



BUSINESS REGION GÖTEBORG

KALLELSE

Styrelsemöte i Business Region Göteborg AB

Måndagen den 25 september 2017, kl.09,00-16.00

Plats: Elite Plaza Hotell, Västra Hamngatan 3

09,00-12,00 Styrelsemöte

12,00-13,00 Lunch

13,00-16,00 Strategi diskussioner

Ärende

1. Sammanträdet öppnas
2. Val av protokolljusterare
3. Föregående mötesprotokoll
4. Fastställande Delårsbokslut augusti 2017 samt Uppföljningsrapport 2
5. Beslut deltagande Mipim 2018-2019
6. Beslut samverkansavtal Almi
7. Beslut samverkansavtal GR
8. Beslut och information- Handlingsplan från Stadshus
 - Öka nyföretagandet
9. Remiss:
 - Göteborgs Stads plan för jämställdhet
10. Tjänstemanna behandlade remisser 2017-01—2017-08
11. Diskussion Näringslivsstrategiskt program
12. Information: Samverkans forum med näringslivet för ett jämlikt Gbg
13. Information/ eventuellt beslut BRG flytt
14. Övriga frågor

Strategidiskussioner kl 13,00-16,00

- Näringslivsstrategiska programmet
- Cirkulär ekonomi
- Almi

Kallade:

Styrelseledamöter:

David Ljung (s)

Hans Rothenberg (m)

Stefan Svensson (m)

Eva Ternegren (mp)

Axel Josefson (m)

Marie Östh Karlsson (s)

Miguel Odhner (s)

Peter Lindh (s)

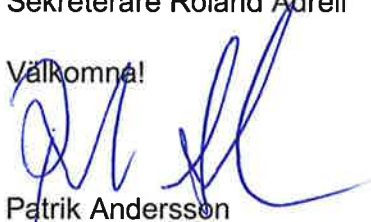
Lennart Olsson (l)

Verkställande direktör Patrik Andersson

Vice VD Eva-Lena Albiñ

Sekreterare Roland Adrell

Välkomna!



Patrik Andersson

Tid: Måndagen den 21 augusti 2017, kl. 13.00 – 16.10
Plats: Sahlgrenska rummet, Business Region Göteborg, Norra Hamngatan14, Göteborg

Närvarande:	David Ljung	Ordförande	
	Eva Ternegren	Första vice ordförande	
	Hans Rothenberg	Ledamot	
	Stefan Svensson	"	§§ 6 - 12
	Marie Östh Karlsson	"	
	Peter Lindh	"	
	Lennart Olsson	"	
	Miguel Odhner	"	
	Patrik Andersson	VD	
	Eva-Lena Albihn	Vice VD	
	Anna-Lena Johansson	BRG	§ 5
	Pia Areblad	BRG	§ 6
	Kajsa Dahlsten	BRG	§ 6
	Lars Ekberg	Stadsledningskontoret	§ 6
	Anna-Lena Wignell	BRG	§ 9
	John Wedel	BRG	§ 11
	Roland Adrell	Sekreterare	

§ 1 Sammanträdet öppnas

David Ljung öppnade sammanträdet.

§ 2 Val av protokolljusterare

Att jämte ordföranden justera dagens protokoll utsågs Hans Rothenberg.

§ 3 Föregående mötesprotokoll

Föregående mötesprotokoll lades med godkännande till handlingarna med förtydligande att det LOI som omnämnes i § 8 rätteligen undertecknades i Hangzhou.

§ 4 Fastställande Styrelsens mål- och inriktningsdokument 2018

David Ljung redogjorde för ett utsänt underlag/dokument. Dokumentet är reviderat utifrån styrelseledamöternas synpunkter.

Styrelsen beslutade att anta dokumentet.

§ 5 Beslut Kompetensförsörjningsplan

Anna-Lena Johansson redogjorde för ett utsänt underlag.

Styrelsen beslutade att anta föreliggande kompetensförsörjningsplan, samt att ge Vd i uppdrag att återkomma till styrelsen med en lägesrapport på sammanträdet i november 2017.

§ 6 Diskussion Näringslivsstrategiskt program

Pia Areblad, Kajsa Dahlsten och Lars Ekberg, redogjorde för en återkoppling på medskick från BRGs styrelsemöte från den 28 juni 2017, genom att föredra ett utsänt underlag.

Styrelsen diskuterade underlaget och lämnade synpunkter. Styrelsen ska behandla programmet åter vid styrelsemötet den 25 september.

§ 7 Remiss

Göteborgs Stads program för en jämlik stad 2018-2026.

Patrik Andersson redogjorde för ett utsänt förslag till remissvar.

Styrelsen beslutade att godkänna det föredragna remissvaret.

§ 8 Information – Göteborgs Stads riktlinje för styrande dokument

Patrik Andersson redogjorde för det rubricerade dokumentet utifrån ett utsänt underlag som varit utsänt till styrelsen.

§ 9 Information – Riskhanteringsprocess, riskvärdering

Annelie Wignell föredrog ett utsänt underlag.

Styrelsen diskuterade underlaget och konstaterade att beslut ska fattas i frågan vid styrelsens oktobersammanträde.

§ 10 Diskussion – Strategisk genomlysning inför budgetarbetet 2018 av bidrag för andra organisationer

Patrik Andersson redogjorde för frågan.

§ 11 Konsekvensanalys Hamnkonflikt

John Wedel informerade utifrån ett utsänt underlag.

§ 12 Övriga frågor

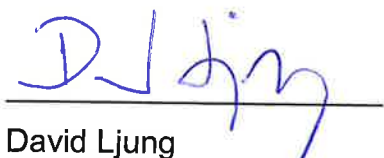
Patrik Andersson lämnade en lägesbild avseende BRGs flytt/lokalisering.

Statistik fördes under sammanträdet avseende talartid fördelad på män respektive kvinnor, (se bilaga 1).

Vid protokollet


Roland Adrell

Justeras


David Ljung
Hans Rothenberg

Meeting time 2:31:23

Total female
time 1:24:36

a.
ana
TIME TO
TALK

Total male
time 0:59:04

16^{0.}
FEMALE
AVERAGE
SPEAKING TIME



WOMEN
2

24%
MALE
AVERAGE
SPEAKING TIME



MEN
8



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

2017-09-18

Till
Styrelsen i
Business Region Göteborg AB

Ärende:

Beslut om Uppföljningsrapport och delårsbokslut

I enlighet med stadens anvisningar lämnas här förslag på Uppföljningsrapport 2 samt delårsbokslut per 2017-08-31.

Styrelsen föreslås besluta att:

1. Fastställa Uppföljningsrapport 2 samt delårsbokslut per 2017-08-31.

Business Region Göteborg AB

Patrik Andersson
VD

Uppföljningsrapport 2 2017 Bolag

Business Region Göteborg AB

Innehållsförteckning

1 Sammanfattning	3
2 Resultatredovisning och verksamhetsanalys	4
2.1 Väsentliga händelser och verksamhetens utveckling.....	4
2.1.1 Affärsområden/dotterbolag eller motsvarande	16
2.2 Resultatanalys till och med perioden och helår	18
2.2.1 Utfall till och med perioden.....	18
2.2.2 Prognos	19
2.3 Utveckling inom personalområdet.....	19
2.3.1 Personalvolym och lönekostnad	19
2.4 Investeringar	19
3 Uppföljning av Kommunfullmäktiges budget	20
3.1 Göteborg ska vara en jämlik stad.....	20
3.2 De mänskliga rättigheterna ska genomsyra alla stadens verksamheter.	21
3.3 Den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra.	21
3.4 Göteborgarnas möjligheter till delaktighet och inflytande ska öka.	21
3.5 Idrotts- och föreningslivet ska nå fler målgrupper.....	21
3.6 Livsvillkoren för personer med fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning ska förbättras.	21
3.7 Individ- och familjeomsorgen ska skapa mer jämlika livs- chanser för stadens invånare.	22
3.8 Alla elever ska oavsett bakgrund nå målen inom skolan och kunna utvecklas till sin fulla potential.....	22
3.9 Äldres livsvillkor ska förbättras.....	22
3.10 Göteborg ska minska sin miljö- och klimatpåverkan för att bli en hållbar stad med globalt och lokalt rättvisa utsläpp.	22
3.11 Bostadsbristen ska byggas bort och bostadsbehoven tillgodoses bättre.	23
3.12 Det hållbara resandet ska öka.	23
3.13 Sysselsättningen för grupper långt ifrån arbetsmarknaden ska öka.....	24
3.14 Göteborg ska vara en hållbar innovationsstad med ökande jobbtillväxt	25
3.14.1 Processägarskapet.....	26
3.15 Göteborgarnas möjlighet att turista i sin egen stad ska öka.....	26
3.16 Tillgängligheten till kultur ska öka.....	27
3.17 Osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska upphöra.	28
3.18 Göteborg ska öka andelen hållbara upphandlingar.....	28
3.19 Inrapportering av vissa mått	29

1 Sammanfattning

Göteborgsregionens utveckling går fortsatt starkt och vi är inne i en lång period av tillväxt med stor efterfrågan på arbetsmarknaden och antalet sysselsatta ökar. Det är fortfarande för många som står långt från arbetsmarknaden, trots att både näringslivet och offentlig sektor har svårt att rekrytera till sina behov.

- Processägarskapet; målet involverar ett stort antal förvaltningar och bolag inom staden samt externa parter vilket medför att arbetet går i långsammare takt än förväntat. Arbetet med processägarskapet sker i nära samverkan med SLK som har uppdraget att leda arbetet med att ta fram ett innovationsprogram för staden.
- 12 klara etableringar där t.ex. Geely har undertecknat ett "LoI" om att etablera ett innovationscenter i Göteborg. Det är sannolikt den största utländska nyetableringen i Göteborg någonsin, med plats för 3500 anställda.
- Namnet *Yesbox-home of entrepreneurs* samt ett koncept för verksamheten i Gamlestaden har arbetats fram tillsammans med aktörerna. Starta företag-dagen körs 13 september men officiell invigning sker 4 oktober.
- Mätning i SOM-institutets mätning kring Göteborgarnas inställning till entreprenörskap gav resultatet att 79% svarade att staden har en bra entreprenörsanda. Frågan var ställd till 7000 invånare i åldern 16-85 år och 52 % av de tillfrågade svarade.
- Under första halvåret har Business Region Göteborg nämnts i olika medier i 327 olika inslag. Utöver en total ökning ser vi också en förskjutning mot större medier som ger oss ett större publicitetsmässigt värde.
- Det är allvarliga konsekvenser för näringslivet av den utdragna konflikten i hamnen.

I allt väsentligt löper verksamheten i enlighet med budget och fastställd verksamhetsplan såväl utvecklingen hittills, som våra förväntningar under resten av året. Temporära avvikelser för perioden ses inom projektverksamheten men påverkar inte det ekonomiska resultatet på helår.

STRATEGISKT AVSTAMP

- Styrelsen har 21 augusti fattat beslut om den kompetensförsörjningsplan som BRG tillsammans med Arbetsmarknad och Vuxenutbildningen har tagit fram.
- Under september kommer förslag till näringslivsstrategiskt program att skickas ut på en formell remissrunda inom staden och målet är att ha ett förslag klart till kommunstyrelsen i januari 2018.
- 1 september genomfördes en näringslivsstrategisk dialog med ämnet "*Göteborgs position som Skandinaviens logistik-hub*". Beredning av nästa möte med temat "*Det entreprenöriella Göteborg*" pågår och planeras genomföras 17 januari 2018.

DELÄGDA BOLAG

Verksamheten i delägda bolagen utvecklas i enlighet med lagd budget och plan för året. Inga väsentliga avvikelser rapporteras för såväl perioden som förväntningar för resten av året. Ägardialoger har hållits med övriga representanter för de delägda bolagen.

- Mölndals Stad har gått in som delägare i Sahlgrenska Science Park AB (8,26%)
- Förvaltnings AB Framtiden har tecknat ett strategiskt samverkansavtal med Johanneberg Science Park AB vilket innebär att de ingår ett partnerskapsavtal som om Framtiden vore en huvudägare utan det formella delägandet.

2 Resultatredovisning och verksamhetsanalys

2.1 Väsentliga händelser och verksamhetens utveckling

UTVECKLINGEN HITTILLS 2017

Göteborgsregionens utveckling har fortsatt positivt under första halvan av 2017.

I mars 2017 blev vi en miljon invånare i Göteborgsregionen vilket är en indikation på att det är en stark region med en stark motor och en marknad som växer. Det är fortfarande många som står utanför arbetsmarknaden samtidigt som det är många som har ett behov av att rekrytera. Det råder fortfarande brist på bostäder och lokaler.

Lönesumman i Göteborgsregionen fortsätter att växa och den starka tillväxten kan framförallt härledas till en stark konjunktur i näringslivet, vilken skapat sysselsättning. Samtidigt har de befintliga jobben i regionen blivit mer välbetalda. Tillväxten motsvarar i kronor 2,2 miljarder där drygt 70% skapas av Göteborgsregionens företag. Eftersom vi räknar realt är inflationen borttagen, så siffrorna indikerar en stark tillväxt för både privat och offentlig sektor.

Real lönesummetillväxt Q2 2017 jämfört med Q2 2016; +4,6% (Sverige 4,0%)

Real lönesummetillväxt - privat sektor Q2 2017 jämfört med Q2 2016; +4,8% (Sverige 4,0%).

Real lönesummetillväxt - offentlig sektor Q2 2017 jämfört med Q2 2016; +4,3% (Sverige 4,3%).

Sysselsättningstillväxt Q2 2017; +1,4% (Sverige 2,0%).

Generellt ser vi att många jobb i Göteborgsregionen har skapats och fortsätter att skapas i och kring bygg- och fordonsindustrin samt inom tjänster kopplade till IKT.

Arbetslöshet juli 2017; 5,7% (- 0,2%-enheter på årsbasis)

Näringslivets starka läge har gett utslag på arbetsmarknaden men det råder dock fortsatt hög arbetslöshet för grupper med svagare ställning på arbetsmarknaden, framförallt gäller det regionens utrikes födda. I juli 2017 var arbetslösheten bland utrikes födda 16,3% (för Sverige var motsvarande andel 21,8%). För utrikes födda ungdomar i Göteborgsregionen är situationen desto värre då drygt var fjärde (25,1%) är arbetslös. För Sverige är drygt var tredje (34,3%) utrikes född ungdom arbetslös.

Arbetslöshet juli 2017; 5,7% (-0,2%-enheter på årsbasis)

Stockholmsregionen – Arbetslöshet juli 2017; 6,1% (oförändrat på årsbasis)

Malmöregionen – Arbetslöshet juli 2017; 10,4% (+0,3%-enheter på årsbasis)

Sverige – Arbetslöshet juli 2017; 7,3% (oförändrat på årsbasis)

Jämfört med övriga storstadsregioner och riket i stort visar att det endast är Göteborgsregionen som har en fallande arbetslöshetsandel på årsbasis. Det råder dock fortsatt hög arbetslöshet för grupper med svagare ställning på arbetsmarknaden, framförallt gäller det regionens utrikes födda. I juli 2017 var arbetslösheten bland utrikes födda 16,3% (för Sverige var motsvarande andel 21,8%). För utrikes födda ungdomar i Göteborgsregionen är situationen desto värre då drygt var fjärde (25,1%) är arbetslös. För Sverige är drygt var tredje (34,3%) utrikes född ungdom arbetslös.

STRATEGISKT AVSTAMP

Under perioden har arbetet fortsatt inom de uppdrag som pågår inom bolaget i samverkan med flertal parter inom staden och regionen.

KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSPLAN

Den 21 augusti fattade BRG:s styrelse beslut om att fastställa förslaget till kompetensförsörjningsplan som BRG tillsammans med Arbetsmarknad och Vuxenutbildningen har tagit fram. Under hösten påbörjas arbetet med att ta fram handlingsplaner för att operativt komma igång med de föreslagna insatserna tillsammans med olika samarbetspartners.

NÄRINGSLIVSSTRATEGISKT PROGRAM

Totalt har vi haft ett 80-tal workshops och möten med företag och organisationer från näringsliv, akademi, science parks och staden för att få inspel kring hur man ska jobba. Under sommaren har näringslivet fått ge ytterligare input i form av en förenklad remiss via en webbenkät. Under september skickas förslaget ut på en formell remissrunda inom staden och målet är att ha ett förslag klart till kommunstyrelsen i januari 2018.

STRATEGISK NÄRINGSLIVSDIALOG

1 september genomfördes en dialog med ämnet *"Göteborgs position som Skandinaviens logistik-hub"*. Beredning av nästa möte med temat *"Det entreprenöriella Göteborg"* pågår och planeras genomföras 17 januari 2018. Resultat där inspelen från tidigare dialogerna har använts är t.ex. parterna i byggbranschen har träffat avtal om en ny modell för att kunna rekrytera nya grupper bl a kvinnor och människor med utländsk bakgrund som bygger på att arbete/betald praktik varvas med utbildning i två steg för att sedan övergå i traditionell lärlingsutbildning. Detta räknar vi med ska underlätta rekryteringen till branschen och skapa nya möjligheter för grupper som haft svårt att komma in på ordinarie arbetsmarknad. Göteborg är en pilot för att testa modellen med beräknad start hösten 2017.

På det senaste mötet om Innovation var deltagarna överens om vikten av att utveckla tvärfunktionella testbäddar. RISE tog initiativet tillsammans med Chalmers och BRG – nästa fas är att vi ska börja involvera näringslivet i detta arbete och det kommer bland annat att samordnas med det nationella samrådsinitiativet Smarta städer.

REGIONAL SAMORDNING

Det regionala nätverket med näringslivschefer arbetar vidare i sina arbetsgrupper *"Företagsklimat, Planera för tillväxt, Kompetensförsörjning, Nyföretagande och Kommunikation"*. Syftet är att förstärka insatserna och förbättra resultatet på regional nivå genom bland annat idé- och erfarenhetsutbyte och ökad samverkan. Den 25 april offentliggjordes årets Insiktsmätning. I samband med detta anordnade BRG ett seminarium och workshop för regionens tjänstemän och politiker. Tillsammans med Svenskt Näringsliv och utifrån deras enkätundersökning planeras ett liknande regionalt seminarium den 22 september.

KÄRNVERKSAMHET

Verksamheten under perioden har utvecklats i linje med lagd plan och följer prognos/helårsbudget.

ATTRAHERA INVESTERINGAR, KOMPETENS OCH STÄRKA FÖRETAGSKLIMATET

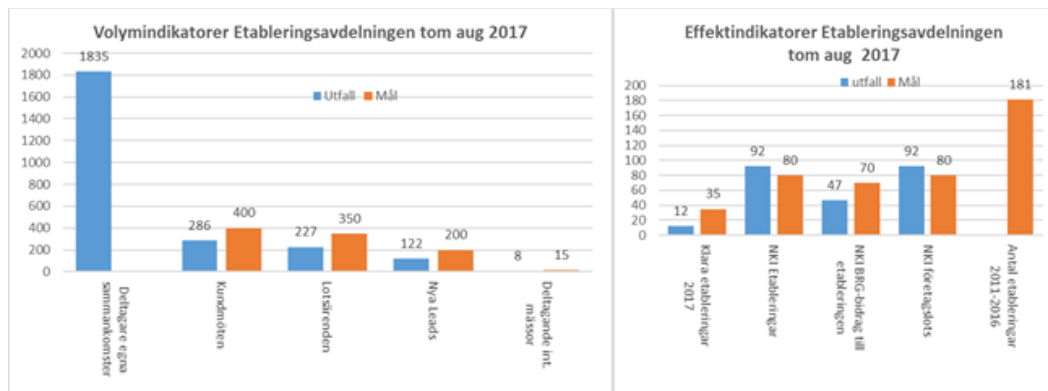
- *Fler investeringar i Göteborgsregionen*
- *Ökad kännedom om Göteborgsregionen*
- *Ökad samverkan och ökad effektivitet i egna och andras verksamheter*

Vi har 12 klara etableringar (UR2 2016; 12). I samband med att statsministern och Göteborg besökte Geely i juni undertecknades ett "LoI" om att etablera ett innovationscenter i Göteborg. Det är sannolikt den största utländska nyetableringen i Göteborg någonsin, med plats för 3500 anställda och ett designcenter mm. För att etableringen skall genomföras fullt ut är det avgörande att staden lyckas hålla högt tempo i detaljplanen för Pumpgatan och att byggnation kan starta våren 2018.

Vår senaste mätning om företagsklimatet i Göteborg visar att företagen är mer nöjda än tidigare med kommunens service enligt Insiktsundersökningen. NKI ligger nu 69, vilket är ett godkänt betyg. Dock behöver nivån öka ytterligare för att vi skall nå vårt mål.

I syfte att bidra till ett bättre företagsklimat i Göteborg har BRG två företagslotsar som vägleder företag i komplicerade ärenden. Under första halvåret har vi hanterat 227 ärenden. Det är färre men mer komplicerade ärenden än motsvarande period förra året, vilket ligger i linje med strategin att främst inrikta lotsen mot komplexa ärenden.

Nedan redovisas några indikatorer som ger en fingervisning över omfattning och resultat av vår verksamhet.



INVESTERINGSFRÄMJANDE

Vi upplever ett mycket stort intresse för Göteborgsregionen och de affärsmöjligheter som finns här. Vi har under det första halvåret fått in drygt 122 nya etableringsärenden till BRG. Det är drygt 30 fler än motsvarande period förra året.

Budskapet om att 1000 miljarder skall investeras i regionen börjar ge resultat och företagen inom bygg/fastighetsutveckling står bokstavligen på kö för att få komma hit och se vilka möjligheter som finns. I slutet av april anordnade vi en internationell matchmakingdag för företag inom byggsektorn. 16 internationella företag deltog. Samtliga är intresserade av att göra affärer i Göteborg och flera letar nu aktivt sin första affär i regionen.

Under perioden har vi arbetat intensivt med två stora förfrågningar, Northvolt som planerar att öppna en enorm batterifabrik i Sverige och Geelys innovationscenter. Vi har tillsammans med andra delar av staden, regionen och privata aktörer arbetat fram mycket konkurrenskraftiga förslag för dessa båda etableringar. Tyvärr så har Northvolt gått vidare med andra förslag.

Arbetet med Geely har pågått under flera år och intensifierades under hösten 2016. Under våren genomförde staden en delegationsresa till Shanghai och besökte då Geely för att diskutera etableringen. I juni undertecknades ett LOI avseende etablering i samband med att Göteborg och statsministern åter besökte Geely. Geelys innovationscenter omfattar minst 80 000 kvm och utrymme för 3 500 anställda. BRG bedömer att etableringen på Lindholmen är mycket strategisk för Göteborgsregionen då den befäster Geelys intressen i Göteborg och är en viktig del i företagets strategi för att möta den snabba omställningen mot elektrifiering och uppkopplade fordon.

Eftersom hela fordonsindustrin globalt nu ställer om pågår en global utvecklingsvåg bland alla fordonstillverkare. För att hänga med i denna utveckling är det centralt för både Volvo och Geely att denna och andra investeringar kan genomföras i snabb takt. Annars är det stor risk att Göteborg kommer efter i utvecklingen. För staden innebär det konkret en utmaning att skyndsamt ta fram en detaljplan som möjliggör etableringen av innovationscentret och fortsätta verka för att statens satsning på ett elektromobilitetslabb blir verklighet i Göteborg. BRG bedömer att stadsbyggnadsprocessen har startat på ett bra sätt och har förutsättningar att hålla tidplanen. Det är dock viktigt att detta projekt (detaljplan Pumpgatan) bevakas noggrant från politisk nivå.

FÖRETAGSKLIMAT

Varje år mäter vi tillsammans med SKL hur företagen uppfattar servicen som kommunen ger i samband med 6 vanliga myndighetsärenden. I årets undersökning, som presenterades den 25 april, så fick Göteborgs stad ett samlat kundbetyg på 69 (0-100). Det är en ökning med två enheter från 2015 och betyget räknas som godkänt. Gränsen till väl godkänt har SKL satt till 70. Sammanfattningsvis ser vi att företagen är allt mer nöjda sedan vi startade mätningen 2008 då NKI uppgick till 62. Betygen för bygglov, livsmedels- och miljötillsyn ligger dock fortfarande under riksnittet. I samband med att resultaten presenterades ordnade vi ett större regionalt seminarium med ledande politiker och tjänstemän, samt ett erfarenhetsutbyte kring förbättringsmöjligheter.

STADSUTVECKLING

För att göra det enklare för företag som vill etablera sig i regionen har BRG i samarbete med GR en gemensam internetbaserad databas över tillgänglig kommunal mark i regionen. Databasen är nu klar för lansering. Etableringsavdelningen har svarat på två remisser som har koppling till stadsutveckling.

Under det sista året har vi märkt en ökning av industriföretag som vill etablera sig i Göteborgsregionen. Det främsta exemplet är den batterifabrik vi nämnt ovan, men även många mindre aktörer som söker industrilokaler om ca 10 000 kvm samt tillhörande kontor och logistiktor. Den typ av etableringar har Göteborg inte haft med i sin planering. BRG bedömer att staden behöver planera för mer industri/logistikmark.

TYDLIG ENTREPRENÖRSKAPSREGION SAMT FLER NYA OCH VÄXANDE FÖRETAG

- *Ökad tillväxt, export och investeringar i företag som vill växa*
- *Mer framgångsrika företagsstarter*
- *Ökad utvecklings- och innovationsförmåga hos individer och företag*
- *Ökad samverkan och ökad effektivitet i egna och andras verksamheter*

NYFÖRETAGANDE OCH ENTREPRENÖRSKAP

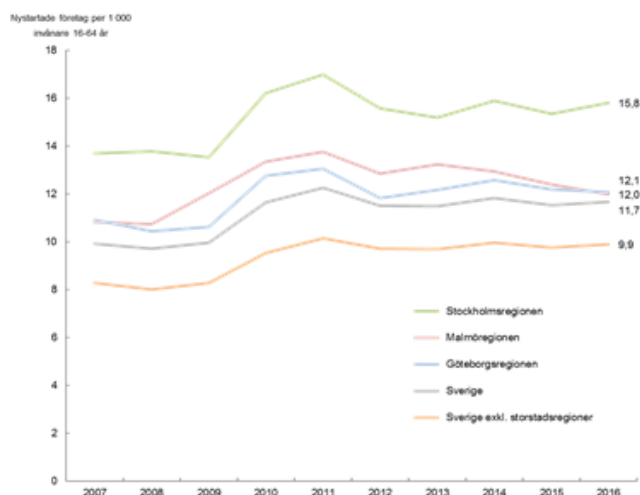
I målbilden för jubileumssatsningen det entreprenöriella Göteborg ska staden präglas av en entreprenöriell attityd och atmosfär. För att följa utvecklingen på Göteborgarnas inställning till entreprenörskap har vi från och med 2016 en fråga i SOM-institutets årliga mätning. Resultatet på frågan **"Hur upplever du entreprenörsandan i Göteborg"** presenterades i juni.

- 79% svarade att staden har en bra entreprenörsanda.
- 52% svarsfrekvens, frågan var ställd till 7 000 invånare i åldern 16-85 år.

I juni kom även statistik från Tillväxtanalys över antal nystartade företag i Sverige under 2016.

- 7 700 företag startades i Göteborgsregionen 2016 (+200 jmf fg år)
- Nyföretagarfrekvensen minskade något till 12,1 (12,2)
- Motsvarande siffra i Malmöregionen blev 12,0 (12,4) och för Stockholmsregionen 15,8 (15,4).

Nya företag per 1 000 invånare 16-64 år (nystartarfrekvens)



Årets GEM-rapport (Global entrepreneurship monitor) presenterades i maj. Rapporten visar att entreprenörskapet har ökat i Sverige under 2016 och domineras av en ökning i kvinnors entreprenörskap. Dock ligger Sverige under genomsnittet i innovationsdrivna länder. De äldre är mycket aktiva som företagare, de är mer riskvilliga och mer optimistiska än sina yngre företagarkollegor.

Arbetet med att skapa stadens nya mötesplats för innovatörer och entreprenörer i Gamlestaden har intensifierats efter att hyreskontrakten signerades i mars. Vi har tillsammans med aktörerna och reklambyrå haft workshop kring konceptualisering och namnförslag vilket resulterat i ett koncept och namnet **Yesbox-home of entrepreneurs**.

Mötesplatsen lanserades på kulturkalaset och i början av september sker en lanseringskampanj på stadens spårvagnar och hållplatser. Den 4 september öppnar vi dörren och officiell invigning sker 4 oktober. En hemsida är skapad <https://www.yesboxgoteborg.se/> där man hittar information om kommande aktiviteter samt vilka aktörer som idag är aktiva i samarbetet. I augusti hade vi glädjen att få visa upp mötesplatsen för näringsministern Mikael Damberg.

I våra två **Business Center** är det fortsatt stor efterfrågan på rådgivning och seminarier. På Hisingen i projektet One Stop Future Shop har de goda resultaten rönt stor uppmärksamhet. I augusti besökte Tillväxtverkets generaldirektör projektet för att få mer information om vad som ligger bakom framgångarna. Projektet kommer under hösten även starta ett systerprojekt med en uppväxling mot utrikes födda entreprenörer där bland annat BRG och arbetsförmedlingen ingår som samverkansparter. Tillsammans med stadens kompetenscenter kommer vi delta i årets Opportunity Day som går av stapeln i november.

Under försommaren kunde man söka till vår accelerator för **socialt företagande**. Det blev tyvärr få ansökningar vilket innebär att vi endast startar upp en accelerator nu i september istället för två. Vi hoppas på större intresse i omgång två där ansökningsperioden pågår.

Inflödet till Mikrofonden Väst har varit lågt och endast en kreditgaranti har beviljats under året. Av stadens insatta 5 mkr i fonden är i dagsläget 2,9 mkr uppbundna i beviljade kreditgarantier. Vi har under året drabbats av en förlust då en förening som beviljats ett banklån om 90 000 kronor, med vår kreditgaranti som säkerhet, inte klarat av att amortera beloppet. Styrelsen i Mikrofonden Väst har bedömt att föreningens beteende är bedrägligt och låtit polisanmäla föreningen samt skickat ärendet vidare till Kronofogdemyndigheten för indrivning. Ärendet ligger nu hos Tingsrätten för beslut.

De medel som staden tillfört Mikrofonden Väst, via BRG, kan innebära en förlust och medel kommer då att tas i anspråk av stadens 5 mkr. Enligt nuvarande skuldebrev ska första amortering ske 2018-01-10 med kvarstående belopp av de 5 mkr som inte tagits i anspråk för redovisade uppkomna förluster och utestående kreditförpliktelser. Därefter sker amortering löpande i takt med att utestående kreditförpliktelser förfaller, dock senast 2020-01-10. BRG har uppbokat en fordran på Mikrofonden Väst och motsvarande skuld till Göteborgs Stad. Dessa kommer regleras med 90 000 kr.

