Göteborgs Stad

Tjänsteutlåtande
Utfärdat 2026-09-07
Ärendenummer FGL-2026-00322

Handläggare
Daniel Hellström
Telefon:
E-post: daniel.hellstrom@gotalejon.goteborg.se

Delårsrapport per augusti 2026

Förslag till beslut

I styrelsen för Försäkrings AB Göta Lejon:

- Styrelsen antar delårsrapport per augusti 2026.
- Styrelsen förklarar alla uppdrag som står som avslutade för fullgjorda.
- 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.

Bilagor som ingår i beslutsunderlaget

1. Delårsrapport per augusti 2026
2. Inventering av kompetensförsörjningsbehov 2026
3. Slututvärdering Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026

Beskrivning av ärendet

Styrelsen har att ta ställning till förslag till delårsrapport per augusti 2026 som ska redovisas till kommunstyrelsen. Delårsrapporten ska styrelsebehandlas senast 2026-09-25.

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 utvecklingen inom personalområdet, den ekonomiska utvecklingen och vissa särskilda uppdrag/frågor.

Bolaget förklarar i samband med rapporten följande uppdrag från kommunfullmäktige för fullgjorda:

- Alla nämnder och bolag får i uppdrag att utifrån sina verksamheter tydliggöra de insatser staden gör för att motverka rasism och säkerställa likvärdig service och bemötande.
- Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att i samverkan med stadsfastighetsnämnden genomföra åtgärder för att få fler att välja cykel för att pendla till arbetet. Arbetet ska ske utifrån lokala förutsättningar och behov. Lokala arbetstagarrepresentanter ska involveras i genomförandet. Återrapporteringen ska ske till respektive nämnd/bolagsstyrelse.
- Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att se över sin periodisering av budget så att ett mer rättvisande resultat i förhållande till budget kan redovisas löpande under året. Nämnder ska besluta om hantering inför budgetbeslut för 2027 och uppdraget redovisas i ordinarie uppföljning

Bolagets bedömning

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

Anders Jonasson

VD

Göteborgs Stad

Delårsrapport aug 2026 - nämnder och styrelser

Försäkrings AB Göta Lejon

Innehållsförteckning

1 Sammanfattning 3

2 Väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen/kommunfullmäktige 3

2.1 Verksamhetens utveckling 3

2.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling 3

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling 4

2.2 Kommunfullmäktiges budgetmål 4

2.2.1 Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet. 4

2.2.2 Segregationen i Göteborg ska brytas. 4

2.2.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen. 5

2.2.4 Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist. 5

2.2.5 Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald..... 5

2.2.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov. 5

2.2.7 Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor. 6

2.3 Väsentliga personalförhållanden 6

2.3.1 Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv (styrelser) 6

2.3.2 Analys av situationen inom personalområdet 6

2.3.3 Långsiktig kompetensförsörjning - Uppföljning av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 7

2.4 Ekonomisk uppföljning 7

2.4.1 Resultatredovisning i sammandrag - styrelser 7

2.4.2 Utfall till och med perioden 8

2.4.3 Prognos 8

2.4.4 Investeringsredovisning 8

3 Övrig uppföljning 8

3.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering 8

3.2 Uppföljning systematiskt miljöarbete 9

4 Redovisning av styrelsens uppdrag 10

4.1 Redovisning av uppdrag från kommunfullmäktige och kommunstyrelsen i och utanför budget (begränsad kommentar) 10

1 Sammanfattning

Göta Lejon gör ett resultat på plus 22,9 mkr. Prognosen för helåret är 16,9 mkr. Försäkringsersättningar ligger nära 16 mkr lägre än budget.

En regress på 12 mkr avseende egendomsskada från 2021 inkom i februari. En större stormskada i hamnen inträffade i april och är reservsatt till cirka 12 mkr. Den totala skadekostnaden för helåret förväntas bli 60 mkr.

Bolagets solvenskvot var i juni 2,37, väl inom det beslutade intervallet på 1,75 - 2,75.

Personalläget är gott, ett par ersättningsrekryteringar pågår.

2 Väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen/kommunfullmäktige

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	225 (223)	225 (223)
Återförsäkringspremie	119 (123)	119 (123
Skadekostnad efter återförsäkring inklusive reservförändringar från tidigare skadeår	31,3 (20,8)	59,7 (54,8)
Totalt försäkrat värde Egendom	421 000 (400 000)	429 000 (400 000)

Belopp i mkr

Bruttopremien har ökat marginellt jämfört med föregående år.

