

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2026-03-04

Ärendenummer HIG-2025-00159

Handläggare

Per-Henrik Hartmann

Telefon: 031-368 53 24

E-post: per-henrik.hartmann@higab.se

Uppföljning Intern genomlysning uthyrningsärende

Förslag till beslut

I styrelsen för Higab AB:

1. Att förklara uppdraget som gavs vid styrelsemöte 2025-09-18 fullgjort.

Sammanfattning

2025 uppdagades det att Higab har hyrt ut en lägenhet på korttidsavtal i Skårs Gård till en konsult utan att annonsera bostaden via Boplats, vilket strider mot gällande anvisning. En genomlysning genomfördes med syfte att utreda vad som har hänt, orsaken till händelsen, vilka konsekvenser det har medfört samt att ge förslag på lämpliga åtgärder.

Vid styrelsemöte 25-09-18 presenterades genomlysningen och styrelsen beslutade:

- att ge vd i uppdrag att genomföra genomlysningens förslag på åtgärder.
- att ge vd i uppdrag att ta fram förslag på när och hur avvikelser får göras enligt genomlysningens förslag.
- att ge styrelseordförande i uppdrag att hålla specifika uppföljningar enligt genomlysningens förslag.

Åtgärderna har succesivt genomförts och delrapporterades vid styrelsemöte 2026-02-09.

Tillsammans med beslut enligt detta tjänsteutlåtande föreslås uppdragen förklaras fullgjorda.

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

Som offentligt bolag ägt av Göteborgs Stad har vi ett särskilt ansvar att agera utifrån de anvisningar och styrdokument som följer uppdraget. Higabs huvuduppdrag är att hyra ut lokaler. Bostäder står endast för en mycket liten del, men att upplåta en bostad till en av bolagets konsulter, utan korrekt annonseringsrutin med urval via Boplats, är inte bara ett internt felsteg utan kan också skada förtroendet för företaget och i förlängningen vår ägare och det kommunala uppdraget i stort.

Som offentlig aktör är förtroende och värdegrund viktigt, vilket återfinns i gällande anvisning där det står att alla ska ha lika möjlighet att söka en bostad och en viktig utgångspunkt är alla människors lika värde.

Higabs samhällsansvar har i detta fall åsidosatts och det har varit viktigt för bolaget att göra en gedigen genomlysning. Förhoppningen är att den ska hjälpa oss att bli bättre och bidra till en kultur där medarbetarna på Higab vågar berätta om avvikelser och kan känna att organisationen reagerar och agerar. Samt att ägare, hyresgäster och allmänhet kan känna fortsatt förtroende för Higab.

Samverkan

-

Bilagor

1. Genomlysning bostadsuthyrning HIG-2025-00159
2. Anvisning för bostadsuthyrning
3. Uppförandekod konsulter Higab
4. Anvisning för bisyssla och jäv vid anställning
5. Anvisning för etik och moral
6. Inriktningsstrategi för Skårs Gård

Ärendet

Styrelsen har att ta ställning till om åtgärderna som beslutades vid styrelsemöte 2025-09-18 är genomförda.

Beskrivning av ärendet

Styrelsen beslutade vid styrelsemöte 2025-09-18 om följande åtgärder i enlighet med genomlysningens förslag:

Uppföljning för bättre intern styrning

Bolagets beslutsprocesser och efterlevnad av anvisningar behöver säkerställas. Genom uppföljningar kan detta säkras och förtroende byggas.

Genomlysningens förslag på åtgärd: Styrelseordförande bör hålla specifika uppföljningar kopplat till händelsen med Vd och Vd med Chef Fastighetsförvaltning.

Förslag ansvarig: Styrelseordförande och Vd

Förståelse för det offentliga uppdraget

Trots att händelsen bedöms som isolerad behövs en gemensam förståelse för vad det offentliga uppdraget innebär. Inom bolaget ska samhällsnyttan och vårt ägardirektiv väga tyngre än enskilda personers önskemål eller lösningar som upplevs som smidigast i stunden.

Genomlysningens förslag till åtgärd: Återkommande information till alla anställda kring vad det innebär att vara kommunalt anställd.

Förslag ansvarig: Företagsledning och HR-chef

Hantering av avvikelser från anvisning behöver regleras

Vd har rätt att göra avvikelser från en anvisning. Det finns dock inget styrande dokument som reglerar under vilka premisser en avvikelse från en anvisning kan göras.

Genomlysningens förslag på åtgärd: Styrelsen tar fram ett ramverk för när och hur avvikelser från anvisningar får göras samt hur det ska dokumenteras och bevaras.

Förslag ansvarig: Styrelseordförande

Revidering av anvisningar behövs

Bolagets Anvisning om bisyssla och jäv samt Anvisning för etik och moral inkluderar inte interna situationer där medarbetare gynnar andra.

Genomlysningens förslag på åtgärd: Bolagets anvisningar kring jäv, etik och moral bör ses över. Förslag ansvarig: HR-chef

Förhållningsregler för konsulter

Förhållningsregler hjälper konsulter att följa bolagets förhållningssätt och anvisningar. Det minskar risken för missförstånd och gör det enklare att följa interna processer och förstå sin roll även kopplat till bolagets samhällsuppdrag.

Genomlysningens förslag på åtgärd: Ett dokument för konsulter tas fram som bilägges avtal. Förslag ansvarig: Chef Ekonomi och inköp

Överväg att avsluta konsultens uppdrag

Den uppkomna situationen har, enligt genomlysningens analys och slutsats, väckt frågor kring trovärdighet i relation till uppdragets roll och inriktning.

Genomlysningens förslag på åtgärd: Mot denna bakgrund lämnas bedömningen att ett avslut av uppdraget bör övervägas.

Förslag ansvarig: Vd

Fortsätta arbetet med Skårs Gård Utvecklingsarbetet för Skårs Gård pågår.

Genomlysningens förslag på åtgärd: Inriktningsbeslut för Skårs Gård fastställs.

Förslag ansvarig: Chef Fastighetsförvaltning

Åtgärderna har succesivt genomförts och delrapporterades vid styrelsemöte 2026-02-09

Åtgärderna rapporteras här i sin helhet:

- Styrelseordförande har genomfört specifika uppföljningar kopplat till händelsen med Vd och Vd med Chef Fastighetsförvaltning.
- Information ”Uppdraget som offentliganställd att upprätthålla demokrati” planeras på ledarforum under 2026 för att därefter återges vid samtliga avdelningars APT.
- Avvikelser från anvisningar regleras genom att ett ramverk inarbetas i Styrelsens arbetsordning under avsnitt Vd instruktion. Reviderad arbetsordning och Vd instruktion hanteras vid styrelsemöte 2026-04-22.
- ”Anvisning för bisyssla och jäv vid anställning”, ”Anvisning för etik och moral” samt den bilaga till anställningsavtalet som nyanställda skriver på har reviderats och inkluderar nu interna situationer där medarbetare gynnar andra. Information om revideringar gavs på APT i januari.
- Dokumentet ”Uppförandekod konsulter Higab” har tagits fram och bilägges numera avtal.
- Konsultens uppdrag är avslutat.
- Inriktningsstrategi för Skårs Gård är fastställd.

Förvaltningens/bolagets bedömning

Bolagets bedömning är att samtliga efterfrågade åtgärder nu är vidtagna. Och bolaget bedömer att risken är minimerad för att liknande situationer ska uppkomma.

Handläggarens namn

Per-Henrik Hartmann

Befattning

Vd

Chefens namn

Johannes Olsson

Befattning

Styrelseordförande

Bostadsuthyrning av Skårs Gård – intern genomlysning

Ida Lindgren, Koncernsäkerhetschef

Anna-Karin Dahlin, Chef Strategi – och Kommunikation

Hedvig Ahlstrand, Kommunikationsstrateg



Förord

Författarnas reflektion

Att göra en intern genomlysning kräver ett visst mod, då det inte alltid är bekvämt att vända blicken inåt och ställa de svåra frågorna i den egna organisationen. Men att titta på brister, söka svaren och ifrågasätta arbetssätt och beslutsgångar görs enkom utifrån en vilja av att förstå och förbättra. För att undvika liknande misstag framåt och se hur vi kan utvecklas och bli bättre.

Kopplat till denna händelse har vi valt att genomföra en intern genomlysning. Vi som samlar in fakta, analyserar och sammanställer rapporten kan som anställda uppfattas stå i beroendeställning eller i lojalitet till en eller annan av de inblandade, men det har varit avgörande i processen att göra allt för att särskilja ordinarie arbetsuppgifter från genomlysningen, försöka ha förmågan att vara öppna även när det är svårt och att självklart skilja sak från person. Vi hoppas att det kan bidra till en kultur där medarbetarna på Higab vågar berätta om avvikelser och känna att organisationen reagerar och agerar.

Det är också viktigt att påminna om att extern granskning från allmänhet och media är en del av Higabs samhällsuppdrag och ska välkomnas, då det hjälper oss att se. Ibland sådant vi redan har identifierat, ibland saker som legat dolt som vi måste justera. Vi ska alltid möta frågor och intresse för verksamheten med fakta och information, såväl tillmötesgående som skyndsamt.

Göteborg 2025-09-12

Ida Lindgren, Koncernsäkerhetschef

Anna-Karin Dahlin, Chef Strategi och Kommunikation

Hedvig Ahlstrand, Kommunikationsstrateg

Innehåll

Inledning	4
Avgränsning	4
Regelverk	4
Tillvägagångssätt	4
Brister i tillvägagångssättet	5
Bostadsuthyrning på Higab 2015-2025	6
Bakgrund	7
Händelse	7
Analys	9
Konsekvenser	10
Slutsats	11
Bristande ansvar Higab	11
Konsultens agerande	12
Sammanfattad grundproblematik	12
Genomlysningens förslag på åtgärder	13
Återkoppling	14
Bilagor	14

Inledning

Den 31 juli 2025 får Koncernsäkerhetschefen via en anställd på Higab information om en uthyrning av en bostad till en konsult i pågående uppdrag för Higab. Koncernsäkerhetschefen kontaktar Chef Strategi och Kommunikation samma dag och i samtalet identifieras behov av en intern genomlysning. Koncernsäkerhetschefen pratar med Vd den 1 augusti gällande misstanke om brister i hanteringen av uthyrningen.