DRIVA OCH UTVECKLA FÖRETAG

Genomgående i möte med företag märks en fortsatt utmaning att hantera konsekvenserna av en högkonjunktur vilket tar sig uttryck i att de upplever tidsbrist och att inte räkna till i vardagen m.m. Utmaningen med brist på yrkesutbildade medarbete kvarstår samt bristen på kompetens för framtida behov har man inte tid och/eller kompetens att planera för. Effekterna av våra insatser är att fler ägare och ledare får en ökad kompetens kring affärsutveckling och tillväxt och därmed ökar sin förmåga att skapa en sund och hållbar tillväxt.

- 400 kundmöten hitintills i år, ligger i paritet med motsvarande period föregående år.
- Vi noterar en minskning av antalet företag i programmet (-10 från årets början)
- Vi noterar en ökning av aktivitetstid bland deltagande företag jämfört med föregående år (+330 tim, totalt 3 236 tim)
- 335 personer har deltagit i olika aktiviteter för kompetenshöjning och nätverkande.

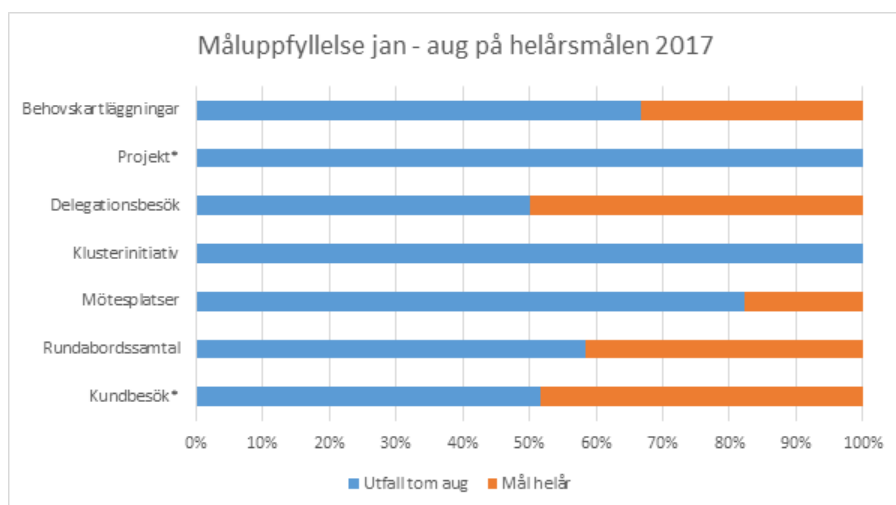
Trots den pågående högkonjunkturen finns det företag som har ekonomiska bekymmer och som kan få hjälp av **Företagsakuten**. Den avvikelser som kan ses är att färre uppdrag har genomförts än planerat, 32 inkomna ärenden mot budgeterade 56 (helår 80). Under perioden har 17 informationsträffar genomförts hos kommuner, banker och ekonomiska nätverk i Göteborgsregionen.

KLUSTERUTVECKLING OCH SAMVERKAN FÖR INNOVATION OCH JOBBTILLVÄXT

- Ökad tillväxt, export och investeringar i företag som vill växa
- Ökad kännedom om Göteborgsregionen
- Ökad utvecklings- och innovationsförmåga hos individer och företag
- Ökade resurser till innovationsinsatser
- Ökad samverkan och ökad effektivitet i egna och andras verksamheter

Högre aktivitetsgrad än planerat samt med fler uppdrag och åtaganden att starta upp i bred samverkan med externa aktörer. Ett sådant exempel är uppföljningen av den strategiska näringslivsdialogen i mars, som hade fokus på Innovation och hur staden, näringsliv och akademi tillsammans kan bygga "Testbädd Göteborg". BRG är processägare för Göteborgs Stads budgetmål om innovation och sysselsättning. BRG har i samarbete med SLK och Stadshus valt att fokusera arbetet på att arbeta fram övergripande indikatorer för att kunna mäta och följa upp stadens innovationsarbete. BRG deltar vidare aktivt i framtagningen av Göteborgs Stads Innovationsprogram som läggs fram till KS och KF under september. Planerad start av åtgärderna i handlingsplanen är jan 2018.

Sedan 31 år har Göteborgs Stad ett partnersstadsavtal med Shanghai Stad. I samband med att avtalet förnyades i maj, arrangerades två rundabordssamtal med Shanghais departement för transportlösningar samt forskning och innovation. Målsättningen är att tillsammans skapa testbäddar i Shanghai för aktörer i Göteborgsregionen. Såväl akademi, institut och näringsliv kommer då att engageras. Planen är att näringslivet från regionen ska erbjudas aktiviteter på plats under vintern.



Utfall jan – aug 2017(jmf 2016 samma period)

- Antal Behovskartläggningar 4 (3)
- Antal projekt 9 (fanns ej som KPI 2016)
- Antal delegationsbesök 25 (26)
- Antal klusterinitiativ 19 (14)
- Antal mötesplatser 37 med 2260 deltagare (30 med 2000 deltagare)
- Antal rundabordssamtal 7 (14)
- Antal kundbesök 145 (190).

ENTERPRISE EUROPE NETWORK (EEN) OCH BRGS DEL I GÖTEBORGS STADS BRYSSELKONTOR

EEN har färre kundbesök än under samma period föregående år, vilket beror på färre inkommande förfrågningar om EU och kontaktförfrågningar inom EU. Åtgärden för hösten blir att verksamheten ska arbeta än mer utåtriktad under hösten, delta i fler externa seminarier, bygga relationer med de regionala Almi-kontoren och förstärka det interna samarbetet på BRG.

Under försommaren lades stor kraft vid att för Göteborg Stads räkning skriva en ansökan om att utpekas som Europas Innovationshuvudstad 2017, iCapital Award. Göteborg gick inte vidare denna gång då medborgarengagemang för innovationsutveckling prioriterades i år. Andra städer har utvecklat den delen, men har inget av det andra som vi i Göteborg är starka på, ex. samarbete med näringsliv och akademi. BRGs del i Brysselkontoret har stort engagemang och ansvar i Eurocities och är drivande i många forumfrågor som har näringslivsfokus.

GREEN GOTHENBURG

Green Gothenburg har under perioden arrangerat 25 studiebesök från 20 länder. De flesta delegationerna har kommit från Kina och Indien (inga svenska). Besöken är huvudsakligen inom hållbara transporter och hållbar stadsutveckling. Totalt har 19 företag deltagit i samband med besöken och därmed träffat potentiella kunder.

Green Gothenburg har medverkat i energiminister Baylans delegation till Beijing i juni med deltagande i den internationella konferensen Clean Energy Ministerial. Delegationsresan var en uppföljning av den kinesiska energiministerns tidigare besök i Göteborg för att skapa exportmöjligheter för såväl kinesiska företag som svenska.

KKN FORUM GÖTEBORG

Under våren har en samverkansplattform etablerats inom ”design och form-området”. 85 personer från akademi, näringsliv, kulturliv och offentlig sektor har bildat grupper inom bland annat design, arkitektur, konsthantverk och mode med målet att branscherna ska få det lättare att formulera sina behov gemensamt. Effekten är ökat samarbete inom och mellan områdena; vi har redan sett klusterinitiativ springa ur forumet till exempel ett initiativ för ett slöjd- och konsthantverkshus i Kviberg. Arbetet sker i samverkan med Kulturförvaltningen.

SALTET PÅ RINGÖN

Saltet skapar förutsättningar för att ny verksamhet kan arbeta på Ringön, exempelvis genom tillägg i detaljplanen så det är möjligt för kulturverksamhet och restauranger att verka på ön. Under perioden har Saltet medverkat till att 6-8 nya verksamheter har etablerat sig på Ringön. Vi får ca 3 förfrågningar om dagen gällande lokaler. I år var ca 30 företag med på Ö-festen från Ringön, förra året deltog ca 10.

Vi samarbetar med staden och kring tillägg i detaljplan och frågan om temporära bygglov. Särskilt viktiga frågor för positiv framdrift av projektets förväntade resultat är; Tillägg i detaljplanen för Ringön, Tillfälliga bygglov på Ringön, Behov av funktionella och billiga lokaler på Ringön och Transportfrågan.

BREWHOUSE INKUBATOR

Brewhouse har under perioden haft drygt 150 rådgivningar och intervjuat 30 presumtiva deltagare till höstens inkubatorprogram där 15 antogs.

15 projekt, idéer och företag hade sin avslutning efter genomfört inkubatorsdeltagande i programmet ”Create Speed”. Utvärderingar visar att deltagarna fått fördjupad kunskap om entreprenörskap, affärsmodeller, retorik och presentationsteknik, ekonomistyrning, paketering och marknadsföring.

- 100 procent svarar att de fått verktyg för att kunna driva sitt företag hållbart och långsiktigt.
- Över 60 procent av deltagarna var kvinnor
- 34 procent av deltagarna har en annan etnisk bakgrund.

FORDON OCH TRANSPORTER SAMT INFRASTRUKTUR OCH LOGISTIK

Första halvåret har präglats av ökad koncentration av intressentmöten, delegationsbesök, efterfrågan om talarengagemang vid seminarier, samverkansprojekt och förstudier, där BRG förväntats komma med inspel. Verksamheten ser även ett ökat arbete med remisser och rapporter, kopplat till näringslivets påverkan av t.ex. pågående infrastruktursatsningar, hamnkonflikten mm.

- BRG har tillsammans med VGR arbetat fram en rapport som beskriver fordonsindustrins behov av kompetensförsörjning, nu och framöver. Rapporten pekar på branschens betydelse både för regionen och nationen i stort, och har presenterats både vid seminarium i Göteborg och på Almedalen.
- BRG har etablerat en kontinuerlig rundabordsdialog med bolag inom kategorin teknikonsulter, vilket utvecklats till ett klusterinitiativ. Sju ledande konsultbyråer deltar som tillsammans omfattar 5000 anställda i regionen.
- BRG har fått beviljat en ansökan om att presentera regionala satsningar på området elektrifierade transporter på EVS30, världens största elfordonsmessa, i år i Stuttgart. Syftet är att locka mer kompetens- och investerings- och etableringar till regionen, att omvärldsbevaka, liksom möjliggöra en dialog om innovationssamverkan med andra regioner, viktigt i ljuset av de näringslivs- och statliga satsningar som görs i regionen på området elektromobilitet.
- BRG har kartlagt näringslivets gemensamma regionala intressen när det gäller transportinfrastrukturinvesteringar och bidragit med inspel till regional godstransportstrategi och regionalplansarbetet - som i sin tur ligger till grund för nationella planer och investeringar.
- BRG har också genomfört en studie kring framtida logistiklägen i Göteborg, i syfte att ta fram en strategi för marketablering inom logistik och industri i samarbete med Fastighetskontoret, Stadsbyggnadskontoret och Göteborgs Hamn. Studien presenteras i höst.

ENERGI

Den 9 maj hölls på Svenska Mässan den nationella energikonferensen, Power Circle Summit som BRG är en av initiativtagarna till, med rekorddeltagande. Ett av huvudämnena var elektrifiering av fordonsflottan aktualiserat av bl.a. Northvolt och CEVT.

FINANS

Genom BRGs arbete med FinansKompetensCentrum är ett arbete under utveckling tillsammans med Chalmers computer Science, IT-konsulter, finansbolag och banker, för att titta närmare på digitaliseringsgraden i finansbranschen. BRGs roll är att skapa kontaktytorna mellan parterna. IT-avdelningarna växer i finansverksamheterna och behovet för samverkan mellan företagen och akademien är uttalad. Under sommaren har vi därför etablerat ett forum för Fintech. Dessutom bistår vi i etableringen av en YH-utbildning för att säkra kompetensförsörjningen inom trade finance.

KOMMUNIKATION

- *Ökad kännedom om Göteborgsregionen*

Varumärket Business Region Göteborgs synlighet i medierna har fortsatt ökat jämfört med föregående år. Under första halvåret har Business Region Göteborg nämnts i olika medier i 327 olika inslag. Det kan jämföras med 426 inslag för helåret 2016.

Utöver en total ökning ser vi också en förskjutning mot större medier som ger oss ett större publicitetsmässigt värde.

På nationell och internationell nivå är medieexponering en viktig del av uppgiften att göra Göteborgsregionen synlig som attraktiv näringslivs- och kompetensdestination. Vi ser ett samband mellan medienärvaro och intresset för etableringsmöjligheter och affärssamarbeten.

Under första halvåret fanns BRG med 34 gånger i stora nationella medier (24 för helåret 2016). 95 gånger i stora medier med utgivning i Göteborgsregionen (70 helåret 2016).

Utöver detta medverkade BRG:s rapportering till ett omfattande medieintresse för Geelys beslut att etablera sitt europeiska innovationscenter i anslutning till Lindholmen Science Park. Totalt har vi hittat drygt 550 publiceringar om Geelynyheten. Då är bloggar och sociala medier inte medräknade.

Under första halvåret har BRG:s kommunikationsavdelning lanserat ett helt nytt nyhetsrum. Vår egen redaktionella produktion har lagts om 180 grader – från att berätta om vad BRG gör till att sätta näringslivsutvecklingen i ett sammanhang som ger mottagarna ett verkligt värde. BRG:s förmåga att ge bakgrunder och analys stärker varumärket och ger ett bidrag till förståelsen för näringslivets förutsättningar i Göteborgsregionen.

I en stor redaktionell satsning växer en berättelse om Göteborgs nytänkande näringsliv fram – inklusive de utmaningar regionen står inför. Särskilt fokus har lagt på att initierat beskriva och förklara den stora globala omställningen av fordonsindustrin, med Göteborg i en ledande roll.

Vi har utvecklat vår egen förmåga att förpacka och distribuera vårt innehåll. Det handlar om avancerade tekniska system, nya medieformat, personlig utveckling med ökad medievana hos BRG:s medarbetare, en utvecklad kanalstrategi och en förbättrad förmåga att förstå vad publiken är intresserad av och hur innehållet görs attraktivt.