Återförsäkringspremien har minskat med ca 4 mkr jämfört med föregående år.

Skadekostnaden för helåret förväntas bli 60 mkr. Skadekostnaden ligger under budget och det ekonomiska resultatet förväntas bli ca 17 mkr för helåret.

Effektmått och övriga mått/nyckeltal

Mått/nyckeltal	Utfall perioden 2026	Prognos helår 2026	Utfall helår 2025	Utfall helår 2024
Solvenskvot	2,37 per juni	2,28	2,37	2,22
Totalkostnadsprocent för egen räkning innevarande år	77	94	94	90

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 175 och 275 procent av detta kapitalkrav.

Totalkostnadsprocent beräknas genom att ta driftskostnader plus skadekostnader och dela dessa med premieintäkten efter avdragen återförsäkring. Kvoten bör vara lägre än 100 procent. För egen räkning betyder att premieintäkten och skadekostnaden ska vara efter avgiven återförsäkring. 77 procent betyder således att 77 procent av premien gick åt till skadekostnader och driftkostnader och att överskottet blev 23 procent av premien.

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

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

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 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 även till engelska 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 har krav enligt Försäkringsdistributionslagen att medarbetare som arbetar med försäkringsdistributionen varje år ska fortbilda sig inom relevant område.

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 både hållbart och 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 med uppdraget att tillföra försäkringsperspektivet. Ett analyssystem för att värdera exponering av klimatrelaterade risker har tagits fram.

Bolaget ger stadens förvaltningar och bolag skadeförebyggande rekommendationer avseende klimatanpassning vid riskbesiktningar 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 vid olycksfall 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 till 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 tas om hand genom flera aktiviteter i bolaget, till exempel bolagsdagar, APT och täta avstämningssamtal samt bedöms kvartalsvis i separata KPI:er.

Bolaget arbetar kontinuerligt med systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).

Bolaget gör förutom medarbetarenkäten även puls-enkäter för att fånga upp synpunkter på arbetsmiljön från medarbetarna. Resultaten har överlag varit bra under året men har visat på några utvecklingsområden som bolaget arbetar med.

Varje medarbetare har en personlig utvecklingsplan.

2.3 Väsentliga personalförhållanden

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

	Aktuell period (ack sedan årets början)	Motsvarande period föregående år	Prognos 2026	Utfall 2025
Årsarbetare	10,6	10,1	16,9	16,5
Total sjukfrånvaro (%)	0,2	0,9	0,5	0,7
Antal bolagsexterna avgångar, tillsvidareanställda	0	0		
Antal bolagsexterna rekryteringar, tillsvidareanställda	0	0		
Bolagsextern personalomsättning (%)			0	6,7

Personalvolymen är samma som föregående år. Ny teamledare för kundteamet har rekryterats internt.

2.3.2 Analys av situationen inom personalområdet

1. På ett övergripande plan är personalläget gott. Bemanningen blir i höst fulltalig efter intern rekrytetring av teamledare samt ersättning för kundansvarig som går i pension. Fortsatt mycket låg sjukfrånvaro. Kompetensmässigt finns utmaningar inom informationssäkerhet.

2. På kort sikt bedöms läget som gott. På lite längre sikt är det viktigt för Göta Lejon att fortsatt kunna vara en attraktiv arbetsgivare inom försäkringsbranschen. Bedömningen är att de bästa förutsättningarna för det nås genom att byta arbetsgivarorganisation (till Försäkringsbranschens arbetsgivarorganisation, FAO) så att framtida rekryteringar görs inom försäkringsbranschens ramar.

3. Inga avvikelser, men ett byte av arbetsgivarorganisation ger bolaget bättre föruttsättningar på

längre sikt att vara en attraktiv arbetsgivare.

4. Inga avvikelser.

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

2.3.3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Försäkringsbranschen lyder under lagkrav som ställer krav på erfarenhet och kompetens hos medarbetarna inom försäkringsområdet. Det är därför avgörande att ha rätt kompetens på Göta Lejon 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 och välkända villkor för att locka till oss och behålla erfarna medarbetare med försäkringsbakgrund. Det är på sikt en utmaning att rekrytera från försäkringsbranschen med tanke på förmåner och den begränsade tillgången på seniora försäkringsspecialister i Göteborg.

