



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2024-09-12

Diarienummer 0005/24

Handläggare

Annika Forsgren

Telefon: 031-368 55 07

E-post: annika.forsgren@gotalejon.goteborg.se

Delårsrapport per augusti 2024

Förslag till beslut

I styrelsen för Försäkrings AB Göta Lejon:

Styrelsen godkänner delårsrapport per augusti 2024.

Styrelsen förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Sammanfattning

Bolagets delårsrapport per augusti 2024.

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.

Samverkan

Ingen samverkan har genomförts.

Bilagor

1. Delårsrapport per augusti 2024
2. Uppföljning av Göteborgs stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Ärendet

Styrelsen ska besluta om delårsrapport per augusti 2024.

Beskrivning av ärendet

Styrelsen ska besluta om delårsrapport per augusti 2024. I delårsrapporten delges viktig styrinformation så som övergripande utveckling och analys av verksamhet, personal och ekonomi.

Bolaget ska inom ramen för kommunstyrelsens uppsiktsplikt återföra väsentlig och strategisk information till kommunstyrelsen i syfte att stärka stadens styrning av bolagen. Detta förutsätts ske inom ramen för ordinarie delårsrapporter och främst ta sin utgångspunkt i genomförda ägardialoger.

Bolagets bedömning

Bolagets bedömning är att delårsrapporten på ett bra sätt sammanfattar bolagets arbete.



Delårsrapport aug 2024- nämnder och styrelser

Försäkrings AB Göta Lejon

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	4
2	Väsentlig styrinformation till kommunledningen	5
2.1	Verksamhetens utveckling	5
2.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling.....	5
2.1.2	Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling	6
2.2	Kommunfullmäktiges budgetmål	6
2.2.1	Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet.	6
2.2.2	Segregationen i Göteborg ska brytas.	6
2.2.3	Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.	6
2.2.4	Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist.....	6
2.2.5	Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald.....	7
2.2.6	Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.	7
2.2.7	Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor.	7
3	Övrig uppföljning till kommunledningen	8
3.1	Väsentliga personalförhållanden	8
3.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR- perspektiv (styrelser)	8
3.1.2	Analys av situationen inom HR-området.....	8
3.1.3	Långsiktig kompetensförsörjning - Uppföljning av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024- 2026.....	8
3.2	Ekonomisk uppföljning	9
3.2.1	Resultatredovisning i sammandrag - styrelser	9
3.2.2	Utfall till och med perioden	10
3.2.3	Prognos.....	10
3.2.4	Investeringsredovisning.....	10
3.2.5	Lån och lånetak för bolag	11
4	Styrinformation till styrelsen	12
5	Redovisning av styrelsens uppdrag	13
5.1	Redovisning av uppdrag från kommunfullmäktige och kommunstyrelsen i och utanför budget (begränsad	

	kommentar)	13
5.2	Redovisning av uppdrag från kommunfullmäktige och kommunstyrelsen i och utanför budget (obegränsad kommentar)	13

1 Sammanfattning

Göta Lejon gör ett resultat på plus 37,2 mnkr (juni 32,5 mnkr) kronor före dispositioner och skatt. Det är 37,1 mnkr högre än budgeterat resultat. Försäkringsersättningar ligger mycket lägre än budget. Driftkostnader ligger under budget och kapitalavkastningen ligger över budget. Prognosen för helåret är höjd till 21,6 mnkr.

Målnivåerna i affärsplanen uppnås under kvartal 2 för följande teman: operativ effektivitet, leverans på uppdrag och medarbetare. Göta Lejon når inte målen fullt ut för teman: proaktivt arbete och intern styrning och kontroll. Åtgärder är vidtagna och bedömningen är att målen uppnås under året.

Bolaget har också bistått Liseberg efter Oceanabranden och förnyat barn- och olycksfallsförsäkringen med Länsförsäkringar.