STATUS PÅGÅENDE PROJEKT och UPPDRAG

Grön färg / Följer plan eller mindre avvikelser som inte bedöms påverka resultat/mål

Gul färg / Mindre avvikelser i t.ex. tid/kvalitet/kostnad för perioden som kan åtgärdas

Röd färg / Väsentliga avvikelser som påverkar uppdraget och/eller förväntat resultat

PROJEKT	GRÖN = Följer plan eller mindre avvikelser som inte bedöms påverka resultat/mål GUL = Mindre avvikelser i t.ex. tid/kvalitet/kostnad för perioden som kan åtgärdas RÖD = Väsentliga avvikelser som påverkar uppdraget och/eller förväntat resultat
One Stop Future Shop	
Tillväxt Turism	Under Q4 kommer både BRG & Gbg&Co justera upp mer insatser i tid.
Northern Connections	Viss utmaning att involvera 20 parter i sju länder. Ligger 1-2 mån efter tidplan, men kommer att intensifiera arbetet under hösten.
Catalyser (FOI)	
BioREG	Förändrad delaktighet från partners i staden, mer Renova, mindre Göteborg Energi.
Västsvensk Subsea	Avslutas mars 2018. Se nedan "Periscope".
Tech Nordic	Viss eftersläpning med tillsättningen av en resurs vilket också då påverkar projektbudgetens utfall för perioden.
Lärandets Torg	
Fossil Free Energy District (FED)	Arbetspaketet för kommunikation i projektet fortlöper enligt plan men BRGs insatser har blivit något förskjutna då vissa projektresultat måste uppnås innan BRGs insatser kan komma igång.
Logistic Hub Scandinavia	Förstudie pågår bland annat kring flygfrakts betydelse för regionen.
Ada Reg	Löper enligt plan men ligger något efter i budget pga lång vakans. Rekrytering genomförd och börjar 1 okt.
GTGWS (Talent Attraction)	
ElectriCity	Avslutat för BRG men det kvarstår att flytta över avtal till TK samt part i samverkansavtalet för koordineringen.
Stadslandet	
<i>Periscope "nytt"</i>	<i>BRG har beviljats medel för projektet "Periscope" genom Interreg Nordsjön. Projektet syftar till att utveckla ett långsiktigt samarbete mellan företag, akademi/institutioner, offentliga myndigheter och slutanvändare kring produkter och tjänster inom maritima näringar. Projektet startar i oktober 2017 och pågår under 3 år. Projektet "Subsea" fortlöper och resultatet uppgår sedan i "Periscope" under 2018.</i>

STATUS PÅGÅENDE PROJEKT och UPPDRAG

Grön färg / Följer plan eller mindre avvikelser som inte bedöms påverka resultat/mål

Gul färg / Mindre avvikelser i t.ex. tid/kvalitet/kostnad för perioden som kan åtgärdas

Röd färg / Väsentliga avvikelser som påverkar uppdraget och/eller förväntat resultat

SÄRSKILDA BESLUT ELLER UPPDRAG KS/KF	GRÖN = Följer plan eller mindre avvikelser som inte bedöms påverka resultat/mål GUL= Mindre avvikelser i t.ex. tid/kvalitet/kostnad för perioden som kan åtgärdas RÖD = Väsentliga avvikelser som påverkar uppdraget och/eller förväntat resultat
Processägarskap "Göteborg skall vara en hållbar innovationsstad med ökande jobbtillväxt"	Arbete pågår med att utveckla indikatorerna för att målet ska kunna mätas och följas upp. Nationella samtal pågår för att få samma indikatorer som blir jämförbara mellan städer.
Företagslots	
Företagsklimat	Arbetet fortlöper enligt projektplan men vi har fortfarande en bit kvar till att nå målet "bästa företagsklimatet bland storstadsregionerna".
Företagsutveckling och jobb i hela staden "Entreprenörskvarter"	
Företagsutveckling och jobb i hela staden "Business Center/Kompetensnav"	
Företagsutveckling och jobb i hela staden "Saltet Ringön"	Behov och förväntade effekter matchar inte tidsmässigt stadens processer för detaljplaner, tillstånd mm.
Socialt företagande	Få sökande till acceleratören och få ärenden i Mikrofonden.
AZ BioVentureHub	
Green Gothenburg	
Strategisk näringslivsdialog	
Samverkansplattform för jämlikt Göteborg	
Kompetensförsörjningsplan	
Gothenburg Climate Partnership	Projektledare är anställd sedan augusti och arbetar tillsammans med näringsliv, organisationer och andra aktörer inom staden fram innehållet i verksamheten som planeras att starta Q2 2018. Insatserna har blivit något förskjutna enligt ursprunglig plan.
Näringslivstrategiskt program	
Utvecklingsområde Nordost	
2021- jubileumssatsning "Världens bästa stad när det regnar"	Ansvar för projektet planeras att övergå från BRG till Kretslopp och Vatten efter årsskiftet 17/18. Under våren har en omfattande kunskapssamling kring regn & vattenhantering kommunicerats, en metod arbetats fram för att påverka bygg & anläggningsarbeten (offentliga & privata) för att bli en stad som är bättre förberedd att möta ökade regn- och vattenmassor med hjälp av kreatörer och "design thinking".

2.1.1 Affärsområden/dotterbolag eller motsvarande

MINORITETSÄGDA BOLAG

Ägardialog har förts med övriga delägare av science parks. Ägarna är överens om att en ny form av association med en science park som inte är baserad på ägande ska fortsätta att utvecklas. Det finns vidare en samstämmighet bland ägarna om att börja tillämpa den process för framtagande av ägardirektiv som har utarbetats i samverkan med ägarna i respektive park.

Ägardialog med Almi har förts med VGR. Ägarna är överens om att fortsätta med den inslagna inriktningen men att fördjupa samverkan och öka samarbetet framgent.

Lindholmen Science Park

I sin helhet löper verksamheten väl, resultatet följer plan med något högre projektsättning och tillhörande projektkostnader jämfört med tidigare. Väsentliga händelser under perioden är bl.a.

- Zenuity har etablerat sig på Lindholmen.
- Geely Innovation Center. Geely beslutat att samla sin verksamhet på Lindholmen i en ny mycket stor fastighet.
- ElektromobilitetsCenter. Process startad för etablering av ett nytt Center för framtidens drivlinor. RISE och Chalmers leder processen.
- RISE huvudkontor på Lindholmen är invigt.

Johanneberg Science Park

I sin helhet löper verksamheten väl och resultatet följer således planen för verksamhetsutvecklingen.

I juni tecknade Förvaltnings AB Framtiden ett strategiskt samverkansavtal med Johanneberg SP vilket innebär att vi ingår ett partnerskapsavtal som om Framtiden vore en huvudägare liksom HSB. Riksbyggen, AB Volvo m.fl., dock utan det formella delägandet. Vi har stora förhoppningar om detta arbetssätt kan stå som modell för utvecklingen av framtida samarbeten med nya partners.

En av grundprinciperna inom ramen för JohannebergSPs verksamhet är att skapa samverkansprojekt mellan akademi, näringsliv, offentlig sektor och allmänhet vilka i sin fysiska realisering, då så är tillämpligt, skall genomföras på i först hand Chalmers Campus Johanneberg.

- Som exempel nämns HSB Living Lab, ElectriCity, Footprint Housing, Fossil free Energy Districts.
- JSP har under denna process fördjupat samarbetet med Chalmers. På uppdrag av Chalmers har det anställts en projektledare för projektet 5 Star Campus, vars huvuduppgift är att utveckla möjligheterna med de fysiska miljöerna för att stärka och visualisera forskning, utbildning och innovation och dra nytta av nätverket med partner från akademi, näringsliv och offentlig sektor. Projektet beräknas inledningsvis löpa till 2020/2021.

Sahlgrenska Science Park

I sin helhet löper verksamheten enligt plan.

Styrelsen fattat beslutet att i första hand ha industrin som partners och inte som delägare. Detta för att behålla full neutralitet och kunna vara en oberoende arena - viktigt i kontakter med sjukvården. Då vi har hela hälso -och sjukvården att ta hänsyn till talar vi om quadrupel helix.

SSP gör om inkubatorstrukturen för bolagen så att bolagen kan nyttja delar av kompetenserna vilket gör att vi kan tillgodoräkna oss allt arbete vi gör och erbjuda ett mer anpassat program.

Väsentliga händelser under perioden är bl.a.

- Mölndals Stad har gått in som delägare (8,26%) och Håkan Alström, Stadsdirektör, blivit invald i styrelse, Sahlgrenska sjukhusets direktör Ann-Marie Wennberg är nu

adjungerad i styrelsen

- Företagsparken och labbet nu helt uthyrda med en väntelista på bolag vilket är vad vi förstår första gången för Biotech Center.
- Lanserat "Park Jobs" - en jobsite på vår hemsida, för att möta behovet av kompetensförsörjning som är en av de största utmaningarna
- Lanserat "Park Community" för de 80-talet bolagen som finns i företagsparken (en kartläggning genomförd)
- VD Nätverk 11 bolag träffas en gång/ månad
- "Entreprenör till entreprenör" - en modell av afterwork där entreprenörerna i miljön berättar för varandra om utmaningar och erfarenheter
- Lanserat och genomfört Nätverk för kvinnliga entreprenörer inom life science - idag 11 bolag med målet 20, totalt fyra träffar genomförda.
- Startat Health tech Nordic - Nordens största community för bolag inom digital hälsa ett Interreg /ÖKS projekt tillsammans med OsloMedtech, Cobis (Kph) och Innovation Skåne.

Göteborgs Tekniska College

I sin helhet utvecklas verksamheten väl och bedömningen är att årets resultat kommer att bli något starkare än det budgeterade till följd av bl.a. lägre personalkostnader och en retroaktiv ersättning.

- Yrkesvux har haft färre planerade starter inom ramavtal. Det har kompenserats genom tilläggsavtal som kunnat genomföras.
- Ny ESF-ansökan har påbörjats med Industriella Utvecklings Center, lämnas in i september.
- Alla starter/platser till gymnasiet är fulltaliga och utfallet visar ett högre snittpoäng för sökanden.
- Ekonomiprogrammets andra år har fulltalig klass om 32 elever.
- Nya ansökningar inom Yrkeshögscholan. En ny inriktning beviljad samt en tidigare inriktning har blivit förnyad.

Almi Företagspartner Väst

I sin helhet löper verksamheten väl och utvecklas enligt lagd plan för året samt följs upp kvartalsvis. Per 0630 följer verksamheten finansiella mål i utlåning, antal lån samt följer budget i antal levererade rådgivningsmål.

Almi har finansiering i några projekt av VGR, Sjuhärad-, Skaraborgs kommunalförbund när det gäller rådgivning för utländskfödda och där håller projektansvarig på med lägesrapporter för perioden 0630 och de löper på enligt plan.

Utfall perioden

Jan-Aug* (Tkr)	LSP (*tom juni)	JSP	SSP	GTC	Almi FPV
Intäkter	26 624	10 104	11 677	77 394	36 841
Rörelsekostnader	-31 718	-15 705	-13 886	-74 997	34 861
Res.f. skatt	-5 094	-5 601	-2 209	2 397	1 980
BRG kapitalandel	23,95%	37,45%	22,94%	49%	12,25%
BRG röstandel	42,95%	48,38%	24,78%	49%	12,25%

LSP, JSP och SSP har ett budgeterat negativt årsresultat då bolagen erhåller aktieägartillskott för att möta resultatet.

2.2 Resultatanalys till och med perioden och helår

Resultaträkning i sammandrag

	Period				Helår			
	Utfall	Budget	Avv.	Utfall fg år	Prognos	Fg prognos	Budget	Bokslut fg år
Intäkter	47 580	56 518	-8 938	48 312	90 532	92 429	90 200	77 486
Kostnader	-77 550	-87 985	10 435	-71 341	-131 915	-133 258	-130 900	-113 849
Rörelseresultat	-29 970	-31 467	1 497	-23 029	-41 383	-40 829	-40 700	-36 363
Finansiella intäkter	14	0	14	15	14	10	0	21
Finansiella kostnader	-7	0	-7	-7	-7 131	-7 681	-7 800	-7 417
Resultat efter fin. poster	-29 963	-31 467	1 504	-23 021	-48 500	-48 500	-48 500	-43 759
Koncernbidrag	27 133	27 133	0	27 133	40 700	40 700	40 700	40 700
Resultat f. skatt	-2 830	-4 334	1 504	4 112	-7 800	-7 800	-7 800	-3 059
Aktieägartillskott	5 000				5 000	5 000	5 000	5 000

2017 beräknas helårsresultatet belasta eget kapital upp till -2,8 mkr för arbetet att fram det näringslivsstrategiska programmet.

2.2.1 Utfall till och med perioden

Verksamheten i BRG löper utifrån lagd plan.

Vid en analys av utfall jämfört med *periodiserad budget* noterar vi en lägre kostnadsvolym. BRG följer dock helårsbudget och gör prognos i mars, augusti och oktober.

Vid budgeteringsstillfället görs huvudsakligen en rak periodisering över 12 månader. För den omfattande projekt- och uppdragsverksamheten är det ofta svårt att i förväg förutspå i vilken månad eller period som kostnader och intäkter inkommer. Därav ses temporära avvikelser i utfall och volym över månaderna men det påverkar inte helårsresultatet. Justeringar görs vid prognostillfällena.

Utfallet ligger i linje med *periodiserad prognos*.

För perioden ses *temporära avvikelser* jämfört periodens budget i *huvudsak* gällande projekt/uppdragsverksamheten t.ex. EU-projekt (Stadslandet, Tillväxt Turism, Northern Connection) och senarelagda kostnader som även påverkar intäkterna.

- **ej rekviderade intäkter:** EU-bidrag (5 mkr), andra offentliga bidrag (2 mkr)
- **lägre intäktsnivå** jmf budget från deltagande företag (2 mkr), justerad i prognos
- **ej upparbetade kostnader** köpta tjänster (5 mkr) och marknad och kommunikation (3 mkr).

Ser vi på samma period föregående år, avviker det resultatet från det normala Temporärt redovisade vi ett positivt resultat, till följd av intäkter som inkom varje månad men kostnaderna föll ut under hösten.

2.2.2 Prognos

Helårsresultatet i prognos bedöms inte avvika från budgeterat resultat. Volymen är något justerad utifrån utfall och förutsättningar i projekt/uppdrag.

Vi noterar ett par justeringar som inte påverkar resultatet:

- Lägre avskrivningar (finansiella kostnader) för investeringar till Yesbox som gjorts lite senare än budgeterat. Ger ingen påverkan på helårsresultatet. Justering är gjord inom projektbudgeten då det är riktade medel för verksamheten som inte ska användas till annat.
- BRG har en fordran på Mikrofonden Väst, motsvarande stadens insatta 5 mkr i fonden. Under året har Mikrofonden drabbats av en förlust på 90 000 kronor vilket kommer minska vår fordran på Mikrofonden Väst och motsvarande skuld till Göteborgs Stad. Justering sker vid årsbokslutet.

2.3 Utveckling inom personalområdet

2.3.1 Personalvolym och lönekostnad

Belopp i tkr	Utfall tom aug 2017	Utfall tom aug 2016	Prognos 2017	Bokslut 2016
Lönekostn. exkl arvoden	31 266	28 432	47 803	43 420
Arbetad tid (årsarbetare)	95	88	95	89
Lönekostnad per årsarbetare	329	323	503	488

Enl. stadens anvisningar utgör 1600 tim 1,0 årsarbetare. En anställd som arbetar heltid och har liten eller ingen frånvaro förutom semester blir då ofta mer än 1,0 årsarbetare. Antal årsarbetare kan därför vara större än antal heltidsanställda i tjänst.

BRG har historiskt redovisat antalet årsarbetare i enlighet med ÅRL.

2.4 Investeringar

Investeringar i materiella och immateriella anläggningstillgångar

Nettoutgifter i mnkr	Utfall t o m aug	Prognos helår	Fg prognos helår	Budget helår
Nyinvesteringar	0,1	3,6	3,6	3,6
Reinvesteringar				
SUMMA INVESTERINGAR	0,1	3,6	3,6	3,6

Volym i nyinvesteringar avser Yesbox (IT, möbler) där det finns viss osäkerhet i om det når upp till investeringsbelopp.

Investeringar i finansiella anläggningstillgångar

Aktier och andelar, i mnkr	Utfall perioden 2017
	0
Summa investeringar	0

3 Uppföljning av Kommunfullmäktiges budget

3.1 Göteborg ska vara en jämlik stad

Bedömning av uppnådd måloppfyllelse	 God
-------------------------------------	---

BRG har i uppdrag att starta upp ett samverkansforum med näringslivet för ett jämlikt Göteborg.

Forumet ska guida, samordna och stötta företag som vill ta aktivt socialt ansvar. I detta ingår att ta emot och utveckla idéer som kommer från näringslivet. BRG, eller andra aktörer inom Göteborgs Stad, ska via forumet kunna gå in som en aktiv part i näringslivsinitierade satsningar.