Göta Lejon siktar på att byta arbetsgivarorganisation till Försäkringsbranschens arbetsgivarorganisation, FAO. Syftet är att fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare för personal inom försäkringsområdet.

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.

2.4 Ekonomisk uppföljning

2.4.1 Resultatredovisning i sammandrag - styrelser

Belopp i mnkr	Period				Helår			
	Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall fg år	Prognos	Fg prognos	Budget	Bokslut fg år
Intäkter								
Premieintäkter	150	149	1	149	225	225	223	223
Återförsäkringspremier	-79	-80	0	-82	-119	-119	-119	-123
Premieintäkter (efter avgiven återförsäkring)	71	69	2	67	106	106	104	100
Övriga intäkter								
Kostnader	-31	-47	16	-21	-60	-59	-70	-55
Försäkringsersättningar (efter	-21	-26	5	-23	-37	-39	-39	-37

avgiven återförsäkring)								
Driftskostnader	-2	-2	-	-3	-2	-3	-3	-2
Skadeförebygg ande	0	0	0	0	0	0	0	0
Avskrivningar	-	-	-	0	-	-	-	0
Övriga kostnader	0	-	0	-	-	-	-	0
Rörelseresult at	**16**	**-6**	**22**	**20**	**7**	**6**	**-9**	**6**
Finansiella intäkter	7	6	1	8	10	9	9	11
Finansiella kostnader	0	-	0	-	-	-	-	-
Resultat efter fin. poster	**23**	**0**	**23**	**29**	**17**	**14**	**0**	**17**

2.4.2 Utfall till och med perioden

Göta Lejon gör ett resultat på plus 22,9 mkr (juni 11,6 mkr) kronor före dispositioner och skatt. Resultatet är 22,9 mkr högre än budgeterat resultat. Försäkringsersättningar ligger mycket lägre än budget. En stor regress avseende egendomsskada från 2021 inkom i februari. Den påverkar resultatet med ca 12 mkr. En större stormskada i hamnen inträffade i april och är reservsatt till ca 12 mkr. Prognosen för helåret är 16,9 mkr.

Försäkringsersättningar efter avgiven återförsäkring blev 31,3 mkr, vilket är 15,6 mkr lägre än budget. Det är framför allt kostnaden för egendomsskador som blivit lägre än budgeterat.

2.4.3 Prognos

Prognosen för helåret är 16,9 mkr. Mycket lägre skadekostnader än budgeterat.

Det är framför allt kostnaden för egendomsskador som antas bli lägre.

2.4.4 Investeringsredovisning

3 Övrig uppföljning

3.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Göta Lejon drivs enligt självkostnadsprincipen och därmed är en effektiv drift viktig för bolaget för att inte belasta premierna med onödiga kostnader. Sedan 2024 arbetar bolaget utifrån en strategikarta där ett av fem teman är operativ effektivitet för att ytterligare fokusera på att skapa värde för Göteborgs Stad. Bolaget har en egen verksamhetsanpassad Stratsys-applikation för lednings- och styrningsarbetet och har därmed inte längre något annat administrativt ledningsstöd.

En viktig strategisk aktivitet är att bolaget förstärker arbetet med processorientering. Målet är att öka effektiviteten genom att se var i processerna man kan göra förbättringar och förenklingar.

Bolaget har flera nätverk tillsammans med de fyra övriga kommunala försäkringsbolagen (Kommunförsäkringsföreningen, KFF) i Sverige. Syftet är att benchmarka och arbeta tillsammans om till exempel villkor, remisser, rapporter och sakfrågor som är gemensamma. Detta gör att vi kan dra nytta av varandras resurser.

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 vi beroende av effektivt systemstöd från staden. Göta Lejon samarbetar med GSL för att få ner kostnaderna för HR- och ekonomiadministration sedan flera år tillbaka.

Införandet av Ciceron har inneburit ett effektivare, och framför allt mer gemensamt, arbetssätt.

Bolaget ser kontinuerligt över sin organisation, nya arbetssätt och bemanning. Bolaget har beslutat att omforma en tjänst till verksamhetsutvecklare för att öka förutsättningarna till förändring och nya arbetssätt. Kommande pensionsavgångar kommer att analyseras extra noggrant för att se möjligheterna att fördela bolagets arbetsuppgifter på nya sätt.

