



Delårsrapport mars 2025 - nämnder och styrelser

Business Region Göteborg AB

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
2	Väsentlig styrinformation till kommunledningen	4
2.1	Verksamhetens utveckling	4
2.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling	4
2.1.2	Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling	4
3	Övrig uppföljning till kommunledningen	5
3.1	Utveckling inom personalområdet	5
3.1.1	Personalvolymsutveckling	5
3.1.2	Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete	5
3.2	Ekonomisk uppföljning	7
3.2.1	Resultatredovisning i sammandrag bolag	7
3.2.2	Utfall till och med perioden	7
3.2.3	Prognos	7
3.3	Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag	7
3.3.1	Effektivisering genom minskad administration och digitalisering	7
3.3.2	Samverkansformer och arbetssätt för att aktivt samråda med och involvera funktionsrättsrörelsen	8
3.3.3	Identifiera befattningar som bedöms vara utsatta för hög risk för infiltration	9
4	Uppföljning till Göteborgs Stadshus AB	10
4.1	Uppföljning av bolagsstyrelsens utvärdering av eget arbete	10
4.2	Uppföljning av kassaflöde, lån och realisationsresultat	10
5	Insamling av information inför Budget 2026	11

Bilagor

Bilaga 1: 22 Ordinarie styrelsemöte 250210 signerat

1 Sammanfattning

Styrinformation till styrelsen se bilaga; VD-rapport

Verksamheten har utvecklats enligt fastställda riktlinjer i budget, verksamhetsplan och ägardirektiv. BRG har inga väsentliga avvikelser från plan. Mindre avvikelser i ekonomin för perioden bedöms som tillfälliga.

Omvärld

Göteborgsregionens konjunkturläge för Q4 2024 ligger kvar inom "normalsvagt". Nationella data visar på en försvagning under Q1, särskilt inom handeln, och hushållens konfidensindikator har minskat kraftigt, vilket tyder på en försvagning även i Göteborgsregionen. Arbetsmarknaden är fortsatt svag med restriktiv anställningspolitik och en minskning i jobbtillväxten på cirka 3 400 personer på årsbasis. Arbetslösheten var 6,5% i mars 2025, en ökning med 0,7 procentenheter på årsbasis. Antalet nya lediga jobb minskar, men antalet varslade personer minskar och ökningen i konkurser är svagare än tidigare. Företagssektorn och arbetsmarknaden förväntas röra sig mot normalläge under senhösten.

Tillväxten på Göteborgsregionens viktiga marknader är beroende på utvecklingen av det handelskrig som just nu är eskalerande. På kort sikt kommer både företag och privatpersoner världen över att påverkas negativt. Ev effekter på hemmaplan inkluderar minskad export till USA, risk för störningar hos underleverantörer och potentiell flytt av produktion och jobb. Detta kan leda till ökad inflation, högre räntor, minskad privatkonsumtion, lägre investeringar och en sämre arbetsmarknad.

Göteborg borgar för tillväxt

BRG har publicerat rapporten "Göteborg borgar för tillväxt". Den är framtagen av två ledande regionalekonomiska forskare och belyser Göteborgsregionens starka ekonomiska utveckling de sista 10 åren samt policyförslag för framtida tillväxt. Några faktorer som lyfts är:

- Göteborgsregionen har haft den starkaste utvecklingen av storstadsregionerna ekonomiskt och jobbmässigt sedan finanskrisen
- Göteborgsregionen har utvecklat en särställning som Sveriges centrum för naturvetenskap och teknik, att vara Sveriges ingenjörstätaste och ledande FoU-region har varit gynnsamt.

Utmaningar framåt handlar bl.a. om att utveckla pendlingsregionen, stärka kopplingarna mellan nya noder, arbeta strategiskt med attraktivitet, kommunens roll för företagsklimat och samspelet med nationella politikområden som energi, handel och infrastruktur

Näringslivsstrategiska programmet

Över 300 deltog på årets stormöte, ett årligt arrangemang för att följa upp måluppfyllelse i Näringslivsstrategiska programmet och ge input till Handlingsplan 4 (2026–2027).