I arbetsplanen för 2017 är det fokus på att:

- Ta reda på vilka sociala samhällsutmaningar företag vill och kan arbeta med samt hur.
- Utveckla kopplingarna till Jämlikt Göteborg och Göteborgs Stads verksamheter.
- Identifiera andra nyckelaktörer och pågående satsningar.
- Ta fram och pröva olika metoder och arbetssätt.
- Lansera och kommunicera forumet.

De möten, enkät- och intervjuundersökningar som genomförts visar att det finns många företag som redan tar ett socialt ansvar och en ansevärd mängd som vill göra mer och gärna tillsammans med andra. Underlaget pekar också på vilka samhällsutmaningar som är särskilt intressanta för näringslivet att ta sig an, vilket kommer lägga grunden till forumets inriktning.

Samtidigt finns det utmaningar i hur offentliga verksamheter som skolor och socialkontor skall kunna möta upp detta engagemang och genomföra insatser tillsammans med näringslivet. Dialog förs med processägaren för Jämlikt Göteborg om hur det skall fungera och ett samarbete med CSR Västsverige har inletts. Under hösten kommer två idéslussar genomföras och en handlings- och kommunikationsplan för samverkansforumet tas fram.

Utöver ovanstående uppdrag syftar också följande insatser på BRG direkt till att skapa en jämlik stad:

- Det fortsatta arbetet med Utveckling Nordost tillsammans med stadsdelsnämnderna Angered och Östra Göteborg där tre gemensamma utvecklingsområden identifierats.
- Stadslandet Göteborg vars mål är att utveckla samarbete för att bygga hållbara lokalsamhällen i Göteborgs norra stadsdelar. Stadslandet är en katalysator för lokal ekonomisk utveckling.
- Lärandets torg i Hammarkullen för som skapar samverkan på Hammarkulletorget mellan utbildningsanordnare, Arbetsförmedling, andra myndigheter och arbetsgivare för att underlätta att kvinnor och män från Nordost som står långt från arbetsmarknaden närmar sig den.
- BRG har, tillsammans med aktörerna på Lärandets torg i Hammarkullen, i gränsöverskridande lärgrupper utvecklat och erhållit verktyg för att stärka mänskliga rättigheter i arbetet med att möjliggöra för fler boende i Hammarkullen att nå egenförsörjning över tid.
- Kompetensförsörjningsplanen som BRG tagit fram tillsammans med ArbVux för att förbättra jobbmatchningen och öka sysselsättningen i Göteborg.
- Business Center i Angered och Biskopsgården för den som vill starta eller utveckla sitt företag.
- One Stop Future Shop

3.2 De mänskliga rättigheterna ska genomsyra alla stadens verksamheter.

Bedömning av uppnådd målnöjdhetsgrad	
--------------------------------------	--

Styrelsen har inte valt att ta sig an målet och har heller inga resultat att redovisa. Detta ingår i den ordinarie verksamheten.

I enlighet med stadens uppdrag har BRG en upprättat en likabehandlingsplan för 2017-2019 som inkluderar samtliga diskrimineringsgrunderna samt även arbetsmiljömål. Planen inkluderar medarbetarperspektivet samt kundperspektivet.

3.3 Den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra.

Bedömning av uppnådd målnöjdhetsgrad	
--------------------------------------	--

Styrelsen har inte valt att ta sig an målet och har heller inga resultat att redovisa. Detta ingår i den ordinarie verksamheten. Det kontinuerliga arbetet utgår från bolagets likabehandlingsplan.

Uppdraget att genomföra talarstatistik på styrelsemöten är genomfört. BRGs styrelse består av två kvinnor och sju män. Vi har mätt talarstatistik på tre av våra styrelsemöten.

170306, Kvinnor 46%, Män 54%

170424, Kvinnor 23%, Män 77%

170821, Kvinnor 76%, Män 24%

3.4 Göteborgarnas möjligheter till delaktighet och inflytande ska öka.

Bedömning av uppnådd målnöjdhetsgrad	
--------------------------------------	--

Styrelsen har inte valt att ta sig an målet men har ändå resultat som kan redovisas: Det ingår i den ordinarie verksamheten.

Stadslandet Göteborg använder medskapande som metod i de lokala naven i Angered och Backa-Brunnsbo. Utgångspunkten är det medskapande arbetssätt som SDF Norra Hisingen utvecklat och som, via Stadslandet, nu kan spridas till fler förvaltningar och bolag. Utbildning och medskapande träning genomförs för samverkansparterna under hösten.

Lärandets torg i Hammarkullen har ett brukarråd och ett arbetsgivarråd som träffas regelbundet, med syfte att påverka och sprida de aktiviteter som ska främja att fler boende i Hammarkullen når egenförsörjning. I råden deltar boende i området, föreningsrepresentanter samt företag som vill arbeta med sociala samhällsutmaningar.

3.5 Idrotts- och föreningslivet ska nå fler målgrupper.

Bedömning av uppnådd målnöjdhetsgrad	
--------------------------------------	--

Målet är ej relevant.

3.6 Livsvillkoren för personer med fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning ska förbättras.

Bedömning av uppnådd målnöjdhetsgrad	
--------------------------------------	--

Styrelsen har inte valt att ta sig an målet och har heller inga resultat att redovisa. Detta ingår i den ordinarie verksamheten.

3.7 Individ- och familjeomsorgen ska skapa mer jämlika livs- chanser för stadens invånare.

Bedömning av uppnådd måluppfyllelse	
-------------------------------------	--

Målet är ej relevant.

3.8 Alla elever ska oavsett bakgrund nå målen inom skolan och kunna utvecklas till sin fulla potential.

Bedömning av uppnådd måluppfyllelse	
-------------------------------------	--

Styrelsen har inte valt att ta sig an målet och har heller inga resultat att redovisa.

3.9 Äldres livsvillkor ska förbättras.

Bedömning av uppnådd måluppfyllelse	
-------------------------------------	--

Målet är ej relevant.

3.10 Göteborg ska minska sin miljö- och klimatpåverkan för att bli en hållbar stad med globalt och lokalt rättvisa utsläpp.

Bedömning av uppnådd måluppfyllelse	 Svårbedömd
-------------------------------------	--

Bedömningen av uppnådd måluppfyllelse utifrån BRGs egna insatser är God/Grön.

Green Gothenburg

BRG har uppdraget att driva den stadengemensamma plattformen Green Gothenburg som svarar mot detta budgetmål. Green Gothenburg marknadsför Göteborgsregionen som ledande inom hållbar utveckling för att öka den nationella och internationella kännedomen. Detta attraherar internationella beslutsfattare inom såväl näringsliv som offentlig sektor till Göteborgsregionen vilket stärker de lokala företagens internationella affärer och attraherar investeringar och etableringar.

Green Gothenburg tar emot och hanterar studiebesök, i huvudsak internationella, i samarbete med internationella avdelningen, arrangerar mötesplatser och seminarier samt involverar ett stort antal företag. Målet för 2017 är 45 delegationsbesök, 30 deltagande svenska företag.

- 25 delegationer från ett 20-tal länder har hittills hanterats i år.

Green Gothenburg bidrar till budgetmålet genom att inspirera och sprida kunskap hur hållbara lösningar kan implementeras i andra länder och städer. Svenska företag får genom besöken affärskontakter för att sälja produkter och tjänster som bidrar till hållbara lösningar. På så sätt kan klimatutsläppen (som är globala) minskas i andra länder och städer.

Klimatprotokoll "Gothenburg Climate Partnership"

BRG har med koppling till detta budgetmål fått i uppdrag att starta ett klimatsamarbete med organisationer och företag, ett sk. Klimatprotokoll. Det sker i form av ett långsiktigt, organiserat samarbete mellan Göteborgs stad, organisationer och företag för att även bidra till att nå stadens budgetmål för miljö- och klimatpåverkan och staden klimatmål i det klimatstragiska programmet.

En person har rekryterats för att utveckla arbetet ihop med näringsliv och andra samarbetspartners för att kunna starta upp verksamheten under 2018. Arbetet är i sin uppstart och i första fasen har kontakter tagits med stadens organisationer, VGR, Länsstyrelsen, förstudiens utredare och Uppsala kommun för att få en dialog hur arbetet ska utformas. Under hösten kommer företag och organisationer involveras.

Vi har påbörjat arbetet med att se över hur klimatprotokollet ska samordnas med redan pågående processer och aktiviteter inom staden – t.ex. strategiska näringslivsdialogen, testbädd Göteborg, stadens innovationsprogram och stadens gröna obligationer mm.

Stadslandet Göteborg

Projektet syftar till att hitta nya angreppssätt och utveckla ny kunskap som stärker förmågan att ställa om till en mer koldioxidsnål stad. Bland annat ska en livsmedelsstrategi för Göteborgs Stad tas fram, nya affärsmodeller för närproducerat att finna sin marknad prövas och en analys göras av hur mer närproducerat livsmedel ska kunna serveras i stadens offentliga kök. Processerna för att förverkliga detta är igång.

3.11 Bostadsbristen ska byggas bort och bostadsbehoven tillgodoses bättre.

Bedömning av uppnådd målluppfyllelse	
---	--

Styrelsen har inte valt att ta sig an målet och har heller inga resultat att redovisa.

BRG bidrar till att kompetensförsörjningen i branschen förbättras och verkar för att näringslivets behov beaktas i stadsplaneringen.

3.12 Det hållbara resandet ska öka.

Bedömning av uppnådd målluppfyllelse	
---	--

Styrelsen har inte valt att ta sig an målet men har ändå resultat som kan redovisas.

Stadslandet

En av testbäddarna i Stadslandet Gbg har fokus på klimatsmart logistik och eltransportfordon. En arbetsgrupp är formad och små och medelstora företags behov ska visa vägen för vad som skall testas och utvecklas. Under året har utbyte skett med Hannover Region som visat stort intresse för fördjupat samarbete, särskilt runt eltransportfordon.

ElectriCity

Inom ramen för ElectriCity-samarbetet och perioden 2016-2018 har BRG haft ansvaret för övergripande koordinering av samarbetet samt koordineringen av stadens alla parter. Detta har genomförts genom en halvtidsresurs samt upphandlade konsulter motsvarande en heltidstjänst.

BRG har förutom koordineringen genomfört insatser inom området etableringar och investeringar bl.a. på elfordonsseminarium i Drammen, fastighetsmässan MIPIM och under GreenWeek i Bryssel.

Resultat ses genom ökat engagemang från fastighetsbranschen, om hur man kan integrera hållbara transporter med framtida stadsutveckling och fastighetsprojekt. *Framkomlighetsfrågor och hur transformationen i fordonsbranschen kommer påverka byggnationen och infrastrukturen* är några av de frågor som berörs i flera möten, liksom mer ingående satsningar inte minst på Lindholmen-området, med Volvos satsningar kring Campus Lundby, Karlastaden och etablering av Geelys innovationscenter.

Intresset för Göteborgsregionen är stort, ElectriCity och DriveMe är några av de samverkansprojekt som får stor lyskraft och där man söker kunskap. Besöken resulterar ofta i fortsatt kunskapsutbyte och där man söker samarbete, flera går vidare att titta på möjligheten att etablera sig i regionen, andra lägger grund för framtida export till utlandet. Det leder också till nya kontakter och önsknings om att presentera regionen i samband med mässor och seminarier, både nationellt och internationellt, att skapa lyskraft på Göteborgsregionen.

BRG sedan juni 2017, i samband med en ny avsiktsförklaring mellan parterna i ElectriCity, valt att inte fortsätta som partner. I samarbetet ElectriCity's nästa fas fanns få möjligheter att arbeta med bred näringslivsutveckling. Däremot finns BRG fortfarande med som aktör genom att Göteborg Stad fortsatt är part. Avtal kommer att flyttas över inom staden, så att det inte

påverkar koordineringen. Studiebesöken genom Green Gothenburg kommer att fortsätta som tidigare, samt i vår kommunikation om Göteborgsregionen utifrån både ett hållbarhets- och innovationsperspektiv.

3.13 Sysselsättningen för grupper långt ifrån arbetsmarknaden ska öka.

Bedömning av uppnådd måloffyllelse	 Svårbedömd
------------------------------------	--

Kompetensförsörjningsplan

I augusti tog Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning samt styrelsen för BRG beslut om anta den kompetensförsörjningsplan som organisationerna har fått i uppdrag att ta fram.

I planen föreslås bland annat:

- Ökad samverkan mellan offentliga aktörer för att förkorta individens väg till arbete.
- Se över antagningskrav, behörigheter mm och anpassa dem bättre till målgruppernas olika behov
- Utveckla flexibiliteten i utbildningssystemen i syfte att kunna blanda kurser från olika utbildningsinstanser
- Anordna seminarier där företag stärker sin förmåga att ta emot praktikanter och skapa mötesplatser som underlättar deras arbete med mångfald. Vi vill också informera om vilka regelverk som gäller för att skapa ökad trygghet och minska företagets osäkerhet vid praktik/anställning.

Handlingsplan

En handlingsplan har också tagits fram för att starta upp ett samarbete mellan BRG Business Centers, Yesbox och stadens fyra Kompetenscentra. Syftet är att verksamheterna lär känna varandras arbete och uppdrag. Därmed underlättas vägen för Kompetenscentras deltagare att hitta möjligheter till egenförsörjning genom ökad ”ta sig församhet” till eget företagande. En gemensam aktivitet är bland annat Opportunity Day, en dag med fokus på jobbrelaterad integration. Just nu pågår planering av dagen som äger rum 30 oktober.

Under eventet anordnas jobbmatchning. Vi kommer bjuda in våra tillväxtföretag att ta möjligheten att möta individer som via stadens kompetenscenter söker jobb. Vi kommer även finnas på plats med personal från våra Business Centers för att informera om hur man går tillväga för att starta företag.

Trots en god tillväxt och en arbetslöshet som är lägst bland storstadsregionerna råder det fortsatt hög arbetslöshet för grupper med svagare ställning på arbetsmarknaden, framförallt gäller det regionens utrikes födda. Många utrikes födda har erfarenhet av att driva företag i sina forna hemländer men behöver kunskap om regelverk mm för att kunna starta upp en verksamhet här i Sverige.

Lärandets Torg

Lärandets torg i Hammarkullen avslutas som projekt i december 2017. Projektet har byggt samverkansstrukturer och påverkat kulturer lokalt för att underlätta vägen till arbete och studier för de Hammarkullebor som behöver det. Det visar sig att samverkan på plats ger synlighet. Lokal närvaro och samarbete med lokala aktörer på mötesplatser där brukarna känner sig hemma kan bidra till att öka sysselsättningen för grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden. Ett permanent Lärandets Torg kan ge ökad tillgänglighet för fler att finna vägar fört studier och arbete. Det är också viktigt att tillvarata erfarenheterna i andra områden med liknande struktur och i nya uppdrag som t ex ArbVux kompetenscenter.

I den strategigrupp som SDF Angered, SDF Östra Gbg, ArbVux och BRG haft för att identifiera insatser som kan öka sysselsättningen i nordost har följande slutsatser dragits:

- Tröskeln till första jobbet är för hög - vägen dit för lång.
- Grupper långt ifrån arbetsmarknaden behöver ha mer arbetslivskontakter för att se möjligheterna till jobb, bättre förstå vad som krävs och öka incitamenten till egenförsörjning.
- Stadens verksamheter måste i högre grad ta reda på och vidareutveckla brukarnas

- kunskap och erfarenheter kopplat till näringslivets behov.
- Branscher med stora rekryteringsbehov behöver hjälp att möta och anpassa sina krav till tillgänglig arbetskraft.

Analysen har integrerats i kompetensförsörjningsplanen och ligger också till grund för samverkansforumet med näringslivet för ett jämlikt Gbg.

