



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2025-08-14

Ärendenummer FGL-2025-00230

Handläggare

Annika Forsgren

Telefon:

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

Delårsrapport per augusti 2025

Förslag till beslut

I styrelsen för Försäkrings AB Göta Lejon:

- Styrelsen antar delårsrapport per augusti 2025
- Styrelsen har tagit del av den information som lämnas avseende civil beredskap och krisberedskap i bilaga 2.
- Styrelsen förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Sammanfattning

I delårsrapporten delger styrelsen del allra viktigaste som hänt sedan årsrapporten.

Bolaget ska inom ramen för kommunstyrelsens uppsiktsplikt återföra väsentlig och strategisk information till kommunstyrelsen i syfte att stärka stadens styrning av bolagen.

Utöver detta lämnar styrelsen genom rapporten underlag till stadsledningskontorets rapportering till kommunstyrelse och kommunfullmäktige vad det gäller uppföljning av kommunfullmäktiges budgetmål, utvecklingen inom personalområdet, den ekonomiska utvecklingen och vissa särskilda uppdrag/frågor.

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 2025
2. Uppföljning av arbetet med civil beredskap
3. Uppföljning av Göteborgs stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Ärendet

Styrelsen har att ta ställning till förslag till delårsrapport per augusti 2025 som ska redovisas till kommunstyrelsen. Delårsrapporten ska styrelsebehandlas senast 2025-09-23.

Beskrivning av ärendet

I delårsrapporten delger styrelsen del allra viktigaste som hänt sedan årsrapporten. Bolaget ska inom ramen för kommunstyrelsens uppsiktsplikt återföra väsentlig och strategisk information till kommunstyrelsen i syfte att stärka stadens styrning av bolagen.

Utöver detta lämnar styrelsen genom rapporten underlag till stadsledningskontorets rapportering till kommunstyrelse och kommunfullmäktige vad det gäller uppföljning av kommunfullmäktiges budgetmål, utvecklingen inom personalområdet, den ekonomiska utvecklingen och vissa särskilda uppdrag/frågor.

Bolagets bedömning

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

Annika Forsgren

Vd



Delårsrapport aug 2025- 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	5
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.	7
2.2.4	Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist.....	7
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.	8
2.2.7	Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor.	8
3	Uppföljning till kommunstyrelsen	9
3.1	Väsentliga personalförhållanden	9
3.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR- perspektiv (styrelser).....	9
3.1.2	Analys av situationen inom personalområdet	9
3.1.3	Långsiktig kompetensförsörjning - Uppföljning av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024- 2026.....	9
3.2	Ekonomisk uppföljning	10
3.2.1	Resultatredovisning i sammandrag - styrelser	10
3.2.2	Utfall till och med perioden	11
3.2.3	Prognos.....	11
3.2.4	Investeringsredovisning.....	11
3.3	Uppföljning av särskilda beslut, uppdrag och annan uppföljning	11
3.3.1	Effektivisering genom minskad administration och digitalisering	11
3.3.2	Sammanfattning av uppföljning av arbetet med civil	

	beredskap och krisberedskap.....	12
3.3.3	Uppföljning systematiskt miljöarbete	12
4	Styrinformation till styrelsen	14

Bilagor

*Bilaga 1: Uppföljning av Göteborgs stads plan för kompetensutveckling
2024-2026*

Bilaga 2: Uppföljning av arbetet med civil beredskap

1 Sammanfattning

Göta Lejon tecknade 12 juni ett avtal med Intraservice med de tillägg som bolaget behöver för att uppfylla lagkrav enligt Dora-förordningen. Eftersom förordningen trädde i kraft den 17 januari innebär det samtidigt en avvikelse.

Styrelsen tog den 12 juni beslut om ny vd för Göta Lejon. Anders Jonasson blir ny vd och börjar på bolaget i september och tillträder som vd den 19 september.

Styrelsen beslutade att ge bolaget i uppdrag att byta arbetsgivarorganisation från Sobona till FAO. Bolaget har därefter sagt upp medlemskapet i Sobona samt ansökt om medlemskap i FAO.

Göta Lejon gör ett resultat på plus 21,5 mkr kronor (maj plus 15,4 mnkr) före dispositioner och skatt. Det är 21,4 mkr högre än budgeterat resultat. Försäkringsersättningar ligger mycket lägre än budget. Prognosen ligger på 11,0 mkr för helåret tack vare en regress avseende Slottskogshallen på nära 10 mkr.