Intern genomlysning startar den 1 augusti 2025. Arbetet leds av koncernsäkerhetschef som efter information till Vd påbörjar arbetet, vilket han står bakom.

I arbetsgruppen för genomlysningen ingår

- Koncernsäkerhetschef
- Chef Strategi och Kommunikation
- Kommunikationsstrateg

Avgränsning

Den interna genomlysningen avgränsas till processen hyra ut bostäder och föreliggande händelse.

Syftet med den interna genomlysningen är att utreda vad som har hänt, orsaken till händelsen, vilka konsekvenser det har medfört samt att ge förslag på lämpliga åtgärder.

Efter granskningen av tidigare uthyrningar, där inget tyder på att liknande upplägg förekommit, bedöms denna händelse som isolerad och inte som medveten, planerad eller som uttryck för någon grov försummelse. Genomlysningen har fokuserat på det enskilda fallet och inte haft anledning att göra generella bedömningar, utan hanterat ärendet som en specifik händelse.

Regelverk

Den interna styrningen av uthyrning av bostäder utgörs av Anvisning för bostadsuthyrning (bilaga 1). Anvisningen bedöms vara det mest relevanta styrdokumentet.

Avvikelser och avsteg från anvisningar som är beslutade på företagsnivå får göras av Vd. Det finns inget krav på skriftlig dokumentation av orsaken för en avvikelse.

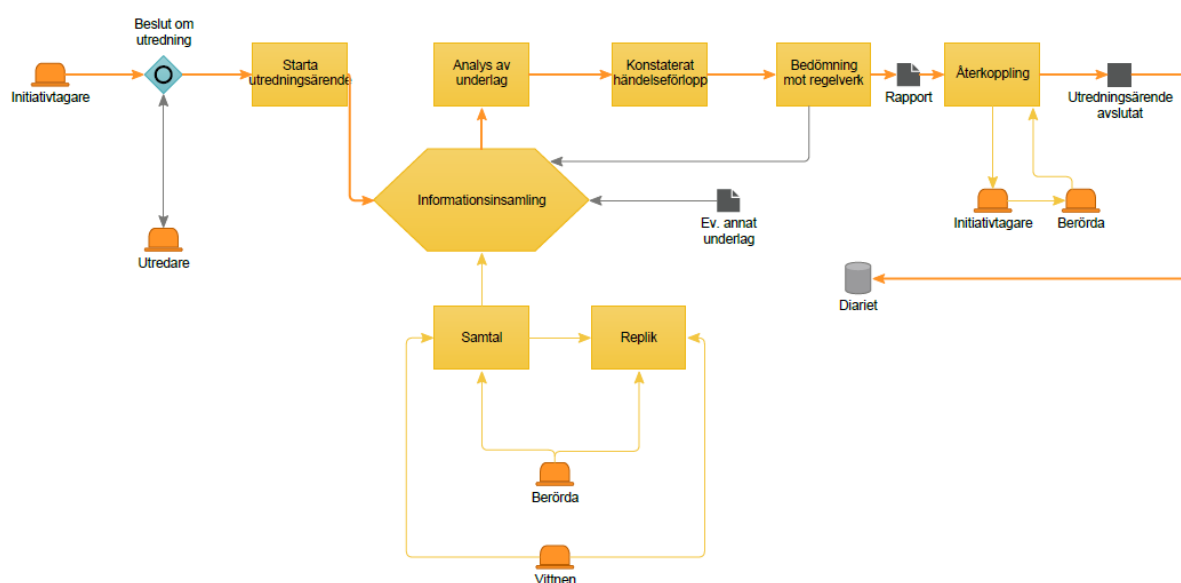
Tillvägagångssätt

Semistrukturerad intervjuform har valts utifrån att metoden anses flexibel och effektiv för att samla in kvalitativ data för en djupare förståelse av situationen och ämnet.

Intervjuer har hållits med de funktioner som bedömts varit relevanta, utifrån sin delaktighet i processen. Flera andra medarbetare har understött med material och/eller varit sakkunniga.

Nedan roller har bidragit i utredningen genom att ha delgivit sina berättelser.

- Förvaltare för uthyrning (nedan kallad "förvaltaren")
- Chef Fastighetsförvaltning
- Konsult
- Vd
- Förvaltare för fastighet
- Förvaltningskoordinator



Bilden beskriver Higabs genomlysningsprocess för interna ärenden.

Brister i tillvägagångssättet

Intervjuarens bias och subjektivitet kan påverka resultat och analys, vilket gör att metoden ställer särskilda krav på intervjuarens professionalitet och förhållningssätt. För att möjliggöra en så neutral bedömning som möjligt har personerna som intervjuat och ingår i genomlysningsgruppen inte arbetat i det aktuella ärendet, inte fattat beslut i ärendet och inte tillhört den avdelning där flest av de involverade ingår. Detta i syfte att kunna vara så neutrala som möjligt och minska risken för påverkan vid insamling och tolkning av information.

Några utsagor har inte kunnat stärkas av andra eller av dokumentation. I vissa fall har uppgifter varit motstridiga eller ändrat sig i nyanser över tid. Genomlysningsgruppen har efter bästa förmåga förhållit sig till detta och utifrån de sammanlagda vittnesmålen strävat efter att få en helhetsbild.

Chef Fastighet avslutade sitt arbete på Higab den 17 juni och har inte kunnat intervjuas.

Bostadsuthyrning på Higab 2015-2025

Higab har i dagsläget 41 hyresbostäder.

Sex vakanser augusti 2025:

- Två bostäder är tomställda p g a pågående underhållsarbete.
- Två bostäder har i nuläget bedömts som ej uthyrningsbara i väntan på beslut om underhållsarbete. En av dessa fungerar just nu som platskontor åt entreprenör under arbeten på Gathenhielska Huset då det inte fanns möjlighet till att uppföra etableringar på platsen.
- En används som evakueringslägenhet åt hyresgäster medan underhållsåtgärder utförs i fastigheten.
- En bostad är vakant medan Higab utreder framtiden. Bostaden har tidigare hyrts ut till social verksamhet inom staden som använt den som tillfälligt boende för behövande inom verksamheten. Detta kan bli aktuellt igen då bostaden har utmaningar att hyras ut på ordinarie sätt på grund av övriga verksamheter i huset.

Kommentar: de två bostäderna som håller på att underhållas samt evakueringslägenheten är planerade att hyras ut under kommande tolv månaders period. Annonsering kommer då ske via Boplats.

Under perioden 2015–2025 har 26 uthyrningar gjorts:

- 7 nyuthyrningar som annonserats via Boplats.
- 3 direktbyten med lagstöd enligt 12 kap, Jordabalken.
- 5 gäller interna byten/omflyttningar*.
- 4 omförhandlingar av avtal med befintliga hyresgäster i enlighet med Higabs anvisningar för bostadsuthyrning. Detta innebär att nytt hyresavtal skrivs.
- 3 överlåtelser till familjemedlem som redan var bosatt i den aktuella bostaden med lagstöd enligt 12 kap, Jordabalken.
- 1 tillfällig evakuering i samband med renovering av hyresgästens ordinarie bostad inom Higabs bestånd.
- 2 upplåtelser inom Göteborgs Stad i enlighet med Higabs huvuduppdrag att upplåta lokaler till staden.
- 1 korttidsavtal för Skårs Gård fr o m juli 2025.

*) Higab ger, liksom andra fastighetsägare, befintliga hyresgäster som vill ha större eller mindre yta förtur.

Korttidsavtalet för lägenheten på Skårs Gård är det enda korttidsavtalet, förutom evakuering på grund av renovering, som skrivits de senaste 10 åren.

Bakgrund

Totalt finns 41 hyresrätter i Higabs bestånd, varav 7 är vakanta våren 2025. Higab har en anvisning för bostadsuthyrning i vilken det anges att "När en bostadslägenhet blir vakant fördelas lägenheten genom annonsering på Boplats, den sökande med längst registreringstid på Boplats prioriteras först. Alla ska ha lika rätt och möjlighet att söka en bostad. En viktig utgångspunkt är alla människors lika värde". Detta innebär att en anställd på Higab eller någon annan med koppling till Higab kan hyra av bolaget, men ska då ha tilldelats bostaden via Boplats utifrån kötid – på lika grunder som för vem som helst.

Higabs anvisningar finns tillgängliga för alla via bolagets Kvalitets- och Miljöhandbok.

Förvaltningen har identifierat att det finns behov av att ta fram en övergripande strategi för vakanta bostäder. Chef Fastighetsförvaltning tilldelar en fastighetsförvaltare uppdraget runt årsskiftet 2024/2025. I uppdraget ingick utöver strategi även att stötta kollegorna i arbetet med uthyrningar.

En av de lägenheter som bedömts som uthyrningsbar är belägen i Skårs Gård. Lägenheten har varit tomställd sedan 2023 och har renoveringsbehov. Det finns ingen dokumenterad affärsplan, däremot genomfördes ett möte den 31 januari för att diskutera fastighetens framtid. I anslutning till mötet får förvaltaren i uppdrag att förbereda uthyrning av Skårs Gård samt även en bostad som ingår i fastigheten Bö Herrgård på korttidskontrakt medan fastigheternas framtida verksamhet utreds vidare. Deltagare på mötet var nämnd förvaltare, Chef Fastighet, Chef Fastighetsförvaltning, Chef Ekonomi och Inköp samt teknisk förvaltare.