3.14 Göteborg ska vara en hållbar innovationsstad med ökande jobbtillväxt

Bedömning av uppnådd måloppfyllelse	■ Viss
-------------------------------------	--------

Se även 2.1

Antagna indikatorer hittills:

- **Företagsklimatet** (Index genom Insikt SKL)
- **Sysselsättning** (Antal sysselsatta, Procent öppet arbetslösa, antal nyanmällda platser med tillsvidareanställning, tillväxt i lönesumma)
- **Regional Innovation Score Board** (Index, stort antal indikatorer DG Growth EU)

Då arbetet med framtagning av indikatorer på hela staden nivå pågår och metoder för att följa upp är under planering, är målet övergripande gulmarkerat.

FÖRETAGSKLIMAT

Årets resultat gav Göteborgs stad ett samlat kundbetyg på 69 (0-100), en ökning med två enheter från 2015. Betyget räknas som godkänt, gränsen till väl godkänt är 70 enligt SKL. Sammanfattningsvis ser vi att företagen är allt mer nöjda sedan vi startade mätningen 2008 då NKI uppgick till 62. Betygen för bygglov, livsmedels- och miljötillsyn ligger fortfarande under rikssnittet. I samband med att resultaten presenterades ordnade vi ett regionalt seminarium med ledande politiker och tjänstemän samt ett erfarenhetsutbyte kring förbättringsmöjligheter. Liknande seminarium görs i september tillsammans med Svenskt Näringsliv utifrån deras enkätundersökning.

JOBBTILLVÄXT

Indikatorer	
Tillväxt i real lönesumma Göteborgsregionen	+4,6% (Q2 jmf Q2 2016)
Sysselsättningstillväxt Göteborgsregionen	+1,4% (Q2 jmf Q2 2016)
Antal sysselsatta uppgår till 531 000	+1,4% (Q2 jmf Q2 2016)
Arbetslöshet Göteborgsregionen, juli	5,7% (-0,2%-enheter på årsbasis)
Nyanmällda platser med tillsvidareanställda	7 500 (Q1 2017, genomsnitt per månad)

Göteborgsregionens utveckling har fortsatt positivt under första halvan av 2017.

Lönesumman i Göteborgsregionen fortsätter att växa och den starka tillväxten kan framförallt härledas till en stark konjunktur i näringslivet, vilken skapat sysselsättning. Samtidigt har de befintliga jobben i regionen blivit mer välbetalda.

Tillväxten motsvarar i kronor 2,2 miljarder där drygt 70% skapas av Göteborgsregionens företag. Eftersom vi räknar reallt är inflationen borttagen, så siffrorna indikerar en stark tillväxt för både privat och offentlig sektor. Generellt ser vi att många jobb i Göteborgsregionen har skapats i och kring bygg- och fordonsindustrin samt inom tjänster kopplade till ICT.

Näringslivets starka läge har gett utslag på arbetsmarknaden men det råder dock fortsatt hög arbetslöshet för grupper med svagare ställning på arbetsmarknaden, framförallt gäller det regionens utrikes födda.

HÅLLBAR INNOVATIONSSTAD

Staden ska vara en testbädd för utveckling av nya lösningar i samverkan. BRG har genomfört en kartläggning av befintliga testbäddar i Göteborgsregionen. BRG för en tät dialog med nationella

aktörer för samordning.

BRG kan visa på 40-50 regionala testbäddar av olika karaktär och samordnar marknadsföringen av dem med t.ex. RISE, Chalmers och VGR. BRG har även som ett resultat av den strategiska näringslivsdialogen i mars, som hade fokus på just innovation, påbörjar ett arbete tillsammans med RISE och Chalmers m.fl, påbörjat att ta fram en struktur för samarbete och en tydlighet i processen att använda staden som testbädd.

Regional Innovation Scoreboard

I årets ranking har Västsverige hamnat precis under strecket för den absoluta toppnivån. Detta beror inte på att regionen försämrats, utan på en definitionsförändring på ett nyckeltal samt på att t.ex. Stockholm lyckats förbättra sig mer på några nyckeltal. Rekommendationen för Västsverige är dock fortsatt att satsa än mer på de offentliga investeringarna i FoU.

3.14.1 Processägarskapet

Målet involverar ett stort antal förvaltningar och bolag inom staden samt externa parter för måluppfyllelse. Arbetet med processägarskapet sker därför i nära samverkan med SLK som har uppdraget att leda arbetet med att ta fram ett innovationsprogram för staden.

Målet mäts övergripande genom indikatorerna:

- **Företagsklimatet** (Index genom Insikt SKL)
- **Sysselsättning** (Antal sysselsatta, Procent öppet arbetslösa, Antal nyanmällda platser med tillsvidareanställning, Tillväxt i lönesumma)
- **Regional Innovation Score Board** (Index, stort antal indikatorer DG Growth EU)

Inom innovationsprogrammet finns en större grupp av utvecklingschefer engagerade, med en bredd inom stadens organisation. BRG har därför valt att inte sammankalla en egen grupp för att stämna av budgetmålet som helhet, utan avser att knyta an denna grupp när arbetet med att ta fram innovationsprogrammet är avslutat.

BRG har i samarbete med SLK och Stadshuset valt att fokusera arbetet på att arbeta fram övergripande indikatorer för att kunna mäta och följa upp stadens innovationsarbete. Arbetet sker i dialog med nationella aktörer såsom Vinnova, SKL m.fl, med målsättningen att Sverige ska ha liknande indikatorer - så att städer kan jämföras med varandra. Ett projekt kommer att starta under hösten under ledning av SKL med Göteborg som pilot. Utgångspunkten att bygga vidare på en modell som utvecklats i Danmark för att mäta innovation i offentliga organisationer.

BRG deltar vidare aktivt i framtagningen av Göteborgs Stads Innovationsprogram som läggs fram till KS och KF under september. Planerad start av åtgärderna i handlingsplanen är januari 2018. Arbetet går i en långsammare takt än förväntat då det är många aktörer inblandade.

BRG följer upp resultat av den strategiska näringslivsdialogen i mars, som hade fokus på Innovation och hur staden, näringsliv och akademi tillsammans kan bygga "Testbädd Göteborg". Arbetet föder dock väl in till det uppdrag som BRG erhållit i stadens budget 2018, att "bygga en tydlig och transparent struktur för hur Göteborg ska fungera som testarena för nya innovationer". BRG deltar även aktivt i regeringens initiativ "samrådsgrupp för smarta städer". Arbetet sker i samverkan med ett stort antal aktörer och synkas med övriga pågående processer inom staden.

3.15 Göteborgarnas möjlighet att turista i sin egen stad ska öka.

Bedömning av uppnådd måluppfyllelse	
--	--

Styrelsen har inte valt att ta sig an målet men har ändå resultat som kan redovisas.

BRG verkar för ett nära samarbete med Göteborg & Co när det gäller insatserna för att främja besöksnäringen och att marknadsföra Göteborg och Göteborgsregionen.

Stadslandet

Ekosystembaserad destinationsutveckling är en av testbäddarna i Stadslandet Gbg. Hitintills har en konferens och en workshop genomförts på temat.

Projektet Tillväxt Turism

Målsättningen är att stärka besöksnäringens lönsamhet, innovationsförmåga och konkurrenskraft. BRG driver projektet tillsammans med Göteborg & Co och Turistrådet Västsverige. Genom samverkansprojektet ska vi få fler hållbara företag inom besöksnäringen, nya exportmogna produkter som efterfrågas av marknaden och utarbeta en modell för samverkan. En annan viktig del i projektet är att öka samverkan mellan turismorganisationer och kommunerna i Göteborgsregionen. Det är lokalt som den faktiska destinationsutvecklingen sker.

Fokus har legat på att hitta deltagande företag som passar för projektet samt att påbörja arbetet med företagsutvecklande och produktutvecklande insatser hos de som deltar. Förutsättningar är att det ska vara företag och produktidéer som vänder sig mot internationell marknad. Under projektperioden (1/1 2016 -30/4 2019) ska 20 produkter tagits fram och 50 företag genomfört företagsutvecklande insatser.

T o m augusti 2017 ligger vi på budget med 11 produkter. När det gäller företagsutvecklande insatser ligger vi på 20 % av projektmålet. Under Q2 2017 har vi genomfört fem tematiska visningsresor med deltagare från hela världen.

Lanserade produkter omfattar:

- **Öluffning runt Göteborg:**
 - Båtluff i Bohuslän och Göteborg
 - Femdagarstur Marstrand-Uddevalla
 - Tredagarstur Marstrand till Tjörn
 - Göteborgs södra skärgård
- **Cykelpaket, Världens svettigaste konstrunda:**
 - Cykla längs Kattegattleden, ink Hotell Halland
 - Stora Cykelpaketet, ink Hotell Halland
 - Cykelpaket, ink Stenungsbaden
 - Cykelpaket, ink Salt & Sill
 - Cykelpaket, ink Hav & Logi
- **Gunnebo Slott med fikapaket:**
 - Fikapaket att avnjuta under vandring runt Rådasjön eller i kulturreseptatet.
- **Fikavandring i Alingsås:**
 - Guidad vandring i Alingsås, the capital of Fika.

Måluppfyllelsen släpar p.g.a. resursbrist och personalförändringar i projekt- och styrgrupp. Fr o m juli tillträdde ny projektledare på BRG samt ny produktutvecklare från Göteborg & Co. Då flera byten inom projektgruppen påbörjats har stort fokus legat på att säkerställa och förankra den påbörjade samverkansmodellen.

3.16 Tillgängligheten till kultur ska öka.

Bedömning av uppnådd måluppfyllelse	
--	--

Styrelsen har inte valt att ta sig an målet men har ändå resultat som kan redovisas.

Saltet på Ringön

Ett Göteborg 2021-projekt, skall stärka befintligt näringsliv på Ringön och bidra till att ny verksamhet flyttar in på de ytor som är lediga. Gärna kreativ och mer utåtvänd verksamhet. Målet är att fler har Ringön som hemvist, att det är en bas för skapande och arbete. En levande stadsdel som vänder sig utåt.

I takt med att Saltet lär känna fler människor på Ringön förfinas arbetet. Strategin *“Riv inte några hus på Ringön, stötta den verksamhet som redan finns på ön idag och fyll på med kreativ (gärna utåtriktad) verksamhet där det finns plats”* har staden tagit till sig och ställt sig bakom.

Saltet arbetar med att stärka det befintliga på Ringön och synliggör för att fler verksamheter ska lockas till Ringön, framförallt med ett kreativt fokus. Saltet skapar även förutsättningar för att ny verksamhet kan arbeta på Ringön. Exempelvis genom tillägg i detaljplanen så det är möjligt för kulturverksamhet och restauranger att verka på ön.

Resultat kan ses genom att 6-8 nya verksamheter har etablerat sig på Ringön. Nya förfrågningar kommer dagligen. I år deltog ca 30 företag från Ringön på Ö-festen, förra året deltog ca 10. Projektet samarbetar med staden och kring tillägg i detaljplan och frågan om temporära bygglov. Projektet är beroende av att frågor hanteras i samma takt som efterfrågan och att beslut tas i samma riktning som projektets uppdrag.

Samverkansplattform inom form

BRG bidrar till måluppfyllelse genom att främja utvecklingen inom kulturella och kreativa näringar (KKN). Som led i detta arrangerar vi möten mellan kulturaktörerna som led i att utveckla en samverkansplattform inom formområdet.

Målsättningen är att det ska leda till stärkta relationer inom och med KKN-aktörerna. Arbetet sker i nära samverkan med Kulturförvaltningen och involverar även politiken, då det är ett uttryckt behov bland dessa näringar att bli synliggjorda och få möjlighet att samtal med ansvariga på politisk nivå. Vi har arrangerat möten mellan KKN-aktörerna som led i att utveckla en samverkansplattform inom formområdet. Syftet är att skapa enskilda grupper inom varje fält inom KKN.

Vi har samlat ca 85 aktörer inom KKN utifrån trippel helix-modellen vid två tillfällen under våren. Ur detta har initiativ kring har andra projekt fötts; till exempel driver vi frågan om ett slöjd- och konsthantverkshus i Kviberg.

3.17 Osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska upphöra.

Bedömning av uppnådd måluppfyllelse	 God
--	--

BRG arbetar strukturerat med att identifiera ev. osakliga löneskillnader pga. kön. Varje år i samband med löneöversynsprocessen genomförs en lönekartläggning. De eventuella osakliga löneskillnader som identifieras åtgärdas omedelbart. Som stöd i analysarbetet används arbetsvärderingsverktyget BAS.

3.18 Göteborg ska öka andelen hållbara upphandlingar.

Bedömning av uppnådd måluppfyllelse	
--	--

Styrelsen har inte valt att ta sig an målet men har ändå resultat som kan redovisas.

Upphandling av kreativa tjänster

Upphandling av kreativa tjänster är komplicerat och bristfälliga upphandlingar nämns ofta som ett bekymmer bland företagarna inom KKN. BRG har utvecklat en uppsättning råd för de som ska underlätta för upphandlarna att göra bra upphandlingar inom KKN. Målet är bättre upphandlingar inom KKN.

Råden är samlade på en websida som kopplas till Adsweden.se

En manual för upphandling av kreativa tjänster har tagits fram. Manualen släpps inom kort och det är därför för tidigt att säga något om vilken effekt den ger.

Innovationsupphandling

BRG har i samarbete med Göteborg Energi, Fastighetskontoret och flera fastighetsbolag tittat på möjligheterna kring innovationsupphandling av solceller. Målet är att former ska utvecklas för hur innovationsupphandling kan användas för att utveckla stadens verksamheter i samverkan (med solceller som ett exempel).

I framtagning av Stadens Innovationsprogram och tillkommande handlingsplan har tonvikt lagts

på möjligheten att stimulera innovation genom upphandling vilket resulterat i att Innovationsupphandling finns medskrivet i Innovationsprogram och kommande handlingsplan.

Kompetensförsörjningsplanen är nu beslutad och föreslår t.ex. insatser som bidrar till att fler företag lämnar anbud i upphandlingar med social hänsyn.