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
Bruttopremie	223 (226)	223 (227)
Återförsäkringspremie	123 (117)	123 (116)
Skadekostnad efter återförsäkring inklusive reservförändringar från tidigare skadeår	20,8 (27,6)	54,5 (64)
Totalt försäkrat värde Egendom	403 000 (398 000)	403 000 (398 000)

Belopp i mkr

Bruttopremien har sjunkit med 3 mkr jämfört med 2024. Bolaget har inte behövt ta ut mer i premier tack vare gott skaderesultat.

Återförsäkringspremien har stigit med 6 mkr jämfört med förra året.

Skadekostnaden för helåret förväntas bli 54,5 mkr. För perioden jan-augusti har bolaget lyckats återvinna 10 mkr från en skada från 2019.

Effektmått och övriga mått/nyckeltal

Mått/nyckeltal	Utfall perioden 2025	Prognos helår 2025	Utfall helår 2024	Utfall helår 2023
Solvenskvot	2,30	2,40	2,22	2,18
Totalkostnadsprocent netto innevarande år	70	93	90	78

Bolagets kapitalkrav räknas fram genom en standardformel som omfattar de flesta risker som ett försäkringsbolag är utsatt för. Styrelsen har beslutat att solvenskvoten ska ligga mellan 150 och 250 procent av detta kapitalkrav. Bolaget ligger inom detta intervall.

Totalkostnadsprocent beräknas genom att ta driftskostnader plus skadekostnader och dela dessa med premieintäkten. 70 procent betyder således att 70 procent av premien gick åt till skadekostnader och driftkostnader och att överskottet blev 30 procent av premien.

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

Problem med avtal med Intraservice som reglerar krav i DORA regelverket

Orsak till att avvikelsen uppstått
Göta Lejon kunde inte teckna ett avtal med de tillägg som bolaget behöver för att uppfylla lagkrav enligt DORA -förordningen förrän 12 juni. DORA-förordningen hanterar informationssäkerhet för den finansiella sektorn och trädde i kraft den 17 januari 2025. Göta Lejon har sedan ett och ett halvt år tillbaka efterfrågat ett tillägg som ska hantera Dora-förordningens krav men Intraservice har inte kunnat motsvara de krav och behov Göta Lejon ställt.
Konsekvenser för de verksamheten är till för
Dora började gälla 17 januari och detta medför att bolaget inte uppfyllde regelverket förrän avtalet kom på plats den 12 juni. Det kvarstår dock några viktiga frågor att lösa med Intraservice för att fullt ut täcka kraven vad gäller informationssäkerhet för Göta Lejon enligt DORA -regelverket.
Konsekvenser för organisation, medarbetare och chefer
Betydande kvalitetsbristkostnader i form av icke värdeskapande tid för flera medarbetare och konsulter inom bolaget på grund av Intraservice hantering av frågan. Eventuella konsekvenser för bolaget är svårt att bedöma..
Ekonomiska konsekvenser
Risk för vite från Finansinspektionen samt i förlängningen en risk för indraget tillstånd att bedriva försäkringsrörelse om vi inte omedelbart får ett avtal på plats.
Viktiga åtgärder
Upprepade påstötningar till Intraservice sedan ett och ett halvt år tillbaka från Göta Lejon för att få fram ett tilläggsavtal. Frågan lyftes till direktörsnivå hösten 2024 samt eskalerades till Stadshus AB under januari 2025. Arbete pågick januari-juni för att tillsammans med Intraservice få ett avtal på plats. Styrelsen har kontinuerligt informerats om status i avtalsfrågan.

2.2 Kommunfullmäktiges budgetmål

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

Bolaget arbetar proaktivt inom det trygghetsskapande området bland annat genom deltagande i BID (Business improvement district) Gamlestaden och BID Tynnered samt i nätverket *Säkra platser* vars fokus är kunskapsspridning inom situationell brottsprevention.

Bolaget hade under våren på sin nätverksträff för förvaltningar och bolags försäkringskontakter två pass avseende kontinuitetshantering samt säkerhet i en ny tid.

Bolaget ser att även om stadens totala skadekostnad för glaskross, splitter och vandalisering minskat något så ligger det på en relativt jämn nivå över tid samt att stöld/inbrott har en sjunkande trend.

2.2.2 Segregationen i Göteborg ska brytas.

Bolaget bedriver ett proaktivt arbete i syfte att minska skadorna i stadens alla områden och på detta sätt kunna bidra till målet att minska segregationen.

Vidare så översätter bolaget information om stadens barn- och elevolycksfallsförsäkring till fem språk för att informera alla barn och vårdnadshavare om möjligheten till ett bra grundskydd vid olycksfall.

2.2.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.