Under perioden har Göta Lejon främst fokuserat på förberedelser inför förnyelsen av försäkringar för år 2025.

I maj arrangerades en nätverksträff för alla kunder där ämnen som sprängningar, restvärdesräddning, krisledning och hotbild diskuterades. Lejonpriset för 2024 tilldelades två medarbetare från Lövgärdets vård- och omsorgsboende för deras snabba agerande under en brand.

Göta Lejons arbete med implementeringen av stadens nya dokument- och ärendehanteringssystem Ciceron fortskrider som planerat.

2 Väsentlig styrinformation till kommunledningen

2.1 Verksamhetens utveckling

2.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling

Effektmått och övriga mått/nyckeltal

Mått/nyckeltal	Utfall 2022	Utfall 2023	Utfall perioden 2024	Prognos helår 2024
Solvenskvot	1,89	2,18	2,37	mer än 2,0
Totalkostnadsprocent netto innevarande år	79	78	68	96

Bolagets kapitalkrav räknas fram genom en standardformel som omfattar de flesta risker som ett försäkringsbolag är utsatt för. Styrelsen har i bolagets riskpolicy beslutat att solvenskvoten ska ligga mellan 150 och 250 procent av detta kapitalkrav. Beräkning per juni gjordes i början av augusti. Uppskattas till mer än 2 för helåret.

Totalkostnadsprocent beräknas genom att ta driftskostnader plus skadekostnader och dela dessa med premieintäkten. Kvoten bör bli lägre än 100 procent annars går bolaget med förlust. För egen räkning betyder att premieintäkten och skadekostnaden ska vara efter avgiven återförsäkring. 68 procent betyder således att 68 procent av premien gick åt till skadekostnader och driftkostnader och att överskottet därför blev 32 procent av premien.

Volym-, intäkts- och kostnadsutveckling

Mått	Utfall perioden jämfört med samma period föregående år	Prognos helår jämfört med helår föregående år
Bruttopremie	151 (155)	226 (232)
Återförsäkringspremie	78 (72)	116 (107)
Skadekostnad efter återförsäkring inklusive reservförändringar från tidigare skadeår	28 (25)	67 (64)
Totalt försäkrat värde Egendom	418 318 (385 000)	418 318 (385 000)

Samtliga värden i mnkr

Bruttopremien har minskat något jämfört med förra året trots ökad återförsäkringspremie.

Skadekostnaden mycket låg per 2024-08-31.

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

Inga avvikelser för perioden
<i>Orsak till att avvikelsen uppstått</i>
<i>Konsekvenser för de verksamheten är till för</i>
<i>Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer</i>
<i>Ekonomiska konsekvenser</i>
<i>Vidtagna åtgärder</i>

2.2 Kommunfullmäktiges budgetmål

2.2.1 Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet.

- Fortsatt deltagande i BID (Business improvement district) Gamlestaden och BID Tynnered under 2024.

- Fortsatt deltagande i nätverket Säkra platser vars fokus är kunskapsspridning inom situationell brottsprevention.

- Inom området trygghetsskapande och brottsförebyggande fortsätter arbetet med att implementera stadens handlingsplaner i bolagets interna arbete.

2.2.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

- Översättning av försäkringsbrevet för barn- och elevolycksfallsförsäkringen till fem språk för att informera alla barn (vårdnadshavare) i staden om möjligheten till ett bra grundskydd vid olycksfall.

2.2.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

- Enligt Göta Lejons strategi ska bolaget vara en modern arbetsgivare som attraherar och behåller rätt kompetens. Denna fråga adresseras genom flera aktiviteter i bolaget och bedöms kvartalsvis i separata KPIer.

- Framtagning av en årlig kompetensutvecklingsplan för att säkra kompetensförsörjningen i relation till bolagets uppdrag

- Framtagning av bemanningsplan

2.2.4 Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist.

- Fortsatt arbete med att stärka stadens kompetens för att bygga brandsäkra höga trähus.