Elektrifieringsuppdraget

Vi förbereder en årlig enkät till näringslivet om tillgången på laddinfrastruktur som uppföljning på Elektrifieringsplanen. Förslaget på reviderad Elektrifieringsplan med skärpta mål för tunga fordon och transporter samt utpekande av drivningsansvariga per delmål och indikator har varit ute på remiss. Analys av inkomna svar startar i april.

Delägda bolag

Vi gör ingen annan bedömning än det bolagen själva rapporterar att verksamheterna följer lagd plan.

2 Väsentlig styrinformation till kommunledningen

2.1 Verksamhetens utveckling

2.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling

Volym-, intäkts- och kostnadsutveckling

Mått	Utfall perioden jämfört med samma period föregående år	Prognos helår jämfört med helår föregående år
Se övriga avsnitt.		

Effektmått och övriga mått/nyckeltal

Mått/nyckeltal	Utfall perioden 2025	Prognos helår 2025	Utfall helår 2024	Utfall helår 2023
Framdrift NÄSP, handlingsplan	Enl. plan	-	(HP24-25)	87%
NKI, löpande	85	80	83	80
Antal klara etableringar	2	15	17	16
Antal företag i affärsutvecklande insatser	509	850	825	834
Antal kundmöten	654	2 000	1 887	1 783

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

Orsak till att avvikelser uppstått
Konsekvenser för verksamheten är till för
Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer
Ekonomiska konsekvenser
Vidtagna åtgärder

Inga avvikelser från plan.

3 Övrig uppföljning till kommunledningen

3.1 Utveckling inom personalområdet

3.1.1 Personalvolymsutveckling

	Aktuell period (ack sedan årets början)	Motsvarande period föregående år	Prognos 2025	Utfall 2024
Antal årsarbetare	104	103	107	104

Antal årsarbetare ligger relativt stadigt. Vi kommer troligtvis se en viss ökning under året då vi förstärker arbetet på IHG samt förväntad utökning i och med om nya projekt. Naturliga avgångar och uppsägningar kommer i hög grad att ersättningsrekryteras.

3.1.2 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

Ja - BRG har genomfört årlig uppföljning av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

Små justeringar för att förbättra arbetsmiljön har genomförts på våra olika kontor. Vi har genomfört skyddsronder på samtliga kontor förutom Business Center Angered. Business center Angered blev rökskadad av en närliggande brand och ett betydande saneringsarbete har genomförts. Vi har inga dokumenterade tillbud under 2024 förutom branden i lokalen Business Center i Angered.

Aktiva åtgärder inom staden innebär att arbetet ska ske fortlöpande. Rent praktiskt betyder det att det ska finnas rutiner för arbetet, möten inplanerade för samverkan med arbetstagarna, som i arbetet på förvaltnings- eller bolagsnivå företräds av fackliga representanter, och att frågor kring det förebyggande arbetet finns på dagordningen. BRG har detta på plats och omfattar:

1. Arbetsförhållanden
2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
3. Rekrytering och befordran
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling
5. Möjligheter att förena arbete med föräldraskap

BRG arbetar löpande med att vara en inkluderande arbetsplats. Avdelningarna hanterar arbetsmiljöfrågor på avdelningsnivå och övergripande hanterar vi frågor i Skyddskommittén som samverkar 3–4 ggr per termin. De fem områden som ska undersökas finns beskrivna på vårt intranät och finns med på dagordningen på skyddskommitténs möten fördelat över året. Där beskriver vi vårt arbete, vår inställning och förväntan från medarbetarna. I skyddskommittén och i vår medarbetarenkät fångas eventuella situationer upp som behöver hanteras.

En åtgärd vi genomfört är att skapa en anonym länk på vårt intranät för att underlätta

att anmäla eventuell upplevelse av trakasserier, oegentligheter eller en upplevd icke tillfredställande arbetsmiljö.

