

2024-11-01

Handläggare: Martin Rylander

Telefon: 031-368 76 37

E-post: martin.rylander@portgot.se

Ärende: Uppföljning av intern kontrollplan för 2024

Förslag till beslut

I styrelsen för Göteborgs Hamn AB:

Styrelsen beslutar att godkänna uppföljningen av intern kontrollplan för 2024.

Sammanfattning

I Göteborgs stads riktlinje för styrning, uppföljning och kontroll står att varje styrelse skall se till att det finns ett system för styrning, uppföljning och kontroll. Riskhantering skall vara en integrerad del i detta. Som en del i riskarbetet skall en intern kontrollplan upprättas som skall innehålla det som särskilt skall granskas under kommande verksamhetsår.

I intern kontrollplan för 2024 var två risker utvalda för särskild granskning, oegentligheter och samverkan. Inom dessa områden ville vi granska hur väl vi uppföljer vår uppförandekod samt hur väl våra tvärfunktionella arbetsgrupper fungerar. Det här ärendet följer upp det beslutet och redovisar resultatet av den genomförda granskningen. De delar som undersökts utgör en del i arbetet att hantera dessa risker. Beskrivning och utfall av de genomförda granskningarna ligger med som bilagor till detta beslut.

Då samverkan är en del av vår uppförandekod har man i denna granskning valt att undersöka de båda riskerna samlat. För att samla in kunskap om uppförande koden och samverkan har en enkätundersökning skickats ut till bolagets chefer.

Utifrån samverkan visar svaren från enkäten att bolagets chefer arbetar tvärfunktionellt och ser en nytta med detta. Bedömningen är även att arbetet fungerar väl. Svaren ger även ett tydligt besked i att man ser vinster i att utöka gemensamt arbete tvärfunktionellt inom bolaget. Det leder fram till rekommendationen att i vidare analys undersöka i vilka delar förbättringspotential finns.

För arbetet och användandet av bolagets uppförandekod har granskningen givit bra och relevanta iakttagelser och rekommendationer. Övergripande kan vi se att ansvaret och ägandeskapet över koden och dess innehåll är otydligt vilket behöver hanteras. Vidare belyses bland annat behovet av tydligare koppling mellan Uppförandekoden och Göteborgs Hamns kärnvärden; SHIP.

Sammanfattningsvis visar undersökningen att bolagets chefer är trygga i att sitt eget arbete och beslut sker i enlighet med Uppförandekoden. Däremot ser man att en förbättring i det systematiska arbetet med Uppförandekoden kan förbättras. Både kopplat till uppdaterat innehåll och hur vi arbetar med materialet.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Att godkänna uppföljningen av den interna kontrollplanen för 2024 har i sig ingen ekonomisk 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

Inget behov av samverkan i detta ärende.

Men då samverkan är en del av själva granskningen är det av vikt att vi inom bolaget väl omhändertar de iakttagelser som framkommit.

Bilagor

1. Uppföljning av intern kontrollplan för år 2024

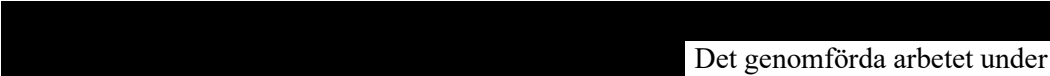
Ärendet

Ärendet är en uppföljning av det beslut om intern kontrollplan för 2024 som styrelsen antog i december 2023.

Beskrivning av ärendet

Ovan finns en sammanfattning av årets interna kontrollplan. I bilagan beskrivs det i sin helhet varför det inte bedöms nödvändigt att beskriva samma sak här.

Risker

 Det genomförda arbetet under året visar att vi väl hanterar risker med de kontrollpunkter som vi löpande har i verksamheten. Men det är också tydligt att det finns förbättringspotential bland annat kopplat till rutinerna runt Uppförandekoden.

Bolagets bedömning

Riskarbete skall vara en del av bolagets ordinarie arbete. Det betyder att det inte är något statistiskt utan rör på sig utifrån såväl orsaker till att risken uppstår som hur vi hanterar den. Att i arbetet med årets risker i den interna kontrollplanen ledde fram till att båda riskerna granskas i ett gemensamt arbete är ett bra exempel på just detta. Det är bra och tydligt proaktivt exempel på hur många av de frågor vi arbetar med går i varandra.