- Kunskapspridning avseende risk- och försäkringsperspektiven på den gröna omställningen, t ex avseende höga trähus och ny teknik som solceller och batterianvändning. Kunskapspridning sker t ex genom riskseminarier och faktablad.

2.2.5 Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald.

- Fortsatt skadeförebyggande arbete kopplat till stadens klimatanpassning, bland annat genom att tillföra försäkrings- och riskperspektiven.

- Riskseminarier, skadeförebyggande rekommendationer och råd i olika kanaler.

2.2.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.

Utifrån Göta Lejons uppdrag som internt bolag har vi liten möjlighet att påverka detta mål.

2.2.7 Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor.

- Enligt Göta Lejons strategi ska bolaget vara en modern arbetsgivare som attraherar och behåller rätt kompetens. Denna fråga adresseras genom flera aktiviteter i bolaget och bedöms kvartalsvis i separata KPIer.

- Bolaget arbetar kontinuerligt med SAM och använder en Stratsys-modul för att strukturera arbetet.

- Bolaget gör förutom medarbetarenkäten även puls-enkäter för att fånga upp synpunkter på arbetsmiljön från medarbetarna. Resultaten har varit goda under året.

3 Övrig uppföljning till kommunledningen

3.1 Väsentliga personalförhållanden

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

	Aktuell period (ack sedan årets början)	Motsvarande period föregående år	Prognos 2024	Utfall 2023
Årsarbetare	9,7	8,1	15	13,9
Total sjukfrånvaro (%)	2,2	3,3	2,0	2,2
Antal bolagsexterna avgångar, tillsvidareanställda	0	2		
Antal bolagsexterna rekryteringar, tillsvidareanställda	0	1		
Bolagsextern personalomsättning (%)			6,7	33,0

Bolaget ökar antal årsarbetare något.

Sjukfrånvaron är låg.

3.1.2 Analys av situationen inom HR-området

Bemanningen är nu fulltalig efter en period med vakanser och föräldraledigheter.

3.1.3 Långsiktig kompetensförsörjning - Uppföljning av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

3.1.3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Göta Lejons verksamhet, ett försäkringsbolag, lyder under lagkrav som ställer krav på erfarenhet och kompetens hos medarbetarna inom försäkringsområdet. Det är därför avgörande att ha rätt kompetens för att kunna fullfölja vårt uppdrag.

Av denna anledning rekryterar Göta Lejon främst sin personal från försäkringsbranschen och det är viktigt för oss att erbjuda konkurrenskraftiga villkor för att locka till oss och behålla erfarna medarbetare med försäkringsbakgrund. Det är utmanande att rekrytera från försäkringsbranschen med tanke på löner, förmåner och tillgången på seniora försäkringsspecialister i Göteborg.

En brist på rätt kompetens och resurser påverkar direkt arbetsbelastningen för övriga medarbetare negativt.

Vi samarbetar med rekryteringsföretag som är specialiserade på försäkringssektorn för att aktivt söka efter lämpliga kandidater. Annonsering är inte tillräckligt för att hitta den kompetens vi behöver.

Vi uppdaterar också vår bemanningsplan årligen för att säkerställa att vi kan inleda rekryteringsprocessen i god tid inför framtida pensioneringar.

Företaget måste arbeta aktivt både på kort och lång sikt för att Göta Lejon ska vara en attraktiv arbetsgivare, för att behålla personal och för att kunna rekrytera.

Företaget har inga yrkesgrupper där det finns ett omedelbart eller framtida behov av kompetensväxling.