I ett mejl den 27 februari redovisar förvaltaren ett förslag på en uthyrningsmetod gällande direktförhandlad hyra för lägenheten i Skårs Gård för Chef Fastighet och Chef Fastighetsförvaltning med frågan om förvaltaren ska gå vidare. Den 4 mars svarar Chef Fastighet att förvaltaren kan gå vidare med den föreslagna uthyrningsmetoden. Noterbart är att uthyrningsmetoden som diskuterades inte hade med annonseringen av lägenheten att göra eller någon specifik hyresgäst utan endast gällde hur hyressättningen skulle sättas om och när en uthyrning blev aktuell.

Ett inriktningsbeslut om att fler bostäder ska hyras ut togs (muntligt) av cheferna på förvaltningen under våren 2025.

Händelse

Det finns en viss diskrepans kring händelseförloppet och vad som sagts då olika personer minns samma situation på olika sätt. Det är helt naturligt givet tidsspannet. Dock har vissa berättelser förändrats under tiden av genomlysningen, vilket försvårar säkerställd fakta. Det gör att händelseförloppet inte kan refereras till som en garanterad och absolut sanning, men den insamlade informationen som helhet ger ändå en förhållandevis samlad och rimlig bild av vad som har hänt och varför situationen uppstod.

Händelseförlopp

En konsult upphandlas i november 2024 via Göteborgs Stads ramavtal för att arbeta med verksamhetsutveckling inom Verksamhetsområde Fastighet på Higab. Uppdraget gäller från den 1 januari 2025 till och med 31 december 2025 med möjlighet till förlängning 12 månader.

Uppdragsbeskrivningen lyder:

”I samband med förändrade arbetssätt och en ny organisation måste VO-fastighet göra en översyn av befintliga processer samt göra en processkartläggning. Konsulten kommer vara ansvarig för framdrift i arbetet med processkartläggningen och att se över styrande och stödjande dokument och koppling till Higabs IT-stödsystem avseende fastighetsförvaltning samt implementering ut i avdelningarna. Konsulten kommer ingå i en arbetsgrupp som kommer ledas av konsulten.”

Konsultens uppdragsgivare var vid kontraktsskrivande Chef Fastighet. Chef Fastighet avslutade sitt arbete på Higab den 17 juni varpå Vd, som tillförordnad Chef Fastighet från samma datum, blev ny uppdragsgivare.

Som en del av sitt uppdrag intervjuar konsulten ett antal roller och funktioner på Higab under våren 2025 med syfte att förstå bolagets arbetsprocesser, identifiera eventuella brister samt föreslå och genomföra förbättringar.

I mitten av april intervjuar konsulten förvaltaren och får information om att förvaltaren arbetar med att se över Higabs uthyrning av bostäder. Under intervjun berättar konsulten om sin personliga situation där hen är i behov av en ny bostad och frågar om det finns möjlighet att hyra genom Higab. Förvaltaren anser sig inte ha mandat att ta beslut i frågan, vilket hon säger till konsulten och föreslår också att konsulten tar kontakt med Chef Fastighetsförvaltning.

Förvaltaren informerar Chef Fastighetsförvaltning om förfrågan från konsulten. Enligt konsulten kontakter hen sedan själv Chef Fastighetsförvaltning för att informera om sin situation och önskan om lägenhet. Chef Fastighetsförvaltning hänvisar både konsulten och förvaltaren vidare till Chef Fastighet. Hänvisningen uppfattas som ett led för att stämma av.

Chef Fastighetsförvaltning uppger att hon tydlig sagt att hon inte vill ta beslut i frågan med anledning av att hon känner till konsulten sedan tidigare arbete.

I ett mejl från konsulten till förvaltaren på kvällen den 14 april skriver konsulten att Chef Fastighet har meddelat att han ska fundera på om frågan behöver lyftas med Vd.

Därefter uppsöker konsulten själv Vd och berättar om sin privata situation och att hen söker lägenhet. Då hen inte uppfattar att Vd har några invändningar återkopplar konsulten detta till förvaltaren som då i sin tur uppsöker Vd för att få en bekräftelse. Förvaltaren förankrar det tilltänkta upplägget med korttidsuthyrning utan besittningsrätt, vilket Vd godkänner. Ingen specifik lägenhet diskuteras vid detta tillfälle.

Konsulten återkommer till förvaltaren vid upprepande tillfällen under våren med frågan om det finns en lägenhet till hen. Via förvaltaren får konsulten titta på två bostäder som vid närmare undersökningar bedöms som ej inflyttningsbara, då de har för stora renoveringsbehov. Därefter föreslår Chef Fastighetsförvaltning Skårs Gård på korttidskontrakt som alternativ.

Hyresavtalet, som gäller från den 1 juli 2025, skickas till Chef Fastighetsförvaltning den 12 juni från förvaltaren för påskrift via fastighetssystemet i enlighet med gällande beslutsordning. Det har inte mellan Chef Fastighetsförvaltning och Vd diskuterats att annan attestordning ska göras. Chef Fastighetsförvaltning återkommer per telefon den 13 juni till förvaltaren och uppger att hon inte kan skriva på kontraktet. En anledning som anges är att hon känner sig osäker kring det juridiska gällande hur avtalslängden på korttidskontraktet har formulerats. Chef Fastighetsförvaltning hänvisar förvaltaren till Vd för attest, då han godkänt uthyrningen.

Chef Fastighetsförvaltning ringer till Vd den 13 juni klockan 13.41. Hon uppmuntrar Vd att höra sig för kring villkoren innan han signerar. Samtalet varar i 2 minuter och 16 minuter efteråt "avvisar" Chef Fastighetsförvaltning sin signering så att annan person kan signera i fastighetssystemet.

Förvaltaren vänder sig till Vd för undertecknande av hyresavtalet den 16 juni. De övergripande villkoren i avtalet är sedan tidigare godkända och förankrade med Vd. Förvaltaren går dock igenom avtalet mer i detalj gällande hyresgäst, att det är ett korttidsavtal där besittningsrätten och förhandlingsmodulen är frångången och att det är en direktförhandlad hyra. Förvaltaren ger fördjupad information om att den beslutade hyresmetoden, med ovan beskrivna villkor och hur kontraktslängden är formulerad, är framtagna med stöd av branschorganisationen Fastighetsägarna.

Vid signering står Chef Fastighetsförvaltnings namn fortfarande kvar på avtalet beroende på ett handhavandefel från förvaltaren som missat att ändra.

Kontraktet signeras den 16 juni klockan 19.51 av förvaltaren, den 16 juni klockan 21.47 av konsulten och den 17 juni klockan 06:50 av Vd.

Efter överenskommelse med förvaltaren får konsulten tillträde till lägenheten innan tillträdesdatum mot att hen står för städningen själv. Den 18 juni ber konsulten Higabs antikvarie att komma till fastigheten. På plats ber hen om råd kring färg och färgsättning då hen vill måla om.

Analys

I Higabs anvisning för Bostadsuthyrning står det att Higabs bostadslägenheter ska annonseras på Boplats, då alla ska ha lika rätt och möjlighet att söka en bostad. En viktig utgångspunkt är alla människors lika värde. Under faktainsamlingen för att förstå det inträffade har det blivit tydligt att ingen av de involverade personerna i händelsen har haft denna anvisning med gällande annonseringsrutin i åtanke i detta fall. Detta är en tydlig avvikelser.

Alla bostadsuthyrningar på Higab mellan 2015–2025 har med anledning av detta kontrollerats. Inga fler avvikelser har upptäckts.

Den redovisade händelsen kan och bör därmed ses och hanteras som isolerad, men visar i sig på vissa brister som skett inom organisationen i just detta fall.

I grunden har en konsult som arbetar med Higabs fastighetsavdelningar fått intern information gällande vakanta bostäder och använder den informationen till sin egen fördel. Konsulten har fått gehör för sitt önskemål om bostad av flera beslutande led på bolaget, inklusive Vd. Ingen av de inblandade anställda på bolaget reflekterade kring felaktigheten att göra en direktuthyrning till en konsult - varken utifrån anvisning för bostadsuthyrning eller olämpligheten i att personen arbetade för Higab. Situationen beskrivs istället som en möjlig och smidig uthyrning och att det var bra att veta vem hyresgästen var. Man såg sig också som hjälpsam och tillmötesgående.

Chef Fastighetsförvaltning anser sig tidigt ha sagt att hon inte ville ta beslut i frågan med skälet att hon känner till konsulten sedan tidigare arbete. Genomlysningen visar dock att chefen hade kunnat stoppa ärendet med hänvisning till skälet att bolaget inte direkttilldelar lägenheter och därmed inte skickat beslutet vidare. Annonsering via Boplats ska, enligt gällande anvisning, göras oavsett kontraktslängd och

hyresmetod. Val av hyresgäst görs därmed utifrån rätt annonsering där den med längst registreringstid tilldelas bostaden oavsett koppling till Higab.

Beslutsprocessen i ärendet präglas av otillräckligt ansvarstagande, då ärendet skickas runt i organisationen. Beteendet har bidragit till att uthyrningen inte stoppades redan i ett tidigt skede. Därtill lyfts det internt, efter att uthyrningen uppdagats, som förvånande att Vd med lång och gedigen erfarenhet inom kommunal bostadsuthyrning inte i situationen visar ett högre mått av omdöme i sakfrågan. Det är dessutom högst rimligt att förvänta sig att även Chef Fastighet och Chef Fastighetsförvaltning har tillräcklig kunskap om hur Higab, som offentlig aktör, ska hantera bostadsuthyrning och därmed följa avdelningens anvisning. Samtliga chefsled borde därmed ha reagerat på att Higab inte ska direkttilldela lägenheter. Konsultens fråga borde ha mötts av ett tydligt nej, snarare än att beslutsfrågan cirkulerar i organisationen. Genomlysningen visar även på utmaningar i ledarskapet där anställda, på både medarbetarnivå och chefsnivå, inte stämmer av och förankrar med varandra.