Bolaget ska vara en modern arbetsgivare som attraherar och behåller rätt kompetens. Bolaget 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. Denna fråga adresseras genom flera aktiviteter i bolaget och bedöms kvartalsvis i separata KPI:er.

Bolaget tar fram en årlig kompetensutvecklingsplan för att säkra kompetensförsörjningen i relation till bolagets uppdrag.

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

Göta Lejons bemanningsplan uppdateras årligen för att säkerställa att rekryteringsprocessen inleds i god tid inför framtida pensioneringar.

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

Bolaget bidrar med expertis och sakkunskap avseende risk- och försäkringsperspektivet vid planering av ny- och ombyggnad inom den gröna omställningen, t ex avseende höga trähus och ny teknik som solceller och batterianvändning.

Bolaget har tagit fram faktablad för höga trähus och batterihantering samt att bolagets faktablad för solcellsanläggningar är uppdaterat och mer omfattande än tidigare version.

Bolaget ser att antalet frågor från stadens förvaltningar och bolag ökat inom området för att bäst kunna bygga hållbart men även säkert men har i övrigt inte mycket rådighet i frågan.

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

Bolaget bidrar med expertis och sakkunskap avseende risk- och försäkringsperspektivet vid planering av ny- och ombyggnad inom den gröna omställningen, t ex avseende höga trähus och ny teknik som solceller och batterianvändning.

Bolaget har tagit fram faktablad för höga trähus och batterihantering samt att bolagets faktablad för solcellsanläggningar är uppdaterat och mer omfattande än tidigare version.

Bolaget arbetar proaktivt och skadeförebyggande kopplat till stadens klimatanpassning, bland annat genom deltagande i stadens klimatanpassningsnätverk samt att tillföra försäkrings- och riskperspektiven vid ny- eller ombyggnation.

Bolaget ger stadens förvaltningar och bolag skadeförebyggande rekommendationer avseende klimatanpassning vid riskbesikningar och råd i bland annat form av riskseminarier och faktablad.

Bolaget ser att stadens förvaltningar och bolag använder rekommendationerna, men

har i övrigt inte mycket rådighet i frågan.

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

Genom bolagets barn- och elevolycksfallsförsäkring, som täcker samtliga barn i Göteborgs Stad, bidrar vi till mer jämlika levnadsförhållanden. Bolaget upphandlar försäkringen i syfte att ge ett så bra skydd som möjligt till stadens barn och elever.

I Göta Lejons grunduppdrag ingår att bidra till minskade skador genom att bland annat höja riskmedvetenheten inom staden. Färre skador leder till färre avbrott i välfärdens verksamheter. I bolagets uppdrag ingår också att försäkra/riskfinansiera stadens tillgångar så att när skador väl inträffar ska de få så liten ekonomisk effekt som möjligt på stadens verksamheter. Försäkringen ska också bidra att minska de störningar i verksamheterna som skador kan ge.

I övrigt har bolaget som ett internbolag i staden inte mycket rådighet i frågan.

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

Bolaget ska vara en modern arbetsgivare som attraherar och behåller rätt kompetens. Bolaget 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. Denna fråga adresseras genom flera aktiviteter i bolaget, till exempel bolagsdagar, APT för alla medarbetare och täta avstämningssamtal samt bedöms kvartalsvis i separata KPI:er.

Bolaget arbetar kontinuerligt med systematiskt arbetsmiljöarbete (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.

Varje medarbetare har en personlig utvecklingsplan.

3 Uppföljning till kommunstyrelsen

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 2025	Utfall 2024
Årsarbetare	10,1	9,7	15,7	15,7
Total sjukfrånvaro (%)	1,0	2,0	1,5	1,5
Antal bolagsexterna avgångar, tillsvidareanställda	0	0		
Antal bolagsexterna rekryteringar, tillsvidareanställda	0	0		
Bolagsextern personalomsättning (%)			7	7

Personalvolymen är samma som föregående år. Ingen har slutat eller rekryterats under perioden.

Ny vd rekryterad i kvartal 2 och han börjar i september.

3.1.2 Analys av situationen inom personalområdet

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 bolaget 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.

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

Göta Lejon uppdaterar bemanningsplanen årligen för att säkerställa att bolaget kan inleda rekryteringsprocesser i god tid inför framtida pensioneringar.