3.2 Ekonomisk uppföljning

3.2.1 Resultatredovisning i sammandrag - styrelser

Belopp i mnkr	Period				Helår			
	Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall fg år	Prognos	Fg prognos	Budget	Bokslut fg år
Intäkter								
Premieintäkter (efter avgiven återförsäkring)	73	70	3	83	110	110	106	125
Övriga intäkter								
Kostnader	-28	-55	27	-25	-67	-74	-82	-64
Försäkringersättning (efter avgiven återförsäkring)	-19	-23	4	-17	-34	-34	-34	-30
Driftskostnader	-3	-3	0	-3	-4	-4	-4	-3
Skadeförebyggande	0	0	0	0	0	0	0	0
Avskrivningar	0	-	0	-	-	-	-	0
Övriga kostnader	-	-	-	0	-	-	-	-
Rörelseresultat	24	-10	34	37	4	-2	-15	27
Finansiella intäkter	14	10	3	10	18	16	15	16
Finansiella kostnader	0	-	0	-	-	-	-	-

Resultat efter fin. poster	37	0	37	47	22	13	0	43
-----------------------------------	-----------	----------	-----------	-----------	-----------	-----------	----------	-----------

3.2.2 Utfall till och med perioden

- Göta Lejon gör ett resultat på plus 37,2 mnkr (juni 32,5 mnkr) kronor före dispositioner och skatt. Det är 37,1 mnkr högre än budgeterat resultat. Försäkringsersättningar ligger mycket lägre än budget. Driftkostnader ligger under budget och kapitalavkastningen ligger över budget. Prognosen för helåret är höjd till 21,6 mnkr.
- Premieintäkter för egen räkning blev 73,2 mnkr vilket är något över budget.
- Försäkringsersättningar efter avgiven återförsäkring landade på 27,6 mnkr, vilket är 27,3 mnkr lägre än budget. Det är framför allt kostnaden för egendomsskador och ansvarsskador som blivit mycket lägre än budgeterat. Totala avvecklingsvinster för året ligger på ca 14 mnkr för samtliga branscher.
- Utfallet för driftkostnader inkl. skadeförebyggande och avskrivningar blev 22,0 mnkr, vilket är 3,6 mnkr lägre än budget.
- Kapitalavkastningen landade på 13,6 mnkr vilket var 3,4 mnkr högre än budget.
- Samtliga branscher förutom Trafikansvar och Kasko har gått med överskott under perioden. Egendom har gått med ett stort överskott.
- Solvenskvoten per 2024-06-30 är 2,37 vilket innebär att bolaget ligger över den av styrelsen satta miniminivån på 1,5 och under maxnivån på 2,5. Nästa mätning sker i november.
- Totalkostnadsprocenten (combined ratio) för egen räkning (efter avgiven återförsäkring) blev 68 % vilket innebär att 68 % av premien efter avgiven återförsäkring går till skador och driftkostnader. Det blir alltså ett överskott på 32 % av premien.

3.2.3 Prognos

Prognosen för helåret är höjd till 21,6 mnkr. Prognosen är mycket osäker. Det är nästan omöjligt att prognosticera försäkringsersättningar.

3.2.4 Investeringsredovisning

3.2.4.1 Sammanställning av moderbolagets/bolagets totala investeringar

Rapporterande bolag	Utfall ack period	Prognos helår	Budget helår	Utfall fg år
Försäkrings AB Göta Lejon	0	300	300	1 990

Tkr

Förra året flyttade bolaget till nya lokaler och gjorde investeringar i det nya kontoret.

3.2.4.2 Investeringar i materiella och immateriella anläggningstillgångar

Investeringar i materiella och immateriella anläggningstillgångar

Nettoutgifter i mkr	Utfall t o m aug	Prognos helår	Budget helår	Utfall fg år
Nyinvesteringar	0	0,3	0,3	2,0
Reinvesteringar				
SUMMA INVESTERINGAR	0	0,3	0,3	2,0