Hyreskontraktet följer sedvanliga marknadsmässiga villkor. Utformning och hyressättning har gjorts med stöd av branschorganisationen Fastighetsägarna. Korttidskontraktet formuleras att gälla upp till fyra år. Anledningen till att det inte är ett tydligare tidsspann är då formuleringen ger Higab möjlighet att säga upp avtalet när som helst inom tidsspannet. Hade det stått en tydlig tidsangivelse om exempelvis ett år, så hade det varit den exakta tiden som varit giltig. Formuleringen gav Higab därmed större flexibilitet att säga upp avtalet när det passar bolaget, vilket skulle kunna handla om månader likväl som år beroende på vilka beslut som fattas gällande husets framtid. Då konsulten vill påbörja ommålning i lägenheten vid inflyttning signalerar det dock att hens uppfattning är att hen kan bo en längre tid i fastigheten varpå det är tydligt att något annat inte heller har kommunicerats till konsulten från någon av de inblandade i beslutskedjan. Higab har inte gjort några anpassningar i lägenheten.

Konsekvenser

Som offentligt bolag ägt av Göteborgs Stad har vi ett särskilt ansvar att agera utifrån de anvisningar och styrdokument som följer uppdraget. Higabs huvuduppdrag är att hyra ut lokaler. Bostäder står endast för en mycket liten del, men att upplåta en bostad till en av bolagets konsulter, utan korrekt annonseringsrutin med urval via Boplats, är inte bara ett internt felsteg utan kan också skada förtroendet för företaget och i förlängningen vår ägare och det kommunala uppdraget i stort.

Nedan beskrivs möjliga interna och externa konsekvenser till följd av händelsen. Det handlar i första hand om potentiella effekter och inte verifierade konsekvenser.

Konsekvenser för organisation och varumärke

- Risk för bristande förtroende för Vd, de inblandade cheferna och medarbetare
- Risk för skadat förtroende hos ägare, hyresgäster och allmänhet
- Möjligt ifrågasättande kring vår roll som offentlig aktör
- Visar i händelsen brister där anvisning, beslutsordning och samhällsuppdrag frångås

En möjlig konsekvens, inte kopplad till händelsen i sig utan till att händelsen utreds, är att det kan väcka en ökad felrädsla i bolaget. Syftet med genomlysningen är inte att hitta syndabockar eller att döma, utan att förstå vad som har hänt så att vi tillsammans kan göra bättre framåt. Att problem, felhanteringar och misstag uppmärksammas i verksamheten är i grund och botten något bra, då en organisation som öppet hanterar avvikelser bygger en stark grund för utveckling och ständig förbättring. Som ett offentligt bolag ska vi också hantera frågor med transparens.

Slutsats

Uthyrningen borde ha stoppats direkt och konsultens önskan starkt ifrågasättas. Händelsen präglas av brister i intern styrning, otillräcklig riskmedvetenhet och begränsad kännedom kring bolagets annonseringsrutin. Det kan ses som ett avsteg från vårt samhällsansvar som offentlig aktör inom Göteborgs Stad då alla ska ha samma möjlighet att söka en bostad av Higab.

Att samtliga beslutsled kopplade till händelsen uppfattar uthyrningen i grunden som en "bra idé" ger intrycket av att förslaget lättvindigt släpps igenom. I det här fallet blir Vd och chefer bärare av beteendet, då de inte tydligt ifrågasätter uthyrningen utifrån anvisningens annonseringsrutin. Vd ifrågasätter inte heller beslutsordningen och i sista led signerar han även hyresavtalet med konsulten.

Vd har rätt att göra avvikelser från en anvisning, dock har Vd inte haft ett tydligt medvetande om att en avvikelse görs.

Efter granskningen av tidigare uthyrningar, där inget tyder på att liknande upplägg förekommit, bedöms denna händelse som isolerad och inte som medveten, planerad eller som uttryck för någon grov försummelse. Inte heller att det är det normala angreppssättet för de inblandade att ta sig an sina arbetsuppgifter. Dock kvarstår det faktum att brister kring situationen har identifierats.

Bristande ansvar Higab

Sammantaget kan det konstateras att de inblandade borde ha reflekterat tydligare över situationen. Ingen av de involverade anställda har aktivt påvisat medvetande kring hur uthyrningen brister mot Stadens och bolagets samhällsuppdrag där alla ska ha lika möjlighet att söka Higabs lediga bostäder.

Samtliga involverade anställda har brustit i att följa anvisning för Bostadsuthyrning med bolagets annonseringsrutin. Dock kan det inte begäras att Vd utan rådgivning ska kunna alla anvisningar fullt ut, men borde likt samtliga övriga tydligt agera på olämpligheten att direkttilldela hyreskontrakt till konsult.

Ingen av de involverade cheferna, inklusive Vd, har reflekterat kring om uthyrningen är nödvändig eller rimlig att göra för bolaget i förhållande till möjliga risker och konsekvenser.

Linjecheferna skickar ärende och beslut vidare utan att förankra med näst kommande chefsled och vare sig de eller Vd har styrt eller hjälpt till för att utföra arbetet i linje med gällande anvisning med tillhörande annonseringsrutin. Händelsen visar att situationen i stunden hanterats med ett otydligt ledarskap.

Vd godkänner och signerar kontraktet.

Konsultens agerande

Ansvar för utfallet av händelsen och dess brister har Higab, som har fattat beslutet. Det är dock inte bara bolagets egna anställda som i situationen har handlat utan tillräcklig reflektion. Det kan initialt tyckas oproblematiskt att ställa frågan om att få hyra en lägenhet, men i sammanhanget där konsulten befinner sig är det olämpligt.

Under pågående uppdrag att hjälpa bolaget att göra rätt och skapa ordning och reda i företagets processer föreslår konsulten vid tillfället ett agerande som inte överensstämmer med gällande styrdokument och är sedan själv aktivt pådrivande i processen. Hen har under ett möte med en av bolagets förvaltare fått intern information gällande vakanta bostäder och använder den informationen till sin egen fördel. Händelsen ses som isolerad, men mot bakgrund av det uppdrag hen har hos Higab som är ett kommunalt bolag är det viktigt att beakta de förhållningsregler som följer med att verka i en offentlig verksamhet. Detta sammantaget skapar internt frågeställningar kring omdöme och trovärdigheten i konsultens uppdrag och genomförande.

Konsulten har begärt att få med i genomlysningen att hen är av en annan uppfattning där hen inte har visat dåligt omdöme i situationen (bilaga 2).

Sammanfattad grundproblematik

Brist på reflektion:

Beslutsvägarna domineras generellt av inställningen "bra lösning" snarare än att väga in anvisningens annonseringsrutin och uthyrningens lämplighet. Vd, chefer och medarbetare väljer att vara tillmötesgående och "lösningsorienterade", men missar i situationen även riskbedömning och konsekvensanalys vilket skapar utrymme för olämpliga beslut.

Otillräcklig styrning:

Styrdokument åsidosätts i situationen. Beslut i ärendet skickas runt i organisationen, där ägarskap i sakfrågor blir otydligt och uppföljning mellan chefer uteblir. Linjeförhållanden brister i sitt stöd till medarbetare och även Vd brister i sitt ledarskap som chef över chefer, då han skulle ifrågasatt såväl sakfrågan som beslutsordningen.

Samhällsansvar åsidosätts:

Som offentlig aktör är förtroende och värdegrund viktigt, vilket återfinns i gällande anvisning där det står att alla ska ha lika möjlighet att söka en bostad och en viktig utgångspunkt är alla människors lika värde. Detta perspektiv är inget de inblandade reflekterar kring.

Genomlysningens förslag på åtgärder

Uppföljning för bättre intern styrning

Bolagets beslutsprocesser och efterlevnad av anvisningar behöver säkerställas. Genom uppföljningar kan detta säkras och förtroende byggas.

Genomlysningens förslag på åtgärd: Styrelseordförande bör hålla specifika uppföljningar kopplat till händelsen med Vd och Vd med Chef Fastighetsförvaltning.

Förslag ansvarig: Styrelseordförande och Vd

Förståelse för det offentliga uppdraget

Trots att händelsen bedöms som isolerad behövs en gemensam förståelse för vad det offentliga uppdraget innebär. Inom bolaget ska samhällsnyttan och vårt ägardirektiv väga tyngre än enskilda personers önskemål eller lösningar som upplevs som smidigast i stunden.

Genomlysningens förslag till åtgärd: Återkommande information till alla anställda kring vad det innebär att vara kommunalt anställd.

Förslag ansvarig: Företagsledning och HR-chef

Hantering av avvikelser från anvisning behöver regleras

Vd har rätt att göra avvikelser från en anvisning. Det finns dock inget styrande dokument som reglerar under vilka premisser en avvikelse från en anvisning kan göras.

Genomlysningens förslag på åtgärd: Styrelsen tar fram ett ramverk för när och hur avvikelser från anvisningar får göras samt hur det ska dokumenteras och bevaras.

Förslag ansvarig: Styrelseordförande

Revidering av anvisningar behövs

Bolagets Anvisning om bisyssla och jäv samt Anvisning för etik och moral inkluderar inte interna situationer där medarbetare gynnar andra.

Genomlysningens förslag på åtgärd: Bolagets anvisningar kring jäv, etik och moral bör ses över.

Förslag ansvarig: HR-chef

Förhållningsregler för konsulter

Förhållningsregler hjälper konsulter att följa bolagets förhållningssätt och anvisningar. Det minskar risken för missförstånd och gör det enklare att följa interna processer och förstå sin roll även kopplat till bolagets samhällsuppdrag.

Genomlysningens förslag på åtgärd: Ett dokument för konsulter tas fram som bilägges avtal.

Förslag ansvarig: Chef Ekonomi och inköp

Överväg att avsluta konsultens uppdrag

Den uppkomna situationen har, enligt genomlysningens analys och slutsats, väckt frågor kring trovärdighet i relation till uppdragets roll och inriktning.

Genomlysningens förslag på åtgärd: Mot denna bakgrund lämnas bedömningen att ett avslut av uppdraget bör övervägas.