3.19 Inrapportering av vissa mått

Mått till KF:s mål - Göteborg ska öka andelen hållbara upphandlingar

Upphandlingar under 2017 (fram till aug)	Antal	antal upphandlingar där sociala hänsynskriterier har använts, villkor för sysselsättning/ jobb	antal upphandlingar där sociala hänsynskriterier har använts, kollektivavtalsliknande villkor, jämlikhet, tillgänglighet eller enligt vita jobb modellen	antal upphandlingar där sociala hänsynskriterier har använts, uppföljning enligt ILO:s kärnkonventioner	antal upphandlingar där miljömässiga krav har använts, produkter/material som kan återanvändas/ uppdateras
Samtliga upphandlingar	32				1 Begagnade möbler (förenklad)
Varav tjänsteupphandlingar	31				
Varav förnyad konkurrensutsättning	23				
Varav direktupphandling	8				
Skapade arbetstillfällen					
Kvinnor					
Män					

Mått till KF:s mål: Livsvillkoren för personer med fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning ska förbättras

Livsvillkoren för personer med fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning ska förbättras	0-24%	25-49%	50-74%	75-100%	Definition
Skattad andel medarbetare med kompetens inom området* (markera med "x")	x				*Program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning, s.4, Medvetenhet: "Alla medarbetare i staden ska ha goda kunskaper om de mänskliga rättigheterna och de förutsättningar som gör det möjligt för personer med funktionsnedsättning att vara delaktiga. Kunskaperna ska utgå från ett normkritiskt förhållningssätt."
Antal					
Medarbetare som deltagit i utbildning inom området under 2017	0				

JANUARI
FEBRUARI
MARS
APRIL
MAJ
JUNI
JULI
AUGUSTI
SEPTEMBER
OKTOBER
NOVEMBER
DECEMBER

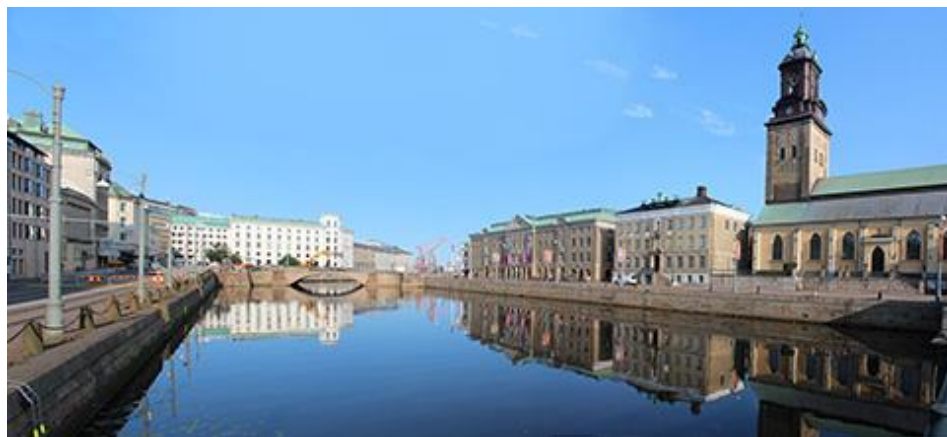


Foto: Michael Åkerström

Delårsbokslut per 31 augusti 2017

Business Region Göteborg AB
556439-5878



**BUSINESS REGION
GÖTEBORG**

Resultaträkning (tkr)	Not	2017-01-01 2017-08-31	2016-01-01 2016-08-31
Rörelsens intäkter			
Nettoomsättning		47 580	48 312
		47 580	48 312
Rörelsens kostnader			
Övriga externa kostnader		-30 279	-27 920
Personalkostnader		-46 888	-43 250
Av- och nedskrivningar av materiella anläggningstillgångar	1	-383	-171
		-77 550	-71 341
Rörelseresultat		-29 970	-23 029
Resultat från finansiella investeringar:			
Ränteintäkter och liknande intäkter		14	15
Räntekostnader och liknande kostnader		-7	-7
Nedskrivningar av finansiella anläggningstillgångar		0	0
		7	8
Resultat efter finansiella poster		-29 963	-23 021
Bokslutsdispositioner			
Erhållet koncernbidrag		27 133	27 133
Resultat före skatt		-2 830	4 112
ÅRETS RESULTAT		-2 830	4 112

Balansräkning (tkr)	Not	2017-08-31	2016-12-31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Materiella anläggningstillgångar			
Inventarier	1	1 023	1 293
		1 023	1 293
Finansiella anläggningstillgångar			
Andelar i intressebolag	2	15 557	9 057
Andra långfristiga fordringar		6 380	6 380
		21 937	15 437
Summa anläggningstillgångar		22 960	16 730
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar		3 940	2 429
Fordringar hos koncernföretag		3 073	1 676
Skattefordran		2 838	1 643
Övriga fordringar		0	4
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		9 068	8 959
		18 919	14 711
Kassa och bank		44 311	54 166
Summa omsättningstillgångar		63 230	68 877
SUMMA TILLGÅNGAR		86 190	85 607

Balansräkning (tkr)	Not	2017-08-31	2016-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital	3		
Bundet eget kapital			
Aktiekapital		10 000	10 000
Reservfond		93	93
		10 093	10 093
Fritt eget kapital			
Balanserat resultat		53 580	50 947
Årets resultat		-2 830	-2 367
		50 750	48 580
Summa eget kapital		60 843	58 673
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		1 360	5 790
Skulder till koncernföretag		169	132
Skatteskuld		0	0
Övriga skulder		3 842	2 293
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter		19 976	18 719
		25 347	26 934
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		86 190	85 607

Noter

Redovisnings- och värderingsprinciper

Business Region Göteborg AB tillämpar Årsredovisningslagen (1995:1554) och Bokföringsnämndens allmänna råd BFAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning ("K3").

Koncernbidrag och aktieägartillskott redovisas enligt Bokföringsnämndens vägledning.

Bolagets tillgångar och skulder har upptagits till anskaffningsvärde respektive nominellt värde om ej annat framgår av not nedan.

Likvida medel

Likvida medel inkluderar kassamedel och disponibla tillgodohavanden hos banker och andra kreditinstitut samt andra kortfristiga likvida placeringar som lätt kan omvandlas till kontanter och är föremål för en obetydlig risk för värdefluktuationer. För att klassificeras som likvida medel får löptiden inte överskrida tre månader från tidpunkten för förvärvet.

Avskrivningar

I resultaträkningen belastas rörelseresultatet med avskrivningar enligt plan, vilka beräknas på ursprungliga anskaffningsvärden och baseras på tillgångarnas bedömda ekonomiska livslängd, varvid följande procentsatser används.

Inventarier	10%
Datorer	33%

Andelar i koncernföretag

Andelar i dotterföretag redovisas till anskaffningsvärde. Utdelning från dotterföretag redovisas som intäkt när rätten att få utdelning bedöms som säker och kan beräknas på ett tillförlitligt sätt.

Andelar i intresseföretag

Andelar i intresseföretag redovisas till anskaffningsvärde efter avdrag för eventuella nedskrivningar. Utdelning från andelar i intresseföretag redovisas som intäkt i resultaträkningen. Vid varje balansdag analyserar företaget de redovisade värdena för finansiella tillgångar för att fastställa om det finns någon indikation på att dessa tillgångar har minskat i värde. Om så är fallet, beräknas tillgångens återvinningsvärde för att kunna fastställa värdet av en eventuell nedskrivning.

Not 1 Inventarier (tkr)

Materiella anläggningstillgångar	2017-08-31	2016-12-31
Ingående anskaffningsvärde	8 184	10 637
Inköp	113	1 068
Utrangering	0	-3 521
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	8 297	8 184
Ingående avskrivningar	-6 891	-10 101
Årets av- och nedskrivningar enligt plan	-383	-311
Utrangering	0	3 521
Utgående ackumulerade avskrivningar	-7 274	-6 891
Utgående planenligt restvärde	1 023	1 293

Not 2 Andelar i intresseföretag (tkr)

Andel i intresseföretag	Org.nr	Säte	Kap.andel	Röstandel	Bokfört värde (mkr)
Göteborgs Tekniska College AB	556570-6768	Göteborg	49,00%	49,00%	5 441
Lindholmen Science Park AB	556568-6366	Göteborg	23,95%	42,95%	5 023
Johanneberg Science Park AB	556790-3108	Göteborg	37,45%	48,38%	3 299
Sahlgrenska Science Park AB	556547-7832	Göteborg	22,94%	24,78%	1 794
Almi Företagspartner Väst AB	556488-1307	Göteborg	12,25%	12,25%	0
					15 557

Lämnade aktieägartillskott

2 000 tkr till Johanneberg Science Park AB

3 500 tkr till Lindholmen Science Park AB

1 000 tkr till Sahlgrenska Science Park AB

Nedskrivning beräknas göras med 6 500 tkr då tillskottet avser täcka upparbetade kostnader under året.

Andelar (Tkr)

Ingående anskaffningsvärde 170101 9 057

Lämnade aktieägartillskott 6 500

Nedskrivning lämnade aktieägartillskott, 8 mån 0

Utgående ackumulerade anskaffningsvärden 15 557

Not 3 Förändring i eget kapital (tkr)

	Bundet eget kapital		Fritt eget kapital		Summa eget kapital
	Aktie-kapital	Reserv-fond	Balanserad vinst eller förlust	Årets resultat	
Ingående balans per 1 januari 2017	10 000	93	50 947	-2 367	58 673
Disposition av föregående års resultat			-2 367	2 367	0
Årets resultat				-2 830	-2 830
Transaktioner med ägare:					
Erhållna aktieägartillskott			5 000		5 000
Summa transaktioner med ägare	0	0	0	0	0
Utgående balans per 31 augusti 2017	10 000	93	53 580	-2 830	60 843
<i>Aktiekapital 100 aktier á kvotvärde 100 000 kr</i>					

Styrelsens sammansättning 2017

Styrelse	David Ljung Eva Ternegren Axel Josefson Hans Rothenberg Stefan Svensson Miguel Odhner Peter Lindh Marie Östh Karlsson Lennart Olsson	Ordförande Förste vice ordförande Andra vice ordförande
Revisorer	Ernst & Young AB Lekmannarevisor Lekmannarevisor	Auktoriserad revisor Hans Gavin An-Britt Svensson Mai-Britt Wilhelmson
Revisors- suppleanter	Ernst & Young AB Lekmannarevisor Lekmannarevisor	Sven Andersson Carina Henriksson Johansson

Ledamöter, revisorer och revisorssuppleanter är utsedda av årsstämman.

Verkställande direktör:	Patrik Andersson
Styrelsens sekreterare:	Roland Adrell



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

2017-09-14

Till
Styrelsen i
Business Region Göteborg AB

Ärendet: BRGs medverkan och Roll på MIPIM 2018-2019 (2 år)

Förslag till beslut:

I enlighet med bifogat tjänsteutlåtande föreslås Business Region Göteborg AB styrelse besluta att:

- BRG skall delta på MIPIM mässan år 2018 och 2019
- BRG skall projektleda stadens närvaro på MIPIM samma period.

Patrik Andersson

VD

)

Tjänsteutlåtande

Göteborg 2017-09-13

Ärende: BRGs medverkan och roll på MIPIM 2018-2019 (2 år).

Sammanfattning

MIPIM(Marché International des Professionnels de L'Immobilier) är en årligen återkommande fastighets- och investerarmässa i Cannes i Frankrike. På mässan ges marknadsens olika kommersiella aktörer möjlighet att möta Europas ledande tillväxtregioner. Utvecklingen i Göteborgsregionen måste idag ses inte bara i ett nationellt, utan i allra högsta grad i ett internationellt perspektiv. När det gäller investeringar konkurrerar vi med ett mycket stort antal regioner om samma investeringsmedel. I detta sammanhang är det nödvändigt att visa upp sig och finnas med på den internationella arenan.

Medverkan på MIPIM är en långsiktig satsning på internationell marknadsföring av Göteborgsregionen som investerings – och etableringsregion. Syftet är att visa upp regionens attraktionskraft för målgruppen internationella investerare och investeringsrådgivare.

MIPIM är en strategisk mötesplats där vi anser att regionen ska exponeras och marknadsföra sig. Medverkan bygger på ett partnerskap bestående av privata aktörer från fastighetsbranschen samt några offentliga aktörer inom branschen. Senaste åren har antalet partners varit ökande och förväntas inför 2018 bli ca 25 stycken.

Kostnaden för projektet MIPIM 2018 bedöms uppgå till ca 3 400 000 kronor och den kostnaden skall täckas av medfinansiering från externa partner. Därutöver tillkommer kostnader för BRGs deltagande om ca 125 000 kr exklusive arbetstid. Eventuellt överskott inom projektet används för att delta på liknande mässor, exempelvis Expo Real, som är en stor investerarmässa i Tyskland.

BAKGRUND TILL MIPIM

En viktig del i BRGs uppdrag att attrahera företag och kompetens till regionen är att närvara vid olika internationella mässor. Syftet med våra mässdeltagande är marknadsföra Göteborgsregionen på ett samlat sätt och att skapa nya kontakter med investerare som vi kan bearbeta vidare.

MIPIM är en av de större fastighetsmässorna i världen med över 23 000 deltagare varav 4500 investerare, över 3100 utställare och ca 100 länder representerade. Det skall också konstateras att kostnaden för mässan är hög.

Mot bakgrund av BRGs deltagande under 20 år på mässan är det vår uppfattning att det är av strategisk vikt att delta för regionen. Företrädesvis beroende av storlek, innehåll och

deltagande och inte minst i det läge Göteborgsregionen befinner sig i vad gäller den framtida stadsutvecklingen i form av investeringar i bostäder, arbetsplatser och infrastruktur.

Ur operativ synpunkt kan vi tydligt se att det långsiktiga arbetet leder till investeringar där MIPIM är en del av en rad av insatser för att stimulera investeringar till regionen.

En helt avgörande faktor är att våra partners tycker det är intressant då de står för den allra största delen av finansieringen. Partners uttrycker en mycket hög nöjdhet och beskriver också tydligt att det för deras del leder till affärer.

Det skall också noteras att MIPIM är en av några mässor BRG deltar på. En annan är EXPO REAL i München som också är inom fastighetsbranschen som delvis vänder sig till en bredare målgrupp som t ex underleverantörer till byggindustrin.

Våra partners har över åren ökat i antal och är överlag mycket positivt inställda till satsningen. Dock är det viktigt att ständigt fortsätta att utveckla och förbättra erbjudandet till partners för att inte tappa deras förtroende. Under de senaste två åren har antalet partners ökat från drygt 20 till drygt 25. Andelen offentliga partners har samtidigt minskat till 2 (Älvstranden Utveckling och Framtiden).

MIPIM 2018

Mot bakgrund av den roll som Göteborgs kommunfullmäktige gett till BRG och det uppdrag som BRG har från GR är det naturligt att BRG och ytterst dess verkställande direktör har ett fortsatt projektledande uppdrag för Göteborgsregionens medverkan vid MIPIM. Det är av stor vikt att regionen fortsatt uppträder samordnat vid MIPIM även 2018. BRG kommer därför att projektleda regionens deltagande och söka ett regionalt partnerskap för genomförandet.

Planering och utvecklingen av MIPIM genomförs även i ett nära samarbete mellan aktörerna från Göteborgs Stad (SBK, FK, Älvstranden Utveckling och Framtidskoncernen) och näringslivsansvariga i Göteborgsregionen. BRG kommer att samordna stadens deltagande genom att driva en arbetsgrupp där representanter från stadens aktörer arbetar igenom en strategi för deltagandet 2018.

Under förgående år togs genom BRG ett fastare grepp ikring deltagande (Göteborgs Stad) vilket uppfattades som positivt detta bör fortsätta och det vore önskvärt om Göteborgs Stad är klara med vem som representerar/deltar under innevarande år för nästkommande års mässa.

Syftet

Medverkan på MIPIM är en långsiktig satsning på internationell marknadsföring av Göteborgsregionen som investerings – och etableringsregion. Syftet är att visa upp regionens attraktionskraft för målgruppen internationella investerare och investeringsrådgivare.

Preliminärt program på MIPIM 2018

- Invigning av montern
- Gemensamt arbete för att skapa kontakter och nätverk i montern, för att bl a attrahera investerare

- Monterseminarium på aktuella teman
- Investerarseminarium
- Workshop med samtliga deltagare i partnerskapet
- Partnermiddag
- Spontana och förbokade möten

MÅL

- Marknadsföra Göteborgsregionen internationellt
- Att våra partners skapar nya kontakter som ger konkret affärsnytta
- Attrahera investeringar, etableringar och kompetens till regionen
- Förse regionens övriga näringsliv med kunskap och kontakter
- Omvärldsbevaka – lära av andra framgångsrika regioner
- Kvantitativa mål tas fram under hösten 2018

RESULTAT OCH MÅLUPPFYLLNAD TIDIGARE ÅR

Satsningen på MIPIM har flera olika målsättningar men ytterst är målsättningen att det skall bidra till nya etableringar och investeringar som skapar arbetstillfällen i vår region. MIPIM är ofta en del i en mycket lång process innan ett företag tar beslut om en etablering/investering av den anledningen kan möten och diskussioner som förts under MIPIM vara en viktig del i en längre process. De senaste årens medverkan har resulterat flera etableringar/investeringar där vår närvaro på MIPIM spelat en avgörande roll.

