatser (sommar) samt kranlyft
Kostnader för material mm	Differens beror på att kontering av leverantörsfakturor idag sker av flera funktioner än när budgeten gjordes.
Fastighetskostnader	Kostnaderna för el är lägre än budgeterat medan underhållskostnaderna visar mer än budgeterat
Övriga fsg och förvaltningskostnader	Kostnaderna generellt högre än budget. Inget specifikt som sticker ut.
Personalkostnader	
Övriga rörelsekostnader	-
Räntor	I princip enbart koncernintern ränta på likvida medel.



Göteborgs
Stad

Detta dokument är elektroniskt signerat.

Signed by: ANDERS SÖDERBERG

Date: 2023-09-19 07:51:22

BankID refno: 917376b9-4d9e-4ac4-ae03-e260434c2e33



VD: Anders Söderberg