Investeringar i finansiella anläggningstillgångar

Aktier och andelar, i mnkr	Prognos helår
Inga	Inga
Summa investeringar	

3.2.4.3 Projektredovisning investeringsobjekt, pågående och kommande projekt enligt investeringsplaner för bolag

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

3.2.5 Lån och lånetak för bolag



Lån mnkr	Volym 31 aug 2024	Prognos 31 dec 2024	Lånetak 2024	Volym 31 dec 2023
Summa	0	0	0	0

4 Styrinformation till styrelsen

Se verksamhetsrapport kvartal 2 2024



5 Redovisning av styrelsens uppdrag

5.1 Redovisning av uppdrag från kommunfullmäktige och kommunstyrelsen i och utanför budget (begränsad 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><i>Uppdragsår</i> 2023 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag inom budgetbeslut</p>	<p> Pågående</p> <p>Halvår 1 2024 2024-09-12</p> <p>Bolaget har fått i uppdrag av styrelsen att ta fram en hållbarhetsrapport för Göta Lejon.</p> <p>Denna kommer att vara klar under 2024 på grund av oklarheter i vad vi som försäkringsbolag kommer att behöva rapportera enligt CSRD och andra regelverk.</p> <p>Bolaget har valt att samla och rapportera sina hållbarhetsaktiviteter utifrån agenda 2030 områdena. Vidare så har bolaget köpt in en modul i vårt styrnings- och ledningssystem Stratsys som stöttar oss i arbetet med hållbarhetsfrågor.</p>
<p>Samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad får i uppdrag att aktivt överväga möjligheter till ökat samutnyttjande av resurser inom kommunikationsområdet. Konsekvenser relaterade till arbetsmiljöaspekter och eventuella upphandlingsregler ska redovisas. Samverkan ska i samband med uppdragets genomförande ske med fackliga parter.</p> <p><i>Uppdragsår</i> 2024 <i>Typ av KF/KS-uppdrag</i> Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p> Pågående</p> <p>Halvår 1 2024 2024-09-09</p> <p>Styrelsen kommer att få information om Göta Lejons utnyttjande av kommunikationsresurser på styrelsemötet i september 2024.</p>

5.2 Redovisning av uppdrag från kommunfullmäktige och kommunstyrelsen i och utanför budget (obegränsad kommentar)

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och 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>2024-09-12</p> <p>Bolaget har fått i uppdrag av styrelsen att ta fram en hållbarhetsrapport för Göta Lejon.</p> <p>Denna kommer att vara klar under 2024 på grund av oklarheter i vad vi som försäkringsbolag kommer att behöva rapportera enligt CSRD och andra regelverk.</p> <p>Bolaget har valt att samla och rapportera sina hållbarhetsaktiviteter utifrån Agenda 2030 områdena. Vidare så har bolaget köpt in en modul i vårt styrnings- och ledningssystem Stratsys som stöttar oss i arbetet med hållbarhetsfrågor.</p>
<p>Samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad får i uppdrag att aktivt överväga möjligheter till ökat samutnyttjande av resurser inom kommunikationsområdet. Konsekvenser relaterade till arbetsmiljöaspekter och eventuella upphandlingsregler ska redovisas. Samverkan ska i samband med uppdragets genomförande ske med fackliga parter.</p> <p>Uppdragsår 2024 Typ av KF/KS-uppdrag Uppdrag utanför budgetbeslut</p>	<p> Pågående</p>

Uppföljning av Göteborgs stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026


Försäkrings AB Göta Lejon

Innehållsförteckning

1	Kompetensförsörjning, nuläge	3
1.1	Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?	3
1.1.1	<i>Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?.....</i>	<i>3</i>
1.1.2	<i>Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?</i>	<i>4</i>
1.2	Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag med behov av kompetensväxling? (se anvisning)	4
2	Kompetensförsörjning, lång sikt	5
2.1	Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	5
2.1.1	<i>Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?</i>	<i>5</i>
2.2	Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag som på längre sikt har behov av kompetensväxling? (se anvisning)	5
3	Sammanfattande analys	6
3.1	Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	6

1 Kompetensförsörjning, nuläge

1.1 Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeter ad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Övrigt	Personal med försäkrings erfarenhet tex underwriting, skador, riskingenjör	0	0	0	 Oförändrat	Svårt att rekrytera från försäkringsbranschen med hänsyn till löner, förmåner och tillgång till seniora försäkringsmänniskor i Göteborg

Göta Lejon är ett litet bolag med endast 15 medarbetare som till stor del är ensamma i sin yrkesgrupp. Bolaget är inte beroende av de yrkesgrupperna i tabellen för att utföra vårt uppdrag.