Företaget måste arbeta aktivt både på kort och lång sikt för att vara en attraktiv arbetsgivare och för att behålla personal samt 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)	67	66	1	73	100	100	98	110
Övriga intäkter								
Kostnader	-21	-48	27	-28	-54	-62	-71	-64
Försäkringssättningar (efter avgiven återförsäkring)	-23	-23	0	-19	-34	-34	-34	-33
Driftskostnader	-3	-3	0	-3	-4	-4	-4	-2
Skadeförebyggande	0	0	0	0	0	0	0	0
Avskrivningar	0	-	0	0	-	-	-	0
Övriga kostnader	-	-	-	-	-	-	-	-
Rörelseresultat	20	-8	28	24	7	-1	-11	11
Finansiella intäkter	8	8	1	14	12	12	12	19
Finansiella kostnader	-	-	-	0	-	-	-	-

Resultat efter fin. poster	29	0	29	37	18	11	0	30
---	-----------	----------	-----------	-----------	-----------	-----------	----------	-----------

3.2.2 Utfall till och med perioden

Göta Lejon gör ett resultat på plus 28,6 mkr kronor (juni plus 21,5 mkr) före dispositioner och skatt. Det är 28,6 mkr högre än budgeterat resultat. Försäkringsersättningar ligger mycket lägre än budget. Prognosen ligger på 18,4 mkr för helåret delvis tack vare en regress avseende Slottskogshallen på nära 10 mkr.

Premieintäkter för egen räkning blev 66,5 mnkr, vilket är nära budget.

Försäkringsersättningar efter avgiven återförsäkring blev 20,8 mkr, vilket är 26,9 mnkr lägre än budget. Det är framför allt kostnaden för egendomsskador och ansvarsskador som blivit lägre än budgeterat. Totala avvecklingsvinster ligger på ca 19 mnkr för samtliga branscher.

Utfallet för driftkostnader, inklusive skadeförebyggande bidrag, och avskrivningar blev 25,8 mkr, vilket är 0,2 mkr högre än budget.

Kapitalavkastningen blev 8,2 mkr, vilket var 0,6 nkr högre än budget.

Alla försäkringsbranscher förutom Kasko har gått med överskott under perioden. Egendom har gått med stort överskott.

Solvensknoten per 2025-06-30 är 2,30 vilket innebär att bolaget ligger över den av styrelsen satta miniminivån på 1,5 och under maxnivån på 2,5. Nästa mätning sker i början av november.

Totalkostnadsprocenten (combined ratio) för egen räkning (efter avgiven återförsäkring) blev 70 procent, vilket innebär att 70 procent av premien efter avgiven återförsäkring går till skador och driftkostnader. Det blir alltså ett överskott på 30 procent av premien.

3.2.3 Prognos

Prognosen ligger på 18,4 mkr för helåret, delvis på grund av en regress avseende Slottskogshallen som inbringat nära 10 mkr.

3.2.4 Investeringsredovisning

3.3 Uppföljning av särskilda beslut, uppdrag och annan uppföljning

3.3.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Göta Lejon får inget kommun- eller koncernbidrag utan drivs enligt självkostnadsprincipen och därmed har en effektiv drift alltid varit viktigt för

bolaget. Detta för att inte belasta premierna med onödiga kostnader.

Sedan 2024 har bolagets styrelse beslutat om en strategikarta för bolaget där ett av fem teman är operativ effektivitet för att ytterligare fokusera på att skapa värde för Göteborgs Stad. En viktig strategisk aktivitet är att bolaget förstärker sitt arbete med processorientering. Målet är att arbeta effektivare samt identifiera vad som kan digitalisera ytterligare, förutom de aktiviteter som redan görs.

Bolaget har tillsammans med de fyra övriga kommunala försäkringsbolagen startat upp en AI-resa som har inletts med en utbildningsinsats samt en inledande workshop för att identifiera möjliga områden för att införa AI-applikationer.

De dominerande administrativa arbetsuppgifter som finns inom bolaget, som inte är kopplade direkt till försäkringsrörelsen och dess lagstiftningar, är främst HR och ekonomiadministration. Här är Göta Lejon beroende av effektivt systemstöd från staden och samarbetar med GSL för att få ner kostnaderna för HR- och ekonomiadministration sedan flera år tillbaka.

Göta Lejon kan idag inte se att införandet av Ciceron gett någon effektivitetshöjande effekt för verksamheten. Bolaget har ingen kommunikatör utan denna funktion är kombinerad med andra arbetsuppgifter. Bolaget har även sedan några år tillbaka en egen verksamhetsanpassad Stratsys-applikation som har effektiviserat lednings- och styrningsarbetet. Vi behöver inte längre något administrativt ledningsstöd.

Uppföljning av budgetmål och olika program för staden medför för Göta Lejon som ett litet bolag behov av en del administrativa resurser. För att ytterligare minska de administrativa kostnaderna så efterfrågar bolaget att uppföljningen av beslut och program främst riktas mot de bolag och förvaltningar som har möjlighet att reellt påverka genom sina verksamheter.