Genomförda åtgärder	**Effekt/resultat (till exempel sparad tid eller kvalitetsökning)**	**Minskad kostnad helår (tkr)**
Nätverken inom KFF.	Sparar tid och resurser	
Administrativt samarbete med GSL.	Sparar tid och resurser.	
Ciceron.	Ökad kvalitet i dokumenthanteringen.	
Pågående/planerade åtgärder	**Förväntad effekt**	**Förväntad minskad kostnad helår (tkr)**
Ökad processorientering.	Sparar på sikt tid och resurser samt ökar kvaliteten.	
Översyn av organisation, arbetssätt och pensionsavgångar mm.	Sparar resurser.	

3.2 Uppföljning systematiskt miljöarbete

Bedömer nämnden/styrelsen att ni har ett implementerat miljöledningssystem?

Delvis.

Kvarstår att färdigställa anvisning för arbetet, inklusive kartläggning och bedömning.

4 Redovisning av styrelsens uppdrag

4.1 Redovisning av uppdrag från kommunfullmäktige och kommunstyrelsen i och utanför budget (begränsad kommentar)

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
Alla nämnder och bolag får i uppdrag att utifrån sina verksamheter tydliggöra de insatser staden gör för att motverka rasism och säkerställa likvärdig service och bemötande. ***Uppdragsår*** *2026* ***Typ av KF/KS-uppdrag*** *Uppdrag utanför budgetbeslut*	Avslutad **Halvår 2 2026 2026-07-10** Bolaget tar årligen fram en plan med aktiva åtgärder mot diskriminering och analyserar löpande sitt arbete för att på bästa sätt erbjuda en likvärdig och inkluderande service i sitt arbete.
Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att arbeta in långsiktiga ekonomiska, ekologiska och sociala risker i samband med den årliga samlade riskbilden. ***Uppdragsår*** *2026* ***Typ av KF/KS-uppdrag*** *Uppdrag inom budgetbeslut*	Pågående **Halvår 2 2026 2026-07-10** Bolaget planerar att ta in riskområdena i bolagets arbete med den samlade riskbilden under året.
Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att i samverkan med stadsfastighetsnämnden genomföra åtgärder för att få fler att välja cykel för att pendla till arbetet. Arbetet ska ske utifrån lokala förutsättningar och behov. Lokala arbetstagarrepresentanter ska involveras i genomförandet. Återrapporteringen ska ske till respektive nämnd/bolagsstyrelse. ***Uppdragsår*** *2026* ***Typ av KF/KS-uppdrag*** *Uppdrag inom budgetbeslut*	Avslutad **Halvår 2 2026 2026-07-10** Bolaget samverkar kontinuerligt med fastighetsägare i linje med uppdraget för att underlätta cykling till och från arbetet eller i tjänsten. Möjlighet till cykelparkering finns i anknytning till lokalen. Bolaget utreder möjligheter till tillgång till tjänstecykel eller cykelpool för resor i tjänsten. Inga ytterligare behov har framkommit i nuläget.
Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att se över sin periodisering av budget så att ett mer rättvisande resultat i förhållande till budget kan redovisas löpande under året. Nämnder ska besluta om hantering inför budgetbeslut för 2027 och uppdraget redovisas i ordinarie uppföljning. ***Uppdragsår*** *2026* ***Typ av KF/KS-uppdrag*** *Uppdrag utanför budgetbeslut*	Avslutad **Halvår 1 2026 2026-08-17** Bolaget periodiserar redan sin budget i den mån det är möjligt och har månadsvisa uppföljningar utifrån detta.
Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att understödja och bidra till Framtidenkoncernens strategi för	Pågående **Halvår 2 2026 2026-07-10**

Uppdrag från KF/KS	Uppdragets status och kommentar
utvecklingsområden 2020–2030 ***Uppdragsår*** *2026* ***Typ av KF/KS-uppdrag*** *Uppdrag inom budgetbeslut*	Bolaget deltar på de träffar och workshops som Framtiden anordnar i frågan och arbetar aktivt för att stötta Framtiden i arbetet.

Göteborgs Stad

Inventering av kompetensförsörjningsbehov 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 Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag? 3

1.1.2 Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag? 3

2 Kompetensförsörjning, lång sikt 4

2.1 Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt? 4

2.1.1 Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt? 4

3 Sammanfattande analys 5

3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning 5

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)

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

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		På sikt vissa svårigheter att rekrytera från försäkringsbranschen med hänsyn till förmåner och tillgång till senior personal i Göteborgsregionen.