Bolagets bedömning är att de utvalda områdena är väl belysta och att det är relevanta iakttagelser och rekommendationer som lyfts fram. Det visar på nyttan att återkommande granska risker och dess åtgärder.

Göteborgs Hamn AB

Göran Eriksson, VD

Martin Rylander, Handläggare

Bilaga 1: Uppföljning av intern kontrollplan för år 2024

Risk

[REDACTED]

Riskbeskrivning

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Metod

[REDACTED]

Vår avgränsning avseende Uppförandekoden har varit ägarskap, kännedom och efterlevnad.

Vi har också analyserat S [REDACTED] avseende hur väl tvärfunktionella arbetsgrupper fungerar där vi avgränsat till frekvens, upplevd kvalitet och värdet i att utöka arbetet med tvärfunktionella arbetsgrupper.

Vi genomförde en enkätundersökning vars syfte var att undersöka chefernas kännedom om och efterlevnad av Uppförandekoden samt förekomsten och den upplevda kvaliteten av Samverkan i våra tvärfunktionella arbetsgrupper. Respondenterna fick besvara påståenden på en 1 till 5-gradig skala där 1 innebar "instämmer inte alls" och 5 "instämmer fullt ut". Svarsfrekvensen var 86 procent, det var 24 av 28 möjliga respondenter som besvarade enkäten.

Iakttagelser och åtgärder

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

Av resultatet från vår enkät framgår att cheferna känner sig väl förtrogna med Uppförandekodens innehåll (värde 4,58). De beslut och åtgärder som chefer vidtar skattar de vara i enlighet med kodens innehåll (4,71). De är också trygga med att deras åtgärder, beslut och handlingar tål granskning i media (4,71). Det finns dock en förbättringspotential avseende regelbundenheten i dialogen om kodens innehåll

med medarbetarna (3,33). Vi vill i sammanhanget lyfta att respondenterna svarade att de som chefer var rollmodeller och föregår med gott exempel avseende Uppförandekoden (4,54). Vi menar att en del i att vara rollmodell som chef är att föra regelbunden dialog med medarbetarna om Uppförandekodens innehåll vilket vi ser kan förbättras (se föreslagna åtgärder under avsnittet Kännedom). För att förstärka efterlevnaden föreslår vi vidare att det årligen ligger med en dialogpunkt om Uppförandekodens innehåll i adekvata mötesforum. Förslagsvis i ledningsgrupps-/ledningsrådsmöte, chefsforum och i APT-mallen för dialog på arbetsplatsträffar. På så vis nyttjar vi befintliga mötesstrukturer och riktar innehåll för att öka förutsättningarna för kännedom och efterlevnad.

Samverkan

Tvärfunktionella arbetsgrupper:

En av våra tvärfunktionella arbetsgrupper är SHIP-gruppen. SHIP är en förkortning för våra kärnvärden Samverkan, Hållbarhet, Innovation och Pålitlighet. SHIP-gruppen representeras av såväl chefer som medarbetare från olika delar av verksamheten och utgör en referensgrupp, som håller ihop det bolagsövergripande arbetet utifrån SHIP. Gruppen har möjlighet att vara med och utforma bolagets värdegrundsarbete utifrån våra kärnvärden, uppförandekod och berörda strategier, exempelvis likabehandlingsstrategin. Vi ser att denna gruppens arbete är ett gott exempel på tvärfunktionellt samarbete och är en viktig bärare av Uppförandekoden. När vi frågade cheferna om deras egna deltagande i tvärfunktionella arbetsgrupper instämde 71 procent fullt ut (4,67) och lika många instämde fullt ut i att de ser vinster i att utöka det tvärfunktionella samarbetet (4,63). En lägre andel, 25 procent, av respondenterna instämde fullt ut i påståendet att de tvärfunktionella arbetsgrupperna fungerade väl (4,00), vilket var den ordagranna beskrivningen av risk Samverkan. Vi ser att detta resultat föranleder vidare analys för att undersöka i vilka delar förbättringspotential finns för att utveckla tvärfunktionella arbetsgruppers samverkan och arbetssätt.

Förslag till ny riskvärdering

Utifrån granskningen ser vi ingen anledning till att korrigera värderingen av de båda riskerna.