Genomförda åtgärder	Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)	Minskad kostnad helår (tkr)
Pågående/planerade åtgärder	Förväntad effekt	Förväntad minskad kostnad helår (tkr)

3.3.2 Sammanfattning av uppföljning av arbetet med civil beredskap och krisberedskap

Uppföljning spänner över flera av stadens styrdokument och lagar som reglerar flera område inom civil beredskap. Bolaget har kunnat redovisa tillfredsställande följsamhet mot kraven på de flesta områden. Två områden behöver förbättras för att följsamhet ska kunna redovisas - försörjningsberedskap och krigsledningsövning.

3.3.3 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Har nämnden/styrelsen implementerat ett systematiskt miljöarbete enligt

Göteborgs Stads anvisning för systematisk miljöledning? Om inte, beskriv varför och vad som återstår!

Delvis. Viss dokumentation kvarstår.

Med utgångspunkt i de iakttagelser och analyser som miljöförvaltningen har gjort i stödjande revision 2024, vilka insatser genomför nämnden och styrelsen inom området under 2025?

Under 2025 arbetar bolaget framför allt med att

1. Skriva en anvisning för systematisk miljöarbete.
2. Undersöka bolagets indirekta miljöpåverkan. Rekommendationen är omhändertagen.

4 Styrinformation till styrelsen

Se bolagets verksamhetsrapport för kvartal 2.



Uppföljning av arbetet med civil beredskap

Försäkrings AB Göta Lejon

Innehållsförteckning

1	Organisering av arbetet med säkerhet och beredskap.....	3
2	Göteborgs Stads riktlinje för krishantering.....	4
2.1	Krisledningsorganisation.....	4
3	Riktlinjen för höjd beredskap	6
4	Plan för arbetet med civil beredskap 2024–2027.....	8
4.1	Risk och sårbarhetsanalys.....	8
4.2	Kontinuitetshantering	9
4.3	Försörjningsberedskap	10
4.3.1	Prioriterade åtgärder	10
4.4	Övning och utbildning	10
5	Riktlinjen för kriskommunikation.....	12
5.1	Kriskommunikation - Alternativa kanaler	12

1 Organisering av arbetet med säkerhet och beredskap

I lag (2006:544) om kommuners och regioners åtgärder inför och vid extraordinära händelser i fredstid och höjd beredskap (LEH) framgår att kommuner ska minska sårbarheten i sin verksamhet och ha en god förmåga att hantera krissituationer i fred. Därigenom ska kommunerna också uppnå en grundläggande förmåga till civilt försvar.

Enligt Göteborgs Stads styrning har varje nämnd och styrelse ett långtgående ansvar för arbetet med civil beredskap inom det egna verksamhetsområdet samt för att kunna bedriva sin verksamhet även vid kris och krig.

Uppföljningsfrågor	Svar	Kommentar
Arbetar nämnden/styrelsen strategiskt med säkerhets- och beredskapsfrågor?	 Ja	
Beskriv hur nämnden/styrelsen har organiserat arbetet med säkerhet och beredskap (ex. krisberedskap, fysisk säkerhet, civilt försvar, personsäkerhet).		Göta Lejon har en riktlinje för säkerhet som anger bolagets strategi, principer och ansvar för det systematiska säkerhetsarbetet. Riktlinjen gäller både bolaget och utlagd verksamhet. Göta Lejons säkerhetsstrategi grundar sig på bolagets riskstrategi. Säkerhet och beredskap ingår som delområden i säkerhetsarbetet, tillsammans med intern säkerhet, personsäkerhet, fysisk säkerhet, informationssäkerhet och krisberedskap och civilt försvar. Det övergripande ansvaret ligger hos bolagets ekonomichef medan bolagets säkerhetschef ansvarar för de säkerhetsrelaterade delområdena,

2 Göteborgs Stads riktlinje för krishantering

I Göteborgs Stads riktlinje för krishantering nämns rollen inriktnings- och samordningskontakt (ISK). En ISK är en kontaktpunkt gentemot andra verksamheter som fyller en viktig funktion för att ta emot och dela information och för att vid behov kunna larma och starta upp krisledningsorganisationen. Enligt riktlinjen ansvarar nämnder och bolagsstyrelser för att förvaltningen/bolaget har en kontaktpunkt motsvarande en inriktnings- och samordningskontakt som är den primära kontaktvägen vid samhällsstörningar.