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

Det är på sikt en utmaning att rekrytera från försäkringsbranschen med tanke på förmåner och den begränsade tillgången på seniora försäkringsspecialister i Göteborg.

Göta Lejon kommer därför sannolikt att byta arbetsgivarorganisation till Försäkringsbranschens arbetsgivarorganisation, FAO. Syftet är att fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare för personal inom försäkringsområdet.

3 Sammanfattande analys

3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Försäkringsbranschen lyder under lagkrav som ställer krav på erfarenhet och kompetens hos medarbetarna inom försäkringsområdet. Det är därför avgörande att ha rätt kompetens på Göta Lejon 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 och välkända villkor för att locka till oss och behålla erfarna medarbetare med försäkringsbakgrund. Det är på sikt en utmaning att rekrytera från försäkringsbranschen med tanke på förmåner och den begränsade tillgången på seniora försäkringsspecialister i Göteborg.

Göta Lejon siktar på att byta arbetsgivarorganisation till Försäkringsbranschens arbetsgivarorganisation, FAO. Syftet är att fortsatt vara en attraktiv arbetsgivare för personal inom försäkringsområdet.

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.

Göteborgs Stad

Slututvärdering Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Försäkrings AB Göta Lejon

Innehållsförteckning

1 Slututvärdering Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 4

2 Förvaltningens/bolagets beskrivning av resultat och effekt av arbetet med Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 4

3 Fokusområden 4

3.1 Fokusområde: Utveckling av verksamheten 4

3.1.1 Beskriv på vilket sätt 4

3.2 Fokusområde: Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden 5

3.2.1 Beskriv på vilket sätt 5

3.3 Fokusområde: Utveckla kompetensen inom organisation 5

3.3.1 Beskriv på vilket sätt 5

3.4 Fokusområde: Hållbart arbetsliv 6

3.4.1 Beskriv på vilket sätt 6

3.5 Fokusområde: Konkurrenskraftiga arbetsvillkor 6

3.5.1 Beskriv på vilket sätt 6

4 Aktiviteter 6

4.1 Aktivitet: Identifiera var i verksamheten kompetenshöjande insatser avseende digital kompetens och förmåga behöver ske och därefter vidta ändamålsenliga åtgärder. 7

4.1.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till? 7

4.1.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten? 7

4.1.3 Övriga kommentarer 7

4.2 Aktivitet: Etablera arbetssätt som säkerställer att medarbetarnas idéer från dialoger på arbetsplatsträffar eller motsvarande, omhändertas och värderas i organisationen på ett systematiskt sätt. 7

4.2.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till? 7

4.2.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten? 7

4.2.3 Övriga kommentarer 8

4.3 Aktivitet: Erbjuda platser för praktik, arbetsplatsförlagt lärande och lärande i arbetslivet för studerande vid gymnasiala och eftergymnasiala utbildningar samt praoplatser utifrån utbildningsanordnarnas behov. 8

4.3.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till? 8

4.3.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten? 8

4.4 Aktivitet: Verksamheterna ska upprätta en planering för att möjliggöra för fler kandidater, som har gått chefsutvecklingsprogram inom staden, att få ett chefsuppdrag inom stadens verksamheter. 8

4.4.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till? 8

4.4.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten? 8
4.4.3 Övriga kommentarer 8
5 Förvaltningen/bolagets kompetensförsörjningsplan 8
5.1 Var har beslut om antagning av förvaltningens/bolagets plan fattats? 9
5.2 Övriga kommentarer 9

1 Slututvärdering Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026

Under 2026 genomförs slututvärderingen av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026.

Uppföljningen sker dels genom dialog och dels genom uppföljningsfrågor i Stratsys i samband med delårsrapport augusti. Den senare delen av uppföljningen riktar sig till hela staden och berör planen som helhet, planens fokusområde samt status gällande de aktiviteter som är riktade till alla nämnder och styrelser.

Underlaget ska i sin helhet biläggas delårsrapporten och utgör en del av den slutrapport som planeras att lämnas över till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige i början av 2027.

2 Förvaltningens/bolagets beskrivning av resultat och effekt av arbetet med Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning

3 Fokusområden

Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 innehåller fem fokusområden. Till varje fokusområde finns en riktningstext som stöd för arbetet i verksamheten. Nedan beskrivs varje fokusområdes relevans i arbetet samt effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten.