Förslag ansvarig: Vd

Fortsätta arbetet med Skårs Gård

Utvecklingsarbetet för Skårs Gård pågår.

Genomlysningens förslag på åtgärd: Inriktningsbeslut för Skårs Gård fastställs.

Förslag ansvarig: Chef Fastighetsförvaltning

Återkoppling

- Styrelse har informerats löpande och stadsdirektören har delgivits händelsen
- Närmast involverade: 8 september och 10 september 2025
- Presidiet: 10 september 2025
- Styrelsen: 18 september 2025
- Företagsledningen den 23 sep

Bilagor

Bilaga 1, Anvisning för bostadsuthyrning

Bilaga 2, Kommentar Konsult

Anvisning för Bostadsuthyrning

Anvisning för Bostadsuthyrning

Läsanvisning

Anvisningen riktar sig till alla fastighetsförvaltare på Higab.

Processer

Anvisningen tillhör processen "Hyra ut lokaler".

Syfte med anvisningen

Syftet med denna anvisning är att tydliggöra hur Higab ska jobba med bostadsuthyrning.

Mål

I Higabs fastighetsbestånd ingår ett mindre antal bostadslägenheter. Denna anvisning ska på ett enkelt och tydligt sätt beskriva hur fastighetsförvaltaren ska hantera lediga bostadslägenheter i fastighetsbeståndet.

Bakgrund och förutsättningar

Inga speciella förutsättningar behöver finnas.

Övriga styrande dokument med direkt anknytning till denna anvisning

Det finns inga övriga styrande dokument med direkt anknytning till denna anvisning.

Rutin vid bostadsuthyrning

När en bostadslägenhet blir vakant fördelas lägenheten genom annonsering på Boplats, den sökande med längst registreringstid på Boplats prioriteras först. Alla ska ha lika rätt och möjlighet att söka en bostad. En viktig utgångspunkt är alla människors lika värde. Vi ska verka för mångfald och integration.

Vid erbjudande av bostadslägenhet beaktas affärsmässiga principer och god kundvård.

Ansvarig kontaktperson gentemot Boplats Göteborg är Chef fastighetsförvaltning.

Information om bostaden samt uthyrningsprofil

För en ledig bostadslägenhet skapar fastighetsförvaltaren en uthyrningsprofil som baseras på hushållssammansättning som är lämplig utifrån bostadslägenhetens storlek och läge.

Uthyrningsprofilen stäms av med fastighetschefen innan materialet skickas till Boplats Göteborg för vidare hantering.

Grundläggande krav

Den som söker en bostadslägenhet måste uppfylla Higabs grundläggande krav, enligt nedan, samt svara mot lägenhetens uthyrningsprofil.

Antal personer som ska bo i den sökta bostadslägenheten får högst uppgå till:

- 3 personer för ett rum och kök
- 4 personer för två rum och kök
- 6 personer för tre rum och kök
- 8 personer för fyra rum och kök
- 10 personer för fem rum och kök

Krav i sökning via Boplats:

Sökande får inte ha fler än tre betalningsanmärkningar uppkomna under de senaste 24 månaderna.

Krav vid intern omflyttning:

Hyresgästen ska ha haft förstahandskontrakt i minst tolv månader i nuvarande bostadslägenhet samt ha varit folkbokförd de senaste tolv månaderna i bostadslägenheten.

Hyresgästen får inte ha inkassokrav för hyran under de senaste tolv månaderna.

Hyresgästen får ha max en konstaterad störning, där hyresgästen meddelats skriftligen om att en störning förekommit, under de senaste tolv månaderna.

Annonsering via Boplats

Den lediga bostadslägenheten annonseras hos Boplats i minst tre dagar om inte fastighetsförvaltaren beslutar om annan tid.

Hantering bostadsansökningar

Om flera bostadssökande stämmer in på uthyrningsprofilen för bostadslägenheten, sorteras de efter hur länge de har varit registrerade som sökande på Boplats Göteborg och de med längst registreringstid kallas till visning.

Registrering hos Boplats fungerar som kötid. Fastighetsförvaltaren skickar erbjudande om visning till max fem bostadssökande via Boplats datasystem.

Visning av bostad

Fastighetsförvaltaren ansvarar för visning av bostadslägenheten och stämmer av lämpligt visningstillfälle med nuvarande lägenhetsinnehavare.

Urval

Efter visning, går bostadslägenheten till den som tackat ja till erbjudandet och som uppfyller uthyrningsprofilen samt varit registrerade hos Boplats längst.

Sedvanlig kreditbedömning av den sökande görs av fastighetsförvaltaren där de grundläggande kraven ska uppfyllas.

Två sökande kan stå gemensamt på hyreskontraktet. Kontraktsinnehavare ska vara folkbokförd i lägenheten.

Kontraktsskrivning

Fastighetsförvaltare och Chef fastighetsförvaltning tecknar kontrakt med ny hyresgäst.

Svar på internutredning som gjorts av Higab – invändning mot bedömningen av mitt agerande som konsult

Jag vill härmed bemöta den slutsats som dragits om mitt agerande som konsult i samband med att jag ställde frågan om möjlighet att hyra en outhyrd bostad.

Förtydligande av mitt agerande

- Jag har agerat öppet och transparent under hela processen.
- Jag har inte kringgått rutiner eller fattat beslut, utan enbart ställt en fråga i en privat situation som var akut för mig.
- Frågan har därefter lyfts vidare och förankrats hos flera nivåer i organisationen (Förvaltare, Förvaltningschef, Fastighetschef och VD), innan beslut fattades av Higab.
- Jag har vid upprepade tillfällen betonat att inget ska genomföras om det inte är förenligt med Higab´s regler, bedömningar eller mandat.
- Jag har inte haft insyn i styrande dokument som påstås då vi inte är inne i de detaljerna i projektet ännu och därav motsätter jag mig formuleringen att jag skulle ha föreslagit något som går emot styrande dokument som då skulle bli en avvikelse. Jag har aldrig föreslagit att Higab skulle gå emot något av de styrande dokument som finns. Det är Higab´s ansvar att ha koll på vad som gäller kring uthyrning och vad som är korrekt och inte.

Invändning mot ordvalet

Att mitt agerande gör att Higab ifrågasätter mitt omdöme och trovärdighet i mitt uppdrag och genomförande är felaktigt och oproportionerligt.

- Min handling var att ställa en fråga, vilket är en legitim och transparent åtgärd.
- Ansvar för beslutet har hela tiden legat hos Higab, inte hos mig.
- Min roll som konsult innebär att jag ska bidra till ordning och reda i processer, men det frångår mig inte rätten att ställa en fråga – så länge det hanteras öppet och med respekt för beslutsvägarna, vilket jag gjort och varit tydlig med.

Min ståndpunkt

Jag motsätter mig därför att mitt agerande ifrågasätts utifrån omdöme och trovärdighet. Jag har agerat i god tro, med transparens och med respekt för bolagets mandat.

Jag vill också understryka att den utredning som gjorts är en intern bedömning. Då ingen extern part varit involverad saknas en objektiv granskning, vilket jag menar är viktigt i en fråga som rör både Higab och min roll som konsult. Jag har dessutom endast fått ta del av materialet muntligen vilket gör att jag inte fullt ut vet allt som står i utredningen och granskningen vilket gör att jag inte fullt ut kan kommentera eller ha synpunkter på innehållet.

Då denna utredning och granskning kommer att bli offentlig vill jag att ovan formulering om motsättning står med i sin helhet.

Anvisning för Bostadsuthyrning

Anvisningen upprättad 2026-02-06

Senast reviderad 2026-02-24

Beslutad av företagsledningen 2026-02-24

Dokumentansvarig Förvaltningskoordinator

Läsanvisning för Anvisning

Anvisningen riktar sig till alla fastighetsförvaltare på Higab.

Processer

Anvisningen tillhör processen "Hyra ut lokaler".

Ansvar

Chef Fastighetsförvaltning och Förvaltningskoordinator

Syfte och mål med anvisningen

Syftet med denna anvisning är att tydliggöra hur Higab ska jobba med bostadsuthyrning.

I Higabs fastighetsbestånd ingår ett mindre antal bostadslägenheter. Denna anvisning ska på ett enkelt och tydligt sätt beskriva hur fastighetsförvaltaren ska hantera lediga bostadslägenheter i fastighetsbeståndet.

Övriga styrande dokument med direkt anknytning till denna anvisning

Det finns inga övriga styrande dokument med direkt anknytning till denna anvisning.

Avvikelser och åtgärder

[Klicka här för att ange text.](#)

Dokumenthantering

KoM handboken

Chef Fastighetsförvaltning granskar och attesterar

Rutin vid bostadsuthyrning

När en bostadslägenhet blir vakant fördelas lägenheten genom annonsering på Boplats. Om lägenheten skall hyras ut fattas beslut av Chef Fastighetsförvaltning i samråd med förvaltare. Den sökande med längst registreringstid på Boplats prioriteras först. Alla ska ha lika rätt och möjlighet att söka en bostad. En viktig utgångspunkt är alla människors lika värde. Vi ska verka för mångfald och integration.

Vid erbjudande av bostadslägenhet beaktas affärsmässiga principer och god kundvård.

Ansvarig kontaktperson gentemot Boplats Göteborg är ansvarig Fastighetsförvaltare.

Undantag annonsering Boplats

Undantag från annonsering via Boplats kan medges endast i särskilda fall, exempelvis vid teknisk omflyttning, säkerhetsrelaterade skäl.

Sådant undantag beslutas av Fastighetschef och ska dokumenteras skriftligen.

Information om bostaden samt uthyrningsprofil

För en ledig bostadslägenhet skapar fastighetsförvaltaren en uthyrningsprofil som baseras på hushållssammansättning som är lämplig utifrån bostadslägenhetens storlek och läge samt utifrån kulturskydd.