Enligt riktlinjen ska kontaktpunkten:

- ha hög tillgänglighet och kunna nås dygnet runt, året runt.
- ta emot larm eller annan information och se till att rätt mottagare nås.
- kunna göra en första bedömning av den uppkomna situationen.
- kunna vidta åtgärder och koordinera det inledande arbetet.
- säkerställa att stadsledningskontorets tjänsteperson i beredskap får information om händelser.
- ha förmåga att rapportera ett behov av VMA (viktigt meddelande till allmänheten) till stadsledningskontorets tjänsteperson i beredskap.

Uppföljningsfrågor	Svar	Kommentar
Har förvaltningen/bolaget en kontaktpunkt med förmåga enligt ovanstående krav? <i>Ange kortfattat i kommentaren hur arbetet fortgår!</i>	 Ja	
Beskriv hur förvaltningens/bolagets inriktnings- och samordningskontakt är organiserad.		På Göta Lejon omfattar inriktnings- och samordningskontakt följande funktioner: • VD • Säkerhetschef • Kommunikationschef Ovanstående är registrerade som mottagare i stadens inkallningsfunktion. Utöver detta har bolaget en jourtelefon som följer med ansvarig chef om VD är frånvarande.

2.1 Krisledningsorganisation

Enligt riktlinjen ansvarar nämnder och bolagsstyrelser för att förvaltningen/bolaget,

vid en samhällsstörning som berör det egna ansvarsområdet eller medför behov av samverkan, kan aktivera en krisledningsorganisation.

Krisledningsorganisationen ska:

- ha utsedda beslutfattare med nödvändiga mandat inom ansvarsområdet.
- bestå av en krisledningsgrupp med berörda beslutfattare.
- bestå av ett stöd till berörda beslutsfattare (stab) som stödjer och bereder ärenden med syfte att öka kapaciteten till ledning, samverkan och kommunikation.
- kunna anpassas utifrån samhällsstörningens art, tidsförhållanden och omfattning men ska ha en känd och förberedd struktur.
- ha en uthållighet för att kunna lösa sina uppgifter dygnet runt i sju dygn.
- kunna vara aktiverad i samband med samhällsstörningar som pågår länge.

Uppföljningsfrågor	Svar	Kommentar
Har nämnden/styrelsen en förmåga att kunna aktivera och bedriva arbete i krisledningsorganisation enligt ovan krav? <i>Ange kortfattat i kommentaren hur arbetet fortgår!</i>	 Ja	Bolaget bedriver ett kontinuerligt arbete inom risk- och säkerhetsområdet. I detta ingår att regelbundet utbilda, öva och förbättra bolagets kris- och kontinuitetsarbete. För närvarande bedrivs ett större förbättringsarbete relaterat till informationssäkerhet vilket innebär att kris- och kontinuitetsplaner ses över.

3 Riktlinjen för höjd beredskap

Göteborgs Stads riktlinje för höjd beredskap syftar till att skapa en gemensam inriktning och samsyn i Göteborgs Stad vid höjd beredskap och tydliggör bland annat ansvar och övergripande krav gällande beredskapsplanering i fredstid. Riktlinjen beslutades år 2023 och nu följs arbetet med implementering och efterlevnad av arbetet enligt riktlinjen upp. Under hösten 2025 kommer stadsledningskontoret att begära in respektive nämnds och styrelses beredskapsplaner samt krisledningsplaner. Stadsledningskontoret återkommer med information om när och hur detta ska göras.

Riktlinjen anger att varje nämnd och styrelse ska ha en uppdaterad beredskapsplan som ska aktiveras när regeringen beslutar om höjd beredskap. Beredskapsplanen ska tas fram som en del i beredskapsarbetet i fredstid och ska fördjupat beskriva den egna verksamhetens krigsorganisation, omfatta samtliga relevanta aspekter på den egna verksamheten och fungera som ett stöd när det gäller prioriteringar samt ge konkret vägledning till hur arbetet ska bedrivas under höjd beredskap.

Enligt riktlinjen ska respektive beredskapsplan bland annat omfatta nedan områden.

Uppföljningsfrågor	Svar	Kommentar
Har förvaltningen/bolaget en av nämnd/styrelse beslutad beredskapsplan? <i>- Om nej, ange orsak och beskriv hur arbetet fortgår! - Om ja, ange beslutsdatum och paragraf samt beskriv hur nämnden/styrelsen arbetat med att implementera beredskapsplanen i verksamheten!</i>	 Ja	
Prioritering och minimikrav gällande samhällsviktig verksamhet och lagreglerad verksamhet: Omfattas detta område i nämndens/styrelsens beredskapsplan?		
Bemanningsplan (personalförsörjning och krigsplacering): Omfattas detta område i nämndens/styrelsens beredskapsplan?	 Ja	

Uppföljningsfrågor	Svar	Kommentar
Information/kommunikation externt och internt: Omfattas detta område i nämndens/styrelsens beredskapsplan?	—	

4 Plan för arbetet med civil beredskap 2024–2027

Göteborgs Stads plan för arbetet med civil beredskap gäller för innevarande mandatperiod och syftar till att fastställa övergripande mål och inriktning för arbetet med civil beredskap för perioden samt till att bidra till ökad kunskap om civil beredskap och de uppgifter som ingår i arbetet.