3.1 Fokusområde: Utveckling av verksamheten

Uppföljningsfrågor	Svar
Har fokusområdet haft relevans för förvaltningens/bolagets arbete med kompetensförsörjning?	Ja
Har fokusområdet bidragit till effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten?	Ja

3.1.1 Beskriv på vilket sätt

Göta Lejon har arbetat i snart tre år med en strategikarta som underlättar styrning och prioritering av bolagets verksamhet. Fokusområdet finns i bolagets strategikarta under temat

"operativ effektivitet". Utveckling ska ske genom att "använda de bästa arbetssätten och digitalisera arbetsprocesser ... för att frigöra tid till att utveckla verksamheten". Bolaget har KPI:er för att bedöma hur arbetssätten utvecklas, uppföljning sker varje kvartal.

Göta Lejon har bland annat arbetat med processorientering för att utveckla försäkringsprocessen. Bolaget arbetar kontinuerligt med att utveckla stadens försäkringssystem för att förbättra arbetssätten. Gemensamma utbildningar inom AI har hållits för att höja kompetensnivån.

3.2 Fokusområde: Tillvarata och attrahera kompetensen på arbetsmarknaden

Uppföljningsfrågor	Svar
Har fokusområdet bidragit till effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten?	Ja
Har fokusområdet haft relevans för förvaltningens/bolagets arbete med kompetensförsörjning?	Ja

3.2.1 Beskriv på vilket sätt

Göta Lejon har som litet bolag begränsade möjligheter att erbjuda praktikplatser. Bolaget har ambitionen att kunna erbjuda praktikplatser på sikt. Det kan ge främst unga människor erfarenhet de behöver för arbetslivet. I första hand ser bolaget på möjligheterna att ge någon med utbildning inom försäkringsområdet en plats. Det skulle också ge ömsesidig nytta.

3.3 Fokusområde: Utveckla kompetensen inom organisation

Uppföljningsfrågor	Svar
Har fokusområdet bidragit till effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten?	Ja
Har fokusområdet haft relevans för förvaltningens/bolagets arbete med kompetensförsörjning?	Ja

3.3.1 Beskriv på vilket sätt

De övergripande målen för kompetensutveckling inom Göta Lejon är främst att vara en modern och attraktiv arbetsgivare som kan utföra bolagets uppdrag samt att vara en effektiv organisation med expertis inom risk och försäkring. Göta Lejon mäter varje kvartal mängden kompetensutveckling allmänt samt specifikt inom risk och försäkring. För alla finns kompetensutveckling som rör bland annat digitalisering/AI, regelefterlevnad, självledarskap/medarbetarskap, upphandling och administration.

Kompetensutveckling hos medarbetarna är centralt för Göta Lejon för att utföra sitt uppdrag och vara ett expertorgan inom försäkring. Tid för kompetensutveckling avsätts individuellt och gemensamt. Förutom bolagets behov är syftet att utveckla medarbetarna som individer och som grupp/bolag samt att alla fortsatt ska vara attraktiva på arbetsmarknaden, internt inom staden och externt.

3.4 Fokusområde: Hållbart arbetsliv

Uppföljningsfrågor	Svar
Har fokusområdet bidragit till effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten?	Ja
Har fokusområdet haft relevans för förvaltningens/bolagets arbete med kompetensförsörjning?	Ja

3.4.1 Beskriv på vilket sätt

Göta Lejon arbetar brett med att ha en god arbetsmiljö. Täta avstämningssamtal och veckomöten fångar upp problem i arbetsmiljön.

Bolaget har också initierat ett förändringsarbete med ökat fokus på gemensamma mål för alla medarbetare samt ett närmare ledarskap. Ett arbete med att minska riskerna i verksamheten har också inletts. Förhoppningen är att arbetet ska leda till en ökad känsla av att bidra till bolagets övergripande mål.

Möjligheten att arbeta från annan plats än kontoret ger en flexibilitet som många medarbetare uppskattar. Medarbetarna kan arbeta från annan plats, främst hemifrån, för att underlätta arbetsresor och främja samspelet mellan arbete och privatliv. Detta kommer bolaget att fortsätta följa upp vid samtal med medarbetarna.

Friskvårdstimme och -bidrag bidrar till långsiktigt god hälsa.