Uthyrningsprofilen stäms av med Chef Fastighetsförvaltning innan materialet skickas till Boplats Göteborg för vidare hantering.

Grundläggande krav

Den som söker en bostadslägenhet måste uppfylla Higabs grundläggande krav, enligt nedan, samt svara mot lägenhetens uthyrningsprofil.

Antal personer som ska bo i den sökta bostadslägenheten får högst uppgå till:

1–2 personer för ett rum och kök

1–3 personer för två rum och kök

2–4 personer för tre rum och kök

3–6 personer för fyra rum och kök

3–7 personer för fem rum och kök

Krav för sökning via Boplats:

Sökande måste ha fyllt 18 år för att få teckna hyresavtal.

Sökande måste ha en fast bruttointkomst på minst 3 gånger årshyran på den aktuella lägenheten. Som fast inkomst räknas inkomst av arbete, även visstidsanställning, arbetslöshetskassa, pension, sjukersättning, aktivitetsersättning och studiemedel.

Sökande ska ha goda vitsord från tidigare boende och vara en god granne.

Lägenheten upplåts som huvudsaklig bostad till hyresgästen, och hyresgästen ska vara folkbokförd i lägenheten.

Sökande får inte ha några betalningsanmärkningar.

Krav vid intern omflyttning:

Hyresgästen ska ha haft förstahandskontrakt i minst tolv månader i nuvarande bostadslägenhet samt ha varit folkbokförd de senaste tolv månaderna i bostadslägenheten. Hyresgästen får inte ha betalningsanmärkningar uppkomna under de senaste 24 månaderna.

Hyresgästen får inte ha inkassokrav för hyran under de senaste tolv månaderna.

Sökande får inte heller ha någon konstaterad störning av allvarigare slag de senaste 12 månaderna. Regeln omfattar exempelvis kriminell verksamhet, hot eller våld, vanskötsel av lägenhet, oriktiga hyresförhållanden, upprepade störningar eller skuld till bostadsföretag.

Annonsering via Boplats

Den lediga bostadslägenheten annonseras hos Boplats i minst tre dagar om inte fastighetsförvaltaren beslutar om annan tid.

Hantering bostadsansökningar

Om flera bostadssökande stämmer in på uthyrningsprofilen för bostadslägenheten, sorteras de efter hur länge de har varit registrerade som sökande på Boplats Göteborg och de med längst registrerings-tid kallas till visning.

Registrering hos Boplats fungerar som kötid. Fastighetsförvaltaren skickar erbjudande om visning till max fem bostadssökande via Boplats datasystem.

Visning av bostad

Fastighetsförvaltaren ansvarar för visning av bostadslägenheten och stämmer av lämpligt visnings-tillfälle med nuvarande lägenhetsinnehavare.

Urval

Efter visning, går bostadslägenheten till den som tackat ja till erbjudandet och som uppfyller uthyrningsprofilen samt varit registrerade hos Boplats längst.

Sedvanlig kreditbedömning av den sökande görs av fastighetsförvaltaren där de grundläggande kraven ska uppfyllas.

Huvudregel: Enbart en sökande kan stå på hyreskontraktet. Kontraktsinnehavare ska vara folkbokförd i lägenheten.

För gemensamt kontrakt ska sökande och medsökande vara gifta eller sambor med äktenskapsliknande samlevnad där syftet är att båda ska bo långsiktigt i lägenheten.

Kontraktsskrivning

Fastighetsförvaltare och Chef fastighetsförvaltning tecknar kontrakt med ny hyresgäst.

Kontraktsinnehavare ska utgöras av en fysisk person, inte företag eller organisationer med undantag för avtal via Göteborgs Stad.

Hyresgäst ska på tillträdesdagen visa underlag på tecknad hemförsäkring för berörd lägenhet.

Avflyttningsbesiktning och visning under uppsägningstid

Vid uppsägning av bostad ska avflyttningsbesiktning som huvudregel bokas och genomföras av Fastighetsförvaltaren tidigt under uppsägningstiden, vanligtvis inom 14 dagar från det att uppsägningen inkommit till fastighetsägaren.

Tidpunkt för besiktning och visning ska bokas i dialog med hyresgästen och med skälig hänsyn tas till hyresgästens situation.

Välkommen som konsult på Higab

Vårt verksamhetsuppdrag är att förvalta och utveckla många av de fastigheter som karaktäriserar Göteborg och vi är glada över att du ska delta i det arbetet tillsammans med oss.

Vi arbetar efter vår vision "Tillsammans vårdar och utvecklar vi byggnader – för ett levande Göteborg". Detta gäller även dig i din roll hos oss och för att lyckas i ditt uppdrag behöver du känna till och anamma våra förhållningssätt:

- Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för
- Vi bryr oss
- Vi arbetar tillsammans
- Vi tänker nytt

Du behöver också följa riktlinjerna som du hittar i denna "uppförandekod" (Code of conduct).

När du utför ett uppdrag för oss representerar du såväl Higab som Göteborgs Stad och vår förväntan på dig är att du alltid agerar som en av oss – gentemot våra anställda, hyresgäster, samarbetspartners och i kontakt med media.

Det är därför viktigt att du läser igenom vår uppförandekod, reflekterar och tar till dig den och därefter alltid agerar utifrån den när du utför ditt uppdrag hos oss.

Tack - tillsammans med oss är du med i arbetet för att bevara och utveckla husen som gör Göteborg.

Arbete i offentlig verksamhet

Att arbeta i en offentlig organisation som Higab skiljer sig från ett uppdrag i privat sektor. Här är det extra viktigt att allt arbete sker öppet, rättvist och enligt lag. Offentlig verksamhet styrs av regler som offentlighetsprincipen, kommunallagen och lagen om offentlig upphandling (LOU) – vilket också betyder att handlingar, beslut och ibland även korrespondens kan vara offentliga och tillgängliga för allmänheten. Som konsult förväntas du bidra till en transparent och rättssäker process, där beslut grundas på sakliga skäl och att alla behandlas lika. Du behöver också följa organisationens interna anvisningar, riktlinjer, upphandlingsregler och etiska principer. Kort sagt: ditt uppdrag handlar inte bara om resultat, utan också om att upprätthålla och stärka allmänhetens förtroende för en verksamhet som är till för medborgarna.

Exempel på vad det rent praktiskt kan innebära är att inköp av varor och tjänster ska göras enligt Higabs rutiner och av oss, eller Göteborgs Stad, upphandlade ramavtal. Du kan inte särbehandla kunder, medborgare eller leverantörer. Du kan inte heller ta emot en tjänst, produkt eller annan förmån för din egen personliga fördel. Du arbetar utifrån våra ägardirektiv och beslut från politiken och kan därmed inte agera utifrån egna åsikter eller eget tyckande.

Förhållningssätten – detta innebär de för oss

Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för

Innebär för oss: Att förvalta och utveckla husen som gör Göteborg – för våra kunder och för dem som vistas i och kring våra fastigheter, idag och i morgon.

Vi bryr oss

Innebär för oss: Att hjälpas åt, vara engagerade och skapa förutsättningar för våra kunders verksamhet.

Vi arbetar tillsammans

Innebär för oss: Att ta initiativ till dialog och samverkan samt respektera varandras olika roller och uppdrag.

Vi tänker nytt

Innebär för oss: Att vara öppna för nya idéer, våga utmana och prova nytt.

Det är viktigt att du som konsult förstår din roll samt stöttar och samarbetar med övriga medarbetare. Dialogen med kunder och allmänhet ska vara respektfull. Att granskas av media hör till vardagen i en offentlig verksamhet, vilket därmed även kan komma att gälla ditt arbete, och även här är det viktigt att ha en god ton och respektfull hållning.

Blir du kontaktad av media i ditt uppdrag för Higab, rådgör alltid med avdelningen Strategi och kommunikation.

Vårt varumärke Higab

Vårt varumärke är alla samlade uppfattningar om oss. Det handlar om känslor och associationer, som omvärlden upplever det. Därför måste vi vara överens om vart vi är på väg, vilket förhållningssätt vi har och vara konsekventa i vårt agerande, från vd till leverantör. Det ska vara tydligt vad våra kollegor, våra kunder och allmänheten kan förvänta sig av oss och vad Higab står för. Då skapar vi förutsättningar för ett positivt, tydligt och starkt varumärke.

Styrdokument och riktlinjer

I Higabs Kvalitets- och miljöhandbok, som du enklast når via vårt intranät, hittar du alla våra styrdokument och anvisningar. Din uppdragsgivare ansvarar för att informera dig om vilka du behöver ha koll på för just ditt uppdrag. Under arbetets gång kan du dock bli berörd av fler styrdokument, varpå du alltid själv också kan söka eller fråga efter det du behöver, inte minst om det är något du blir osäker kring – allt från arbetsprocess till beslutsordning.

Sekretess

I ditt arbete för Higab kan du komma i kontakt med uppgifter som omfattas av sekretess och tystnadsplikt. Som konsult kommer du därför att få ta del av ett sekretessavtal som vi ber dig läsa igenom och signera innan uppdraget börjar.

Frågor?

Om du har frågor kring denna uppförandekod, tveka inte att kontakta din uppdragsgivare på Higab eller avdelningen Ekonomi och inköp.

Anvisning för bisyssla och jäv vid anställning

Läsanvisning för Anvisning

Anvisningen riktar sig till alla medarbetare i bolaget.

Processer

Denna anvisning tillhör HR-processen.

Syfte och mål med anvisningen

Anvisningens syfte är att alla medarbetare ska vara väl förtrogna med och medvetna om reglerna kring bisysslor, samt att arbetsgivaren känner till den anställdes eventuella bisysslor och engagemang vid sidan av anställningen.

Övriga styrande dokument med direkt anknytning till denna anvisning

- Göteborgs Stads riktlinje för representation, gåvor, mutor, jäv och bisyssla.