Planen anger att nämnders och styrelser beredskapsförmåga ska dimensioneras utifrån ansvarsområde och den samhällsviktiga verksamhet som nämnden eller styrelsen bedriver.

Uppföljningsfrågor	Svar	Kommentar
Beskriv hur nämnden/styrelsen omhändertagit planens inriktningar och mål utifrån hur den träffar nämndens och styrelsens verksamhet.		De övergripande målen, inriktning och prioriterade åtgärder som anges i planen för arbetet med civil beredskap omhändertas i bolagets ordinarie risk- och säkerhetsarbete. I stort sammanfaller det arbete som behöver utföras med det arbete som bolaget bedriver utifrån gällande regelverk för försäkringsbolag.
Beskriv hur nämnden/styrelsen arbetar med investeringar i arbetet med att öka nämndens/styrelsens beredskapsförmåga.		För att öka bolagets beredskapsförmåga behöver Göta Lejon framför allt bedriva ett intensifierat arbete avseende informationssäkerhet. Bolaget har därför sedan 2024 investerat i personella resurser i form av externa konsulter. Bolaget ser att behov av personella resurser kvarstår över en längre tid.

4.1 Risk och sårbarhetsanalys

Enligt Lag (2006:544) om kommuners och regioners åtgärder inför och vid extraordinära händelser i fredstid och höjd beredskap 2 kap 1 §, ska kommuner analysera vilka extraordinära händelser i fredstid som kan inträffa i kommunen respektive regionen och hur dessa händelser kan påverka den egna verksamheten. Resultatet av arbetet ska värderas och sammanställas i en risk- och sårbarhetsanalys.

Göteborgs Stads risk- och sårbarhetsanalys 2023 bygger på en sammanställning av verksamhetsspecifika analyser som ett urval av stadens förvaltningar och bolag

tagit fram. I analyserna har verksamheternas samhällsviktiga åtaganden samt dess kritiska beroenden identifierats, och de två riskerna skyfall och cyberattack analyserats med fokus på påverkan och konsekvenser för verksamheterna och dess kritiska beroenden. De åtgärdsbehov som identifierats genom risk- och sårbarhetsanalysen behöver omhändertas av respektive nämnd och bolagsstyrelse.

I Göteborgs Stads plan för arbetet med civil beredskap 2024–2027 framgår att nämnder och styrelser ska bedriva ett fortsatt arbete med åtgärdsförslag som identifierats i sina verksamhetsspecifika risk- och sårbarhetsanalyser.

Uppföljningsfrågor	Svar	Kommentar
Har nämnden/styrelsen kommunicerat resultatet av den verksamhetsspecifika risk- och sårbarhetsanalysen till berörda målgrupper internt och externt?	 Ja	

4.2 Kontinuitetshantering

I planen framgår att nämnder och styrelser som bedriver samhällsviktig verksamhet ska etablera ett systematiskt arbete med kontinuitetshantering. Det framgår vidare att förvaltningar och bolag i risk- och sårbarhetsarbetet har identifierat samhällsviktiga åtaganden, dess acceptabla avbrottstid samt interna och externa kritiska beroenden. Detta underlag utgör en grund i kontinuitetsarbetet.

Uppföljningsfrågor	Svar	Kommentar
Har nämnden/styrelsen påbörjat ett systematiskt arbete med kontinuitetshantering?	 Ja	
Har nämnden/styrelsen i arbetet med kontinuitetshantering utgått från den verksamhetsspecifika risk- och sårbarhetsanalysen och de uppgifter om samhällsviktiga åtaganden, dess acceptabla avbrottstider och de interna och externa kritiska beroenden som identifierats?	 Ja	Bolaget har krav på kontinuitetshantering enligt gällande regelverk för försäkringsbolag. Risker som identifierats i risk- och sårbarhetsanalysen sammanfaller med de risker som bolaget sedan tidigare har beaktat i kontinuitetshantering. Översyn av och förbättringsarbete sker kontinuerligt. Bolagets kontinuitetsplan antas av styrelse årligen.