3.5 Fokusområde: Konkurrenskraftiga arbetsvillkor

Uppföljningsfrågor	Svar
Har fokusområdet bidragit till effekt på målet att kompetensförsörja verksamheten?	Ja
Har fokusområdet haft relevans för förvaltningens/bolagets arbete med kompetensförsörjning?	Ja

3.5.1 Beskriv på vilket sätt

På lite längre sikt är det viktigt för Göta Lejon att fortsatt kunna vara en attraktiv arbetsgivare inom försäkringsbranschen. Bedömningen är att de bästa förutsättningarna för det nås genom att byta arbetsgivarorganisation (till Försäkringsbranschens arbetsgivarorganisation, FAO) så att framtida rekryteringar också görs inom försäkringsbranschens ramar. Göta Lejon siktar därför på att byta arbetsgivarorganisation.

4 Aktiviteter

Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 innehåller ett antal aktiviteter där samtliga nämnder och styrelser är ansvariga för genomförandet. Nedan beskrivs resultat och effekt av respektive aktivitet.

4.1 Aktivitet: Identifiera var i verksamheten kompetenshöjande insatser avseende digital kompetens och förmåga behöver ske och därefter vidta ändamålsenliga åtgärder.

4.1.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?

I bolagets kompetensutvecklingsplan finns relevanta kompetensområden kartlagda. Under perioden har bolaget utvecklat dokumenthanteringen samtidigt som det nya ärendehanteringssystemet Ciceron har implementerats. Alla medarbetare har deltagit i gemensamma utbildnings- och träningstillfällen och fått ökad teoretisk och praktisk kunskap.

Göta Lejon har tillsammans med övriga kommunala försäkringsbolag i Sverige undersökt möjligheterna med AI. Efter ett första steg arbetar bolagen enskilt pga olika förutsättningar och olika uppsättningar av data. Bolaget fortsätter att undersöka möjligheterna med AI samt att höja kunskapen.

4.1.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

Kvaliteten i bolagets dokumenthantering har höjts.

AI:s möjligheter förväntas på sikt ge effektiviseringar av enkla och monotona arbetsuppgifter.

4.1.3 Övriga kommentarer

4.2 Aktivitet: Etablera arbetssätt som säkerställer att medarbetarnas idéer från dialoger på arbetsplatsträffar eller motsvarande, omhändertas och värderas i organisationen på ett systematiskt sätt.

4.2.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?

Göta Lejons samtliga medarbetare deltar årligen i det grundläggande arbetet med att ta fram en verksamhetsplan för kommande år. Det sker vid separata möten eller bolagsdagar. Möjligheter och idéer kommer också fram vid APT, teammöten eller avstämningar.

4.2.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

Delaktighet i verksamhetens utveckling.

4.2.3 Övriga kommentarer

4.3 Aktivitet: Erbjuda platser för praktik, arbetsplatsförlagt lärande och lärande i arbetslivet för studerande vid gymnasiala och eftergymnasiala utbildningar samt praoplatser utifrån utbildningsanordnarnas behov.

4.3.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?

Göta Lejon har som litet bolag begränsade möjligheter att erbjuda praktikplatser. Bolaget har inte erbjudit någon plats under perioden.

4.3.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

Göta Lejon har ambitionen att kunna erbjuda praktikplatser på sikt. Det kan ge främst unga människor erfarenhet de behöver för arbetslivet. I första hand ser bolaget på möjligheterna att ge någon med utbildning inom försäkringsområdet en plats. Det skulle ge ömsesidig nytta.

4.4 Aktivitet: Verksamheterna ska upprätta en planering för att möjliggöra för fler kandidater, som har gått chefsutvecklingsprogram inom staden, att få ett chefsuppdrag inom stadens verksamheter.

4.4.1 Vilka resultat har aktiviteten lett till?

För första gången på flera år har en medarbetare på bolaget gått stadens chefsutvecklingsprogram. Eftersom Göta Lejon är ett litet bolag så finns det begränsade möjligheter till karriärutveckling men bolaget försöker skapa utvecklingsmöjligheter.

4.4.2 Vilka effekter har uppnåtts eller förväntas utifrån aktiviteten?

Aktiviteten har lett till att bolaget har en ökad chefskapacitet om organisationen förändras.

4.4.3 Övriga kommentarer

5 Förvaltningen/bolagets kompetensförsörjningsplan

Uppföljningsfrågor	Svar
Har förvaltningen/bolaget en kompetensförsörjningsplan?	Ja

5.1 Var har beslut om antagning av förvaltningens/bolagets plan fattats?

I bolagets ledningsgrupp.

5.2 Övriga kommentarer