Vi varje rekrytering genomförs en bedömning hur gruppen kan kompletteras för ökad mångfald. Vi genomför årligen lönekartläggning för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA – vi undersöker både fysisk (via skyddsronder) och den organisatoriska arbetsmiljön (via medarbetarenkät) årligen. Vi undersöker också upplevd arbetsmiljö via skyddskommitténs arbete som bygger på avdelningsrepresentanter som tar frågorna ut och in i avdelningarna. Om det råder oenighet i någon fråga tas den upp i samråd tills båda sidor är nöjda.

Via anonym anmälningssänk på vårt intranät kan man anmäla olika situationer som upplevs negativt såsom trakasserier, oegentligheter m.m. Vi anpassar informationen ut till medarbetarna i BRG utifrån stadens riktlinjer och styrande dokument. Vi har tagit fram riktlinjer för kriskommunikation och krishanteringsplan för medarbetare att förhålla sig till.

De största arbetsmiljöriskerna

Hög arbetsbelastning – Våra roller kräver kompetens inom flera områden, vilket innebär att vi ofta behöver hantera en bred uppsättning arbetsuppgifter samtidigt. Under perioder av arbetstoppar som ökar arbetsbördan kan det leda till stress och kan göra det svårt att hitta tid för återhämtning.

Arbetsprioriteringar – Det kan uppstå konflikt mellan att hantera mer administrativa uppgifter och att fokusera på kund- och verksamhetsutveckling, vilket kan påverka såväl effektivitet som kvalitet i arbetet

Brist på tydliga arbetsrutiner – Om arbetsuppgifter och ansvarsområden inte är helt klart definierade, kan det uppstå en osäkerhet kring ansvarsfördelning och förväntade resultat. Detta kan skapa risk för missförstånd, att uppgifter faller mellan stolarna eller ger negativ inverkan på teamets samarbete och effektivitet.

Dessa tre risker sammanfattar olika aspekter av arbetsmiljön som kan påverka såväl individens välmående som hela organisationens effektivitet.

Vi arbetar löpande för att informera om hur arbetstid kan hanteras för att skapa återhämtning. Våra chefer har ett ansvar att ligga nära medarbetarna för att fånga upp stress och hjälpa till med prioriteringar. Information kring detta finns också dokumenterat på intranätet.

Vi har ett nära ledarskap som månatligen har personliga samtal med varje medarbetare – här följs mående, arbetssituation och eventuellt behov av hjälp upp. Måluppfyllelse och arbetssituation diskuteras också här.

Vi ser årligen i medarbetarsamtalen över arbetssätt, innehåll i olika roller för att hitta balans i administrativa uppgifter och kund- och verksamhetsrelaterat arbete.

Främjande faktor (friskfaktor)

Vi arbetar tillsammans i ett bolagsövergripande arbete som handlar om att skapa starka team där vi genom feed-back stärker varandra i våra roller. Med detta bygger vi tillitsfulla relationer och en tillåtande arbetsplats där medarbetarna känner sig trygga att lyfta frågor av olika slag. Vi har ett nära ledarskap som har regelbunden uppföljning med samtliga medarbetare.

3.2 Ekonomisk uppföljning

3.2.1 Resultatredovisning i sammandrag bolag

Resultatredovisning i sammandrag

Belopp i mnkr	Period				Helår			
	Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall fg år	Prognos	Fg prognos	Budget	Bokslut fg år
Intäkter	22,9	22,9	0	20,7	109,6	109,6	109,6	96,2
Kostnader	-28,6	-29,0	-0,4	-30,1	-155,0	-155,0	-155,0	-140,7
Rörelseresultat	-5,7	-6,1	0,4	-9,4	-45,4	-45,4	-45,4	-44,5
Finansiella intäkter	0,4	0,4	0	0,6	1,7	1,7	1,7	2,3
Finansiella kostnader	-0,2	0	-0,2	0	-5,6	-5,6	-5,6	-8,4
Resultat efter fin. poster	-5,5	-5,7	0,2	-8,8	-49,3	-49,3	-49,3	-50,6

Fotnot: Koncernbidrag för perioden uppgår till 11,6 mkr vilket ger ett resultat om 6,1 mkr

3.2.2 Utfall till och med perioden

Finns inga väsentliga avvikelser att rapportera för perioden.