4.3 Försörjningsberedskap

I planen framgår att nämnder och styrelser ska kartlägga och prioritera verksamhetskritiska varor och tjänster som är nödvändiga för samhällsviktig verksamhet. Vidare framgår även att nämnder och styrelser som bedriver samhällsviktig verksamhet ska beakta särskilda krav på beredskap över hela hotskalan genom kravställan vid inköp av verksamhetskritiska varor och tjänster.

Uppföljningsfrågor	Svar	Kommentar
Hur fortlöper arbetet med att kartlägga och prioritera verksamhetskritiska varor och tjänster inom nämnden/styrelsen? <i>Vid behov, beskriv kortfattat utan att gå in på känsliga detaljer!</i>	 Genomförd	Detta arbete har genomförts då gällande regelverk för försäkringsbolag ställer krav på regelbunden uppföljning av kritiska verksamheter och funktioner.
Ställer nämnden/styrelsen beredskapskrav vid inköp av verksamhetskritiska varor och tjänster? <i>Vid behov, beskriv kortfattat utan att gå in på känsliga detaljer!</i>	 Nej	I enlighet med gällande regelverk ställer Göta Lejon krav på att leverantörer ska ha beredskapsplaner. I dessa regelverk är dock inte innebörden av begreppet beredskap detsamma som i sammanhanget totalförsvar. Bolaget har även planer för utträde ur avtal och ställer krav på leverantörer att delta vid behov av övergång till andra leverantörer.

4.3.1 Prioriterade åtgärder

I planen riktas tre prioriterade åtgärder till nämnder som bedriver måltidsverksamhet. Stadens måltidsverksamheter ska samordna arbetet med krismenyer som kan nyttjas vid längre störningar och som passar för tillagnings- och mottagningskök, samt öva dessa. Måltidsverksamheterna ska även kartlägga lagerhållningsförutsättningar i relation till framtagna krismenyer genom att inventera befintliga lagerhållningsmöjligheter samt ge förslag på ytterligare behov för att öka lagerhållningskapaciteten

4.4 Övning och utbildning

I planen framgår att nämnder och styrelser ska planera för utbildning och övning samt utföra eller delta i minst fyra övningar under perioden 2024–2027. Vid minst två av dessa tillfällen ska kris- eller krigsledningsorganisation övas, där tjänstemannaledning och förtroendevalda ingår.

Uppföljningsfrågor	Svar	Kommentar
--------------------	------	-----------

Uppföljningsfrågor	Svar	Kommentar
Har nämnden/styrelsen genomfört någon krisledningsövning sedan planen antogs? <i>- Om ja, ange hur många och har nämndens/styrelsens förtroendevalda övat!</i> <i>- Om nej, ange varför!</i>	 Ja	Bolaget har genomfört 1 övning, förtroendevalda har ej deltagit. Det är en praktisk utmaning att genomföra ändamålsenliga övningar för ett bolag av Göta Lejons storlek (mindre än 15 anställda). Övningen har därför hållits utan förtroendevaldas deltagande
Har nämnden/styrelsen genomfört någon krigsledningsövning sedan planen antogs? <i>- Om ja, ange hur många och har nämndens/styrelsens förtroendevalda övat!</i> <i>- Om nej, ange varför!</i>	 Nej	Bolaget valde att i krisledningsövningen öva ett scenario som var liknade ett krigsscenario, men någon särskild krigsledningsövning har inte hållits. Det är en utmaning för ett bolag av Göta Lejons storlek att på egen hand genomföra ändamålsenliga krigsledningsövningar.

5 Riktlinjen för kriskommunikation

I riktlinjen för kriskommunikation ansvarar nämnd och styrelse för att en plan för nämndens eller styrelsens alternativa kanaler tas fram. Alternativa kanaler syftar till att säkerställa att respektive verksamhet kan nå ut med information och kommunikation till sina målgrupper även under störda förhållanden.

5.1 Kriskommunikation - Alternativa kanaler

Uppföljningsfrågor	Svar	Kommentar
Har nämnden/styrelsen en plan för alternativa kanaler? •Om "Ja, delvis" eller "Nej" beskriv hur arbetet fortgår!	 Delvis	En uppdaterad kriskommunikationsplan, inklusive alternativa kanaler, kommer att antas i september-oktober.

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>
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>
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 budgeterad 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	1	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 en vakans, rekrytering sker under hösten. Framtida pensioneringar utgör en utmaning.

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

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		Svårt att rekrytera från försäkringsbranschen med hänsyn till löner, förmåner och tillgång till seniora försäkringsmän i Göteborg

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

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.