Anvisning för bisyssla och jäv vid anställning

Denna anvisning behandlar gällande regler om bisyssla och jäv vid anställning. Bolagets ambition är att det bland Higabs anställda endast ska förekomma tillåtna bisysslor och att jävssituationer alltid ska undvikas. Mer detaljerad information finns i Stadsledningens dokument - Göteborgs Stads riktlinje för representation, gåvor, mutor, jäv och bisyssla.

Om bisyssla

Bisysslor är i princip alla tillfälliga eller stadigvarande sysslor som utövas vid sidan av anställningen och som inte kan hänföras till privatlivet. Det kan vara annat arbete hos den ordinarie arbetsgivaren, arbete hos annan arbetsgivare samt vissa uppdrag på fritiden. En bisyssla kan vara i form av en anställning, ett uppdrag eller egen verksamhet. Bisyssla kan vara antingen avlönad eller oavlönad.

Förtroendeuppdrag inom fackliga, politiska eller ideella organisationer räknas inte som bisysslor och är därför tillåtna, förutsatt att uppdragen inte anses utgöra förtroendeskadliga bisysslor.

Bisysslor som arbetsgivaren kan förbjuda delas in i tre kategorier; arbetshindrande, konkurrerande och förtroendeskadliga.

Rutiner gällande hantering av bisyssla

Det är av stor vikt att Higabs anställda är väl förtrogna med och medvetna om reglerna kring bisysslor, samt att arbetsgivaren känner till den anställdes eventuella bisysslor och engagemang vid sidan av anställningen. Uppgifter om vilka bisysslor som en anställd innehar ska därför inhämtas av arbetsgivaren.

För att på ett effektivt sätt informera arbetstagarna om reglerna kring bisyssla och för att som arbetsgivare kunna hålla sig informerad om de anställdas eventuella bisysslor, arbetar vi aktivt i tre steg:

- 1) Frågan om bisyssla ställs i samband med rekrytering.
- 2) Regler om bisysslor och hanteringsordning för dessa behandlas regelbundet, t ex i samband med arbetsplatsträff.
- 3) Närmaste chef ska vid varje utvecklingssamtal ställa frågan om bisyssla.
- 4) Närmaste chef ska efter varje års utvecklingssamtal skicka en sammanställd lista över avdelningens bisysslor för godkännande av vd.

När arbetsgivaren begär in uppgifter måste hänsyn tas till arbetstagarens integritet. Det räcker i många fall att som arbetsgivare få klart för sig arten av bisyssla för att kunna ta ställning till om den är tillåten.

Arbetstagaren är i sin tur skyldig att på arbetsgivarens begäran lämna uppgifter i den omfattning som krävs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma art, omfattning och förläggning av bisysslan samt om organisatoriska kopplingar till Higab finns.

Bedömning av bisyssla

Arbetstagare får ha eller åta sig bisysslor, såväl inom samma som andra verksamhets- eller yrkesområden som anställningen i Higab. Detta gäller såvida bisysslan har begränsad omfattning och arbetet hos Higab inte påverkas negativt, varken vad gäller omfattning eller tidsmässig förläggning. Bisysslan får inte heller vara förtroendeskadlig eller omfatta verksamhet som bedöms konkurrera med den verksamhet som bedrivs i Higab.

Aktuella bisysslor ska dokumenteras och godkännas av vd och dokumentationen ska sparas i vår filstruktur.

Arkivering

Efter godkännande av vd ska vd vidarebefordra godkännandet till HR-chef som arkiverar dokumentationen.

Om jäv

Det är av stor vikt att arbetstagare i Higab som i sin befattning har att handlägga ärenden eller fatta beslut inte utsätts för jävssituationer. Att vara anställd i Higab innebär ett särskilt ansvar att agera opartiskt och objektivt. Som anställd i Higab arbetar man på medborgarnas uppdrag och i deras intresse. Demokrati, rättssäkerhet och effektivitet är grundläggande värden för all offentlig verksamhet.

Rutiner gällande hantering av jäv

För att motverka att tjänsteman handlägger ärende där denne är jävig krävs att Higab arbetar aktivt för att informera anställda om reglerna kring jäv. På Higab ska därför följande arbetssätt tillämpas:

- Reglerna för jäv ska med regelbundenhet gås igenom och diskuteras på APT- möten.
- Det är varje arbetstagares ansvar att för egen del fortlöpande reflektera över huruvida en jävsituation kan föreligga.
- Chefer ska verka för ett öppet klimat där frågor som rör jäv med enkelhet kan diskuteras på arbetsplatsen.
- Vid tveksamma fall ska en försiktighetsprincip tillämpas. Det är bättre att anmäla jäv en gång för mycket än en gång för lite.

Bedömning av jäv

Jäv föreligger om man handlägger ett ärende där man själv eller någon närstående är sökande eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för en själv eller en närstående.

En anställd kan också vara jävig om det finns någon annan särskild omständighet som skulle kunna rubba förtroendet för dennes opartiskhet som handläggare. Denna situation kan vara aktuell om man som handläggande tjänsteman är:

- vän eller ovän med någon som är part i ärendet.
- ekonomiskt beroende av en part eller intressent.
- engagerad i saken på ett sådant sätt att misstanke kan uppkomma att det brister i förutsättningarna för en opartisk bedömning.

Det kan även förekomma intressekonflikter där en anställd, genom välvilja eller lojalitet, agerar på ett sätt som gynnar annan part utan saklig grund eller i strid med bolagets riktlinjer. Sådant agerande är inte tillåtet, även om det sker utan egen vinning. Bedömningen ska utgå från risken för förtroendeskada. Situationer kan exempelvis uppstå:

- i arbetsrelationer med någon som berörs av ärendet, inom eller utanför bolaget, såsom kollega, chef, konsult eller samarbetspartner.
- om det finns andra personliga eller professionella kopplingar som kan påverka eller ge intryck av att påverka opartiskheten i ärendets handläggning.

Anvisning för etik och moral

Läsanvisning för Anvisning

Anvisningen riktar sig till alla medarbetare i bolaget.

Processer

Denna anvisning tillhör HR-processen.

Syfte och mål med anvisningen

Anvisningens syfte är att alla medarbetare ska veta hur vi ska förhålla oss i olika situationer där frågor om etik och moral kan uppstå.

Övriga styrande dokument med direkt anknytning till denna anvisning

- Göteborgs Stads riktlinje för representation, gåvor, mutor, jäv och bisyssla.

Anvisning för etik och moral

Etik är läran om det "rätta" och moral är hur vi i praktiken gör och vad våra värderingar verkligen är.

På Higab är det viktigt att alla tillämpar vad som kallas god affärssed inom branschen. Dessa anvisningar är en sammanfattning av hur vi ska förhålla oss i olika situationer där frågor om etik och moral kan uppstå. Nedan använder vi ordet samarbetspartner vilket kan vara kund, leverantör, entreprenör, konsult eller myndighet.

Som medarbetare måste vi känna till lagar, regler och våra interna anvisningar angående etik och moral, särskilt när dessa berör vårt egna arbete. Vi ska uppträda professionellt, affärsmässigt och hålla vad vi lovar.

Vi får aldrig utnyttja mutor, bestickning eller otillåten ersättning i relation med samarbetspartner för att skapa eller behålla affärer eller av någon annan anledning. Erbjudande om representation accepteras endast om det ligger inom ramen för god affärssed. Enklare lunch/middag i samband med affärsrelationer är tillåtet som ett naturligt affärsumgänge. Vid pågående upphandlingar ska särskild restriktivitet råda med presumtiva leverantörer.

Vi bör betrakta varje förmån som otillbörlig om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen.

Vi ska undvika att engagera oss i aktiviteter som kan leda till intressekonflikter. Det innebär att vi ska vara restriktiva med att ta emot personliga gåvor eller tjänster även till ett ringa värde, eller delta i representation utöver normal affärsverksamhet.

Som medarbetare och chefer får vi inte gynna varandra, konsulter eller samarbetspartner på ett sätt som kan påverka eller ge intryck av att påverka opartiskheten i våra beslut eller affärsrelationer. Alla beslut ska fattas utifrån sakliga grunder och bolagets bästa.

Kundvård

Higab bjuder kunder till visningar, föreläsningar samt evenemang företrädesvis i Higabs fastigheter. I samband med detta får kunden bjudas på mat. Mer påkostad representation beslutas av vd. Syftet är att marknadsföra oss själva, fastigheterna och dess verksamheter och skapa relationer med våra kunder.

Då kund bjuder till evenemang kan det vara till nytta för Higab om medarbetare deltar. Syftet är att lära känna kundens verksamhet och få förståelse för denna. Beslut om deltagande vid dyra evenemang på icke ordinarie arbetstid fattas av vd.

God moral för oss på Higab innebär att vi kan:

- bli bjudna på lunch eller fika av samarbetspartner
- bli bjudna på lunch/middag i samband med avslutning av projekt/samarbete
- bli bjudna på t ex hockey eller fotboll av samarbetspartner vid enstaka tillfälle
- gå på kalas och öppet hus hos samarbetspartner
- ta emot julklappar av ringa värde dock högst en procent av aktuellt prisbasbelopp
- låta oss uppvaktas på födelsedagar max tre procent av aktuellt prisbasbelopp
- ta emot mindre varuprover eller enklare prydnadsföremål

Nedanstående ska vi tacka nej till:

- penninggåvor, värdepapper eller liknande
- förmånliga penninglån eller motsvarande
- gåvor i form av starksprit
- bonus för privata behov av olika typer t ex inköp, flygresor eller liknande
- förfogande över fritidsaktiviteter för privat bruk, t ex fritidshus, båt, fordon
- nöjesresor/nöjesarrangemang
- gåvor för privat bruk med undantag se ovanstående stycke
- dyra evenemang
- resor som betalas eller sponsras av samarbetspartner
- rabatter hos samarbetspartner för privat bruk
- all form av representation i samband med pågående upphandlingar eller affärsuppgörelser
- i möjligaste mån undvika att för privat bruk anlita de samarbetspartner som företaget använder sig av

Kontrollfrågor vid erbjudande

Får du erbjudande om något från samarbetspartner och känner osäkerhet så ställ dig följande kontrollfrågor:

- Är detta en förmån och varför erbjuds den mig?
- Finns det en koppling mellan förmånen och min tjänsteutövning?
- Hur är förmånen beskaffad och vad är den värd?
- Vilket inflytande har jag på min arbetsgivares relation med den som erbjuder förmånen?