3.2.3 Prognos

Registrerad budget är oförändrad i prognos.

3.3 Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag

3.3.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Beslut KFBU25: Minst -1 mkr samlad besparing, ökad effektivitet inom administration, ledning och marknadsföring

Vi kan konstatera att vi genom verksamhetsplan och budget för 2025 fullgjort **minst** den generella besparing/effektivisering, som lades i kommunfullmäktiges budget, om totalt – 1 mkr inom administration, ledning och marknadsföring samtidigt som verksamhetens kapacitet stärkts.

- Två chefer blev en, förstärkning till kärnuppdrag

Två gruppchefsroller har avvecklats och omfördelats till kundoperationen (branschstrategier/innovation) och projektverksamheten (LivingLab). Endast en av dessa roller har ersatts, vilket i sig medför en besparing om ca 1 mkr inom ledningsfunktioner.

- Ökad volym och administration hanteras av befintliga roller

Den högre verksamhetsvolymen har hanterats utan att utöka stödfunktionerna, vilket har lett till att ökad administration till följd av nya uppdrag och verksamhetsbehov har fördelats på befintliga resurser. Även stadengemensamma nya processer som tex. införande av nya system, ökad rapportering m.m. har inordnats inom befintliga roller. Detta har skapat en resursmässigt ansträngd situation, men organisationen bedöms i nuläget vara flexibel och kostnadseffektiv, där resurserna används optimerade för att möta verksamhetens behov. Effektiviseringen motsvara minst en heltidstjänst, ca 800 tkr.

- Effektivisering inom marknadsföring

Svårt att utläsa i kronor på sista raden då bolagets kärnuppdrag inkluderar marknadsföring och posterna varierar mellan åren utifrån uppdrag och projekt. Vi har väl utvecklade och etablerade rutiner som ständigt utvecklas för att möta marknadens behov och de förutsättningar vi har. Vi mäter, följer upp och arbetar löpande med effektivisering.

Sedan 2019 har räckvidden räknat både per kommunikatör och investerad krona fyrdubblats. Samtidigt är 2025 ett år då vi kommer att ha flera tunga marknadsföringsevent som stärker bilden av Göteborg (EVS38, NLS Days mm) vilka bidrar till en ökad budget. Utöver detta har vi flera nya projekt där det finns kopplad medfinansiering. Dessa hanteras på befintliga tjänster även om budgeten ökar. Under 2025 har vi även omfördelat 50% av en tjänst till kundoperationen (Internationella relationer) vilket medför en besparing om ca 400 tkr.

3.3.2 Samverkansformer och arbetssätt för att aktivt samråda med och involvera funktionsrättsrörelsen

Uppdrag: Göteborgs Stads nämnder och styrelser får i uppdrag att se över sina samverkansformer och arbetssätt för att aktivt samråda med och involvera funktionsrättsrörelsen inom områden där det anses vara befogat. Uppdraget återredovisas i respektive nämnds och styrelses del- eller årsrapport.

Vi har inte identifierat några områden inom vår kärnverksamhet där samråd med funktionsrättsrörelsen bedöms vara befogat. Samtidigt anser vi oss ha en god beredskap för att identifiera relevanta frågor och hantera dem på ett ändamålsenligt sätt om behov skulle uppstå.

Vi strävar efter att möjliggöra full delaktighet vid våra arrangemang i den mån det är praktiskt genomförbart utifrån syfte. Vår webbplats följer gällande tillgänglighetsriktlinjer, och våra lokaler är generellt anpassade för tillgänglighet. Vi har diskuterat att ytterligare förebyggande åtgärder är svåra att vidta utan att känna till specifika behov, men vi är beredda att vidta åtgärder vid behov.

Vid rekrytering tillämpar vi en neutral hållning och speglar detta i våra annonser. Vi har tidigare tagit emot praktikanter och personer i arbetsträning med funktionsnedsättning, men vår verksamhet har begränsade möjligheter att tillhandahålla tillräckligt många enkla arbetsuppgifter för att fylla en hel arbetsdag med meningsfull sysselsättning.