1.1.1 Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?

Göta Lejons verksamhet, ett försäkringsbolag, är underlagd lagkrav gällande erfarenhet och kompetens hos medarbetarna inom

försäkringsområdet. Detta innebär att rätt kompetens är avgörande för att vi ska kunna uppfylla vårt uppdrag.

Därför rekryterar Göta Lejon huvudsakligen sin personal från försäkringsbranschen och det är viktigt för oss att erbjuda konkurrenskraftiga villkor för att attrahera och behålla erfarna medarbetare med en bakgrund inom försäkring.

En brist på rätt kompetens och resurser har en direkt negativ inverkan på arbetsbelastningen för de övriga medarbetarna.

För närvarande har vi full bemanning, men framtida pensioneringar utgör en utmaning.

1.1.2 Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?

Vi samarbetar med rekryteringsföretag som specialiserat sig på försäkringssektorn för att aktivt söka efter passande kandidater. Annonsering ger oss inte den kompetens vi behöver.

Dessutom uppdaterar vi vår bemanningsplan årligen för att säkerställa att vi kan påbörja rekryteringsprocessen i god tid inför framtida pensioneringar.

1.2 Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag med behov av kompetensväxling? (se anvisning)

Nej.

2 Kompetensförsörjning, lång sikt

2.1 Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Övrigt	Personal med försäkrings erfarenhet tex underwriting, skador, riskingenjör	6-20	Svårt att rekrytera från försäkringsbranschen med hänsyn till löner, förmåner och tillgång till seniora försäkringsmänniskor i Göteborg

2.1.1 Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?

Fortsatt arbeta aktivt för att Göta Lejon ska vara en attraktiv arbetsgivare för att behålla personal samt för att kunna rekrytera i framtiden.

2.2 Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag som på längre sikt har behov av kompetensväxling? (se anvisning)

Nej

3 Sammanfattande analys

3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Göta Lejons verksamhet, ett försäkringsbolag, lyder under lagkrav som ställer krav på erfarenhet och kompetens hos medarbetarna inom försäkringsområdet. Det är därför avgörande att ha rätt kompetens för att kunna fullfölja vårt uppdrag.

Av denna anledning rekryterar Göta Lejon främst sin personal från försäkringsbranschen och det är viktigt för oss att erbjuda konkurrenskraftiga villkor för att locka till oss och behålla erfarna medarbetare med försäkringsbakgrund. Det är utmanande att rekrytera från försäkringsbranschen med tanke på löner, förmåner och tillgången på seniora försäkringsspecialister i Göteborg.

En brist på rätt kompetens och resurser påverkar direkt arbetsbelastningen för övriga medarbetare negativt.

Vi samarbetar med rekryteringsföretag som är specialiserade på försäkringssektorn för att aktivt söka efter lämpliga kandidater. Annonsering är inte tillräckligt för att hitta den kompetens vi behöver.

Vi uppdaterar också vår bemanningsplan årligen för att säkerställa att vi kan inleda rekryteringsprocessen i god tid inför framtida pensioneringar.

Företaget måste arbeta aktivt både på kort och lång sikt för att Göta Lejon ska vara en attraktiv arbetsgivare, för att behålla personal och för att kunna rekrytera.

Företaget har inga yrkesgrupper där det finns ett omedelbart eller framtida behov av kompetensväxling.