Skulle tveksamhet uppstå är det rimligt att utgå från att förmånen inte är tillåten. Stäm av med din närmaste chef om du i någon situation är osäker på vad som är rätt eller fel.

Om du upptäcker felaktig hantering som strider mot våra riktlinjer ska du informera närmaste chef.

Vi ska alltid agera med integritet och professionalism, undvika situationer som kan rubba förtroendet för vår opartiskhet och säkerställa att våra beslut grundas på saklighet och bolagets bästa.

Förklaringar

Mutbrott innebär att en arbetstagare, förtroendevald eller annan, för sig själv eller för annan, tar emot, låter sig utlova eller begär muta eller annan otillbörlig belöning för sin tjänsteutövning.

Bestickning innebär att till arbetstagare lämna, utlova eller erbjuda, för denne själv eller för annan otillbörlig belöning för sin tjänsteutövning.

Gåva är t ex julklapp till ett värde som understiger en procent av aktuellt prisbasbelopp eller enklare uppvaktningar vid födelsedagar som understiger tre procent av aktuellt prisbasbelopp

Stygrupp: Lina Andreasson, Fastighetsförvaltare
Mirja Eriksson Primo, Chef Fastighetsförvaltning
Johan Karlsson, Marknadschef
Lina Lindquist, Chef Investeringsprojekt och Tidiga skeden

Förslag på inriktningsstrategi för Skårs Gård

Förslag till beslut i företagsledningen

1. Att låta genomföra en fördjupad strategisk utredning av fastighet 31:3, 936 Skårs Gårds.

Bilagor

1. Gällande stadsplan
2. Underhållsplan
3. Relevant ritningsunderlag
4. Bilder av fastigheten

Ärendet

Att ta fram en framtida inriktningsstrategi för fastighet 31:3, 936 Skårs Gård.

För att kunna fatta beslut om möjliga inriktningar krävs en fördjupad utredning av byggnadens tekniska status, juridiska och ekonomiska förutsättningar, samt kulturhistoriska värden. Utredningen säkerställer förutsättningar inför beslut om Skårs Gårds framtida utveckling över tid.

Beskrivning av ärendet

Skårs gård hette tidigare Skår Östergård. Huvudbyggnaden byggdes troligen på 1700-talet men har genom åren byggts om och till. Den är uppförd i två våningar, med tillhörande vind och är byggd av trä. Interiören är delvis kvar sedan 1700-talet. Ekonomibyggnaderna revs i början av 1930-talet.

Byggnaden ingår i Göteborgs stads bevarandeprogram och är en kulturskyddad byggnad med kulturhistoriskt värdefulla detaljer både interiört och exteriört. Kulturellt värdefulla inredningsdetaljer innefattar exempelvis ursprungligt paneltrapphus, spisar och kakelugnar.

Huvudbyggnaden består av en verksamhetslokal och tvättstuga med lågt i tak i bottenvåning, en bostadslägenhet om 164 kvm, med högt i tak på mellanplan, samt en oinredd och oisolerad vind. Uppvärmning sker genom direktverkande elradiatorer, vilket öppnar upp för energibesparande åtgärder.

I anslutning till huvudbyggnaden finns lusthuset, bevarat som ett av få i Göteborg. Övriga delar av fastigheten består av en krattad grusinfart, med parkeringsmöjlighet, samt en omfattande trädgård. Trädgården och övrig omkringliggande mark är enligt gällande stadsplan är prickad mark, vilket innebär att denna ej får bebyggas.

Trots gällande stadsplansbestämmelser ingicks ett avtal om lägenhetsarrende mellan Higab och Göteborgs Stad Örgryte-Härlanda år 2013, avseende upplåtelse och nyttjanderätt om 1720 kvm av fastigheten Skårs Gård 31:3, för förskoleverksamhet och förskolepaviljong. Bebyggelsen omfattas av ett tillfälligt bygglösa som arrendatorn svarar för.

Huvudbyggnaden står från årsskiftet utan hyresgäster. Nuvarande årlig bokförd intäktsförlust är ca 204 kkr. För både verksamhetslokal och lägenhet ses möjligheter för investering och förändrade hyresnivåer. Vinden omfattar ca 150 kvm, idag outnyttjad yta och bör ses som möjlig uthyrningsbar yta och ökad hyresintäkt.

Syfte och mål med utredningen

Syftet med en djupare strategisk utredning är att identifiera behov, utmaningar och möjligheter kopplat till fastighetens framtida inriktning och användning. Att klargöra hur dessa kan uppfyllas, samt att ange ramar och förutsättningar för genomförande, med hänsyn till ekonomi, tid och resursbehov.

Utredningen ska ta hänsyn till ekonomi, funktionalitet och antikvariska kulturhistoriska värden och övriga bestämmelser och ge en samlad bild av byggnadens tekniska status, idag gällande juridiska bestämmelser och möjliga, framtida användningsalternativ av byggnadens förutsättningar till utveckling och ombyggnation.

Strategi

Higabs riktning mot 2027 – för ett hållbart och levande Göteborg

Higab spelar en central roll i Göteborgs utveckling genom att förvalta och utveckla stadens kulturhistoriska byggnader och erbjuda ändamålsenliga lokaler för stadens verksamheter. Vårt fokus fram till 2027 är att ta ansvar för bolagets klimatavtryck, säkra trygga och trivsamma miljöer, och skapa långsiktigt värde i fastighetsbeståndet.

Utvecklingen av våra miljöer sker med utgångspunkt i platsens historia, dagens behov och framtidens krav. Genom tydliga platssyften, samverkan med relevanta aktörer och riktade insatser för mindre företag, föreningar och sociala verksamheter bidrar vi till att stärka Göteborg som destination och stad att verka i.

Vi arbetar strukturerat med hållbarhet – både ekologiskt och socialt – och säkerställer att rätt verksamhet finns i rätt fastighet. Vår roll som kommunalt fastighetsbolag innebär också att vi är lyhörda för stadens behov och tillgängliga när våra lokaler kan komma fler till nytta.

Inriktning

Skårs Gård är en av Higabs kulturhistoriska fastigheter och har potential att bidra både till platsutveckling och samhällsnytta. För att ta vara på denna möjlighet föreslås en inriktningsstrategi som utgår från Higabs uppdrag att utveckla levande hus i unika miljöer i nära samverkan med stadens aktörer eller övriga relevanta organisationer.

En möjlighet till lokal platsutveckling där relevanta aktörer inom förening, socialt engagemang, kultur, odling med flera ges möjlighet att bedriva verksamhet. Genom platsutveckling i samverkan skapas förutsättningar att bidra till samhällsnytta samtidigt som platsens identitet stärks.

Det föreslås att detta sker genom ett tidsbegränsat pilotprojekt i samarbete med Idrotts- och föreningsförvaltningen, genom uthyrning inom Hyresmodellen. Pilotprojektet ska pröva möjligheten att tilldela lokaler till verksamheter som annars har svårt att etablera sig, samtidigt som hållbara affärsformer och samarbeten testas.

För att minimera klimatavtrycket föreslås att fastigheten i ett första steg utvecklas med så få fysiska ingrepp som möjligt. Fokus ska i ett första steg ligga på att vårda och underhålla byggnaden, samtidigt som grundläggande underhållsåtgärder säkerställs för att möjliggöra framtida utveckling.

Den föreslagna inriktningsstrategin ligger i linje med Higabs uppdrag att vara en aktiv och ansvarstagande fastighetsförvaltare och kombinerar kulturhistorisk hänsyn, samhällsnytta och hållbar stadsutveckling

Utförande

Säkerställa fastighetens tekniska status och grundläggande funktionskrav genom en granskning av byggnadens befintliga handlingar och dokumentation, följt av en platsbesiktning för att bedöma fastighetens underhållsbehov.

Kartlägga relevanta juridiska bestämmelser, bygglovsregler, tillgänglighetskrav och övrig lagstiftning som påverkar byggnadens utvecklingsmöjligheter.

Bedöma fastighetens antikvariska värde, relevanta lagar och förordningar att beakta. För att få bättre kännedom om vilka förutsättningar som gäller för Skårs Gård med hänsyn till dess kulturhistoriska värde och skydd samt byggnadsvård ta fram en antikvarisk utvärdering om fastigheten, samt en analys där bevarandeintressen vägs mot behovet av anpassning till nya funktioner. Med tidigare beslut om tillfälligt bygglov på arrenderad mark ges förutsättning till möjlig utökad anpassning.

Resultatet ska ge en helhetsbild över byggnadens potential, begränsningar och lämpliga utvecklingsvägar för framtida användningsalternativ. Dessa värderas utifrån ekonomi, funktionalitet, flexibilitet, samhällsnytta, hållbarhet och möjligheter till långsiktig uthyrning.

Bjuda in staden och övriga relevanta aktörer till ett öppet hus. Att bjuda in till öppet hus ges möjlighet att tidigt förankra potentiella samarbeten, samla in idéer och fånga upp behov och efterfrågan från intressenter.

Slutligen sammanställs resultaten i en samlad rapport som ger underlag för beslut kring fortsatt planering och eventuella framtida investeringar.

Datum: 2025-09-19

- Steg 1
Utredning tidsbegränsat pilotprojekt för platsutveckling i samverkan.
- Steg 2
Fördjupad utredning om möjlig ändrad användning för mer omfattande och eventuell permanent omställning av byggnaden till annan användning, exempelvis kommersiell verksamhet.

Göteborg 2025-09-19

Handläggare

Lina Andreasson
Fastighetsförvaltare