Uppdraget förklaras fullgjort

3.3.3 Identifiera befattningar som bedöms vara utsatta för hög risk för infiltration

***Uppdrag:** Samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad får i uppdrag att identifiera befattningar i sina verksamheter som bedöms vara utsatta för hög risk för infiltration*

Området har integrerats i bolagets övergripande risk- och kontrollmatris. Vid genomlysningen framkom att merparten av våra roller och befattningar i olika grad kan vara utsatta för infiltration. Detta inkluderar exempelvis ledande befattningar och chefer med tillgång till känslig företagsinformation och strategiska beslut, HR, IT och ekonomipersonal med tillgång till kritiska system och data, samt medarbetare som arbetar nära leverantörer och kunder. Även styrelsen skulle kunna omfattas.

Vid en värdering av vilka befattningar som potentiellt kan vara utsatta för *hög* risk för infiltration bedöms detta i nuläget endast gälla ett fåtal roller. Samtidigt som sannolikheten bedöms låg är det viktigt att ha en bred och kontinuerlig bevakning, då riskbilden kan förändras över tid. Prioriterat inom riskhanteringen är att öka medvetenheten och skapa en säkerhetsmedveten kultur. Medarbetare ska känna trygghet att rapportera misstankar och veta hur de ska agera. Regelbunden information, uppföljning och tydliga rapporteringsvägar är centrala insatser. Vi följer även stadens arbete med rutinen för bakgrundskontroller kopplat till detta.

Uppdraget förklaras fullgjort

4 Uppföljning till Göteborgs Stadshus AB

4.1 Uppföljning av bolagsstyrelsens utvärdering av eget arbete

Bolag	Datum för beslut
Business Region Göteborg AB	2025-02-10

4.2 Uppföljning av kassaflöde, lån och realisationsresultat

Lån i mnkr	Volym 31 mars	Prognos 31 dec 2025	Volym 31 dec 2024
Summa	-	-	-
Kassaflöde		Prognos helår 2025	
Löpande verksamhet		-	
Investeringsverksamhet		-	
Finansieringsverksamhet		-	
Summa		-	
Specifikation rearesultat avyttring fastighet/bolag	Objekt (fastighet/bolag)	Utfall period	Motpart (externt/kommun/ Stadshuskoncernen)

5 Insamling av information inför Budget 2026

För att kunna fortsätta driva på omställning och stärka näringslivets konkurrenskraft – både på kort och lång sikt – är det väsentligt att de ekonomiska ramar vi har idag kan ligga fast.

Det ger oss förutsättningar för att kunna möta både dagens behov och morgondagens krav. Budgetarbetet inför 2026 sker i en tid av stor omvärldsosäkerhet, vilket ökar behovet av flexibilitet och förmåga att snabbt anpassa insatserna. Samtidigt vet vi att en stark näringslivsutveckling inte sker över en natt – utan kräver uthålliga satsningar inom områden som t.ex. kompetensförsörjning, innovation, infrastruktur och hållbarhet. Det handlar om att bygga strukturer och förutsättningar som håller över tid och skapar goda villkor för företag att växa, skapa nya jobb och bidra till hög sysselsättning.

Morgondagens näringsliv kommer att verka i en ännu mer globaliserad och teknologidrivnen verklighet. Det ställer krav på att vi redan idag investerar i strategiska områden som stärker Göteborgsregionens attraktionskraft, innovationsförmåga och anpassningsbarhet.

De initiativ vi har startat upp, och där vi byggt relationer och förtroende tillsammans med näringslivet, är inte kortsiktiga satsningar utan mer långsiktiga samarbeten. Om vi inte har möjlighet att fullfölja dem riskerar vi att tappa tempo, tillit och i förlängningen effekter som är avgörande för framtidens jobbskapande och konkurrenskraft.

Mot denna bakgrund är det viktigt med god balans mellan stabilitet och strategisk flexibilitet. I det arbetet utgör insamlingen av aktuell information från verksamheter, omvärld och näringsliv en viktig del.