Exempel på resultat från MIPIM 2015-2017

- Ny fastighetsaktör etablerade sig i Göteborg genom förvärv av fastigheter
 - Investeringsvolym 900 MSEK
- Ny fastighetsaktör etablerar sig i Göteborg genom markförvärv
 - Planerad investeringsvolym ca 2 500 MSEK
- Ny fastighetsaktör etablerade sig i Göteborg genom förvärv av fastighet
 - Investeringsvolym ca 1 000 MSEK
- Ny fastighetsaktör etablerar sig i Göteborg genom kapitalinvestering i existerande utvecklingsprojekt.
 - Uppskattat underliggande byggrättsvärde ca 1 500 MSEK
- Logistikseminarium under MIPIM bidrog till att pågående försäljningsprocess fick flera nya anbud från internationella aktörer.

MIPIM 2017

Satsningen på MIPIM 2017 blev mycket lyckad. Flera av våra partners vittnar om ett lyft jämfört med tidigare år. Vi har under de senaste två åren utvecklat ett nytt monterkoncept som blivit mycket väl emottaget. Svensk fackpress som bevakat mässan har lyft fram Göteborgs monter som en av de bättre på mässan. Ett ständigt utvecklingsområde är våra aktiviteter och seminarier i montern, det är viktigt att genomföra aktuella och intressanta seminarier som lockar besökare till montern och som sprider budskapet om Göteborg och Göteborgsregionen.

Vi har genomfört en enkät som utvärdering på 2017 års deltagande. Svaren från medverkande politiker och tjänstemän förordar ett fortsatt deltagande på MIPIM. Likt tidigare år önskar få mer internationell närvaro i vår monter och än bättre proaktiv förberedelse från stadens sida. Två frågor vi adresserar i planeringen inför 2018.

Möten och Resultat

Fördelat på Älvstranden Utveckling, FK, SBK och BRG genomförde vi 61 planerade och förbokade möten under MIPIM. Till det kommer en mängd spontana möten på plats.

De förbokade mötena fördelade sig enligt följande:

BRG	24
Fastighetskontoret	12
Stadsbyggnadskontoret	13
Älvstranden Utveckling	12
Framtiden	ej rapporterat

Till det kommer en mängd spontana möten på plats.

För BRG's del resulterade medverkan på MIPIM 2017 i följande:

- Ca 50 kontakter att följa upp
- Ca 20 kvalificerade leads
- Bättre kvalitet på kontakter än tidigare år
- 13 företag har som ett resultat av MIPIM redan besökt Göteborg för fortsatta diskussioner, möten och studiebesök för att undersöka möjligheten till att etablera sig och hitta affärsmöjligheter i Göteborg. När det handlar om företag inom byggsektorn så lämnar man anbud och söker uppdrag innan en eventuell etablering blir aktuell. Flera av de ovan nämnda företagen befinner sig just nu i den processen.

Partnerskapet

Utöver aktörer från staden deltog 25 privata partners. Förutom utvärderingsenkäten som följer nedan, genomför vi nu även individuella uppföljningssamtal med samtliga partners. Hittills indikerar de vad enkäten även visar, att partners är mycket nöjda med satsningen på MIPIM. Men att vi ständigt måste utveckla vårt budskap och erbjudande för att det även fortsättningsvis skall vara intressant att vara med som partner. I princip samtliga partner uttrycker sig positivt om deltagande även nästkommande år.

Utdrag ur Utvärdering från partners –

- Montern lyfts fram som mycket lyckad
- Satsningen på en ny, interaktiv stadsmodell var mycket lyckad.
- 78 % anser att de har stor eller mycket stor nytta av att vara med
- 97 % bedömer att medverkan kan leda till konkreta affärsmässiga resultat
- Partnerskapets svar tyder på att över 200 värdefulla kontakter har skapats
- 94 % anser att Göteborgsregionen skall ställa ut med en egen monter även under 2018
- 79 % svarar i enkäten att dom är positiva till att vara finansiella partner 2018 (anser vi vara en hög andel eftersom vi inte kan skilja ut svar från företag respektive kommun)

Partners 2017

- AF-Gruppen
- Alaska Fastigheter
- Atrium Ljungberg
- Aspelin Ramm
- Elof Hansson Fastighets
- Ernst Rosén
- Fastighetssverige/Lokalnytt
- Framtiden Utveckling
- Front Advokater
- Hufvudstaden
- Husvärden
- HSB
- Ivar Kjellberg
- Jernhusen
- Next Step Group
- Platzer
- Riksbyggen
- Semrén & Månsson
- SERNEKE
- Skandia Fastigheter
- Skanska
- Stena Fastigheter
- Swedavia
- Vasakronan
- Veidekke Bostad
- Wallenstam
- White Arkitekter
- Älvstranden Utveckling

PRELEMINÄR KOSTNADSKALKYL 2018

Kostnaden för mässarrangemanget bedöms ca 3 400 000 SEK. I denna kostnad ingår hyra av monter, utställning, projektledning, seminarier m.m. Denna kostnad täcks av våra partners. Ett ev överskott kommer även 2018, likt tidigare år, att användas för att delta på Expo Real eller liknande mässor.

Utöver detta tillkommer kostnader för BRGs personal. BRG bedömer att de direkta kostnaderna per deltagare uppgår till följande (som inte täcks av partners):

Hotell (snitt)	2 500 SEK/natt
Flyg	7000 SEK
Mäss/entréavgift	4 600 SEK
Traktamente o dyl.	3 500 SEK

Detta innebär en total kostnad på ca 25 000 SEK per person. Normalt deltar fem personer från BRG (125 000).

Inför 2018 så uppskattar vi att arbetsinsatsen från BRG's personal i planeringen av MIPIM kommer att minska med ca 25% jämfört med tidigare år då vi under 2016-2017 utvecklats ett nytt monterkoncept som kommer att bibehållas inför 2018.

Styrelsen för Business Region Göteborg AB föreslås besluta att:

- BRG skall delta på MIPIM mässan år 2018 och 2019.
- BRG skall projektleda stadens närvaro på MIPM samma period.

Andreas Göthberg 2017-09-13

Rapportering till
Stadshus AB
2017-09-12

Företagsutveckling/Nyföretagande & entreprenörskap
Susanne Robertsson
Telefon 031-367 6104

Kompletterande avrapportering hur BRG arbetar med att utveckla nyföretagandet i Göteborgsregionen och över tid därmed når en starkare position i Sverige med speciellt fokus på utvecklingsarbetet att stötta unga entreprenörer.

Nedanstående belyser kortfattat:

- Operativa insatser och effekter
- Eventuellt behov av ytterligare analys.
- Konjunktur/sysselsättnings ökning
- Befintliga och nya etableringar
- Stora företagsinitiativ
- Göteborg som test arena.

I april månad i år avrapporterade vi hur vi i BRG arbetar med nyföretagarfrågor.

Vi beskrev övergripande strategiska insatser, operativa insatser samt insatser för ökad samverkan emellan flera aktörer inom området nyföretagande och entreprenörskap.

Direkta operativa insatser/effekter/ jämfört med vissa andra och analys:

Det finns idag flera aktörer i göteborgsregionen som främjar nyföretagarområdet. Det innebär att BRG framförallt tagit en samordnande roll. Vi har sedan många år tillbaka regelbundna aktörsmöten där vi samlar 15-20 olika organisationer, allt från Skatteverket till Sahlgrenska Science Park i syfte att skapa större förståelse för respektive aktörs insats och målgrupp. BRGs egna leveranser kopplat till nyföretagande sker framförallt vid våra Business Centers på Vårväderstorget och Angeredes torg där vi både erbjuder rådgivningar och kompetenshöjande insatser, eller som tidigare beskrivits genom deläggande i andra näringslivsutvecklande organisationer/bolag.

Den statistik vi vanligtvis redovisar är antal nystartade företag i absoluta tal samt nyföretagarfrekvensen per tusen invånare. Både Göteborg- och Malmöregionen ligger på lägre nivåer än Stockholmsregionen vilket det i dagsläget inte finns en entydig förklaring till. För att förstå vad som skapar en miljö som främjar nyföretagande skulle det behövas en jämförande studie som kan förklara vad som skiljer landets tre storstadsregioner.

Den rådgivning och de kompetenshöjande insatser som ges ska inte bara leda till att det startas nya företag utan framförallt att de som startar blir mer hållbara över tid och vi därmed når en högre överlevnadsgrad.

Det finns idag ingen aktuell statistik kring överlevnadsgraden men vi kommer framöver ta fram egen statistik och jämföra med Stockholm- och Malmöregionen.

Det finns även mjuka effekter av våra insatser. I projektet One Stop Future Shop är projektgruppens entydiga bild att den största effekten av insatserna är att de individer som varit i kontakt med projektet, mestadels utrikes födda, blivit sedda och fått hopp om en framtid. Man kan även se att deltagarna fått en ökad tillit till myndigheter.

I nedanstående diagram visas hur många företag som startats efter rådgivning hos någon av de aktörer som framförallt erbjuder generell rådgivning till nyföretagare.

De aktörer vi redovisar är

Nyföretagarcentrum, Drivhuset, Coompanion, Almi IFS samt BRG genom leveranser i One Stop Future Shop och Business Center Nordost.

Varje aktör har egna uppföljningssystem vilket innebär att vi inte kan se om samma person har fått rådgivning hos mer än en aktör. Det är relativt vanligt att man väljer att uppsöka mer än en aktör för att få olika perspektiv på sina funderingar kring att starta företag.

2016	Almi IFS	Coompanion	Drivhuset	Nyföretagar- centrum	One Stop Future Shop	Business Center Nordost
antal unika rådgivningar med blivande SME	452	429	587	957	166	207
varav i grupp		230				
varav startat företag,antal	72	70	234	252	56	60
varav startat företag i procent	16 %	30%	40%	26%	34%	29%
antal personer som genomgått kompetenshöjande insatser	67		641	96	235	350

Konjunktur/sysselsättningstillväxt:

En viktig aspekt utifrån nyföretagande vid en eventuell ytterligare fördjupning i etableringsfrekvens/nya företag är hur konjunktur och tillväxt ser ut i befintliga företag och nyetableringar av nationella/internationella företag.

Inte minst sysselsättningsökningen som varit på gränsen till exceptionell i Göteborgsregionen mer eller mindre sedan 2010, som i sin tur gjort att arbetslösheten sjunkit rejält och kompetensbristen är stor. Huvudförklaringen till denna trend är industrins satsningar inom forskning och utveckling tillsammans med en god exportutveckling och den stadsutveckling som Göteborgsregionen just har startat.

En hypotes som sannolikt skulle gälla är att intresset och incitamenten för att starta företag avtar i takt med att befintliga företag växer och att marknaden tillförts många etablering både nationellt och internationellt inom flera olika sektorer som t ex ICT, Automotive, Life Science, detaljhandel, fastighet/byggnadsindustrin och hotell/ restaurang.

Det föreligger enligt vår bedömning ett antal "konstaterande"

- Arbetslöshet/sysselsättningstillväxt jämfört med de två andra storstadsregionerna under perioden 2010-2016 visar på tydliga skillnader där arbetslöshet sjunker betydligt mer i Göteborgsregionen än i Malmö och Stockholmsregionen.
- Vi kan också se att tillväxten kommer dels från vissa stora företag som i sin tur ger dynamiska effekter i andra delar av ekonomin. Företag med höga förädlingsvärden ger dynamiska effekter i andra delar av ekonomin med lägre förädlingsvärden.
- Flera företag växer på egna meriter och inom SME segmentet inom företrädesvis högförädlade sektorer detta gäller inte minst bland befintliga företag men också genom nyetableringar.
- Vi kan även sedan några år se att flera företag inom detaljhandeln och hotell och restaurangnäringen kraftigt expanderat.

Under perioden har BRGs operativa insatser varit betydande inom tillväxt rådgivning och etableringar.

Sammanfattning: Det har varit en exceptionell utveckling av sysselsättning och fallande arbetslöshet under perioden 2010-2016 inom flera sektorer såväl hög som lägre förädling. Mot den bakgrunden skulle detta behöva belysas vid en ytterligare fördjupad analys i kring utvecklingen av nyföretagandet.

Stora företag tar initiativ för ett ökat nyföretagande och ett ökat entreprenörskap:

Ur ett strategiskt perspektiv finns det sedan några år stora och kraftfulla initiativ från företrädesvis ett flertal större företag inom vissa sektorer som sker med kommunen (Göteborg/BRG) men också på gemensamma samverkansplattformar eller helt och hållet företagsdrivet.

För ca tre år sedan startade Astra Zeneca Bio Venture Hub (idag drygt 20 företagsetableringar, dels startup eller etableringar nationellt/internationellt) detta har inspirerat ytterligare satsningar med samma grundtanke (BRG initiativtagare) som i nutid startar på åtminstone på två geografiska platser med olika huvudmän och inledningsvis utan BRG/kommunens direkta deltagande eller finansiering, allt i enlighet med klassisk kluster teori.

Det är vår bedömning att det dels utifrån ett strategiskt perspektiv dels operativt påverkar entreprenörskap och nyföretagande i en positiv riktning.

De stora företagens insikt om utbytet emellan de mindre i form av "öppna arenor" ökar utifrån åtminstone tre perspektiv som inte bygger på en traditionell kund leverantör relation. 1. Kluster teori som ökar båda parter värdeskapande. 2 Kompetensförsörjning/rörlighet av befintlig kompetens. 3. Ökad attraktivitet.

Sammanfattning: Frågan hur BRG bidrar till ett ökat nyföretagande sker genom satsningar såsom Astra Zeneca Bio Venture Hub. Detta exempel följs nu av andra initiativ utan kommunens direkta deltagande åtminstone på två olika ställen i Göteborg där BRG tagit initiativ via kunskap och olika kontakter med vissa stora företag.

Göteborg som test arena/innovations plattform.

Ett tydligt förbättringsområde som skulle förbättra Göteborg och Göteborgsregionen ur ett nyföretagar/entreprenörskaps perspektiv är de stora eller mindre tester eller projekt som drivs med kommunen eller Göteborgsregionen som partner eller plattform.

Vi kan tyvärr konstatera att de flesta projekt drivs tillsammans med de större företagen utan att lyckas med att få med mindre eller nystartade företag.

Inom detta område finns ett förbättringsområde i flera dimensioner i allt från frågor som berör upphandling till deltagande i projekten,



BUSINESS REGION
GÖTEBORG



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

Rapportering till
Stadshus AB
2017-04-12

Företagsutveckling/Nyföretagande & entreprenörskap
Susanne Robertsson
Telefon 031-367 6104

Avrapportering hur BRG arbetar med att utveckla nyföretagandet i Göteborgsregionen och över tid därmed når en starkare position i Sverige med speciellt fokus på utvecklingsarbetet att stötta unga entreprenörer

Attityd kring entreprenörskap

Enligt rapporten Global Entrepreneurship Monitor (GEM) publicerad 2016 fortsätter den nedåtgående trenden för det riktigt unga företaget dvs företag som inte är äldre än 3 månader. Färre individer har tagit stegen in i ett företagande vilket kan spegla en fortsatt osäkerhet kring framtida förutsättningar för entreprenörskap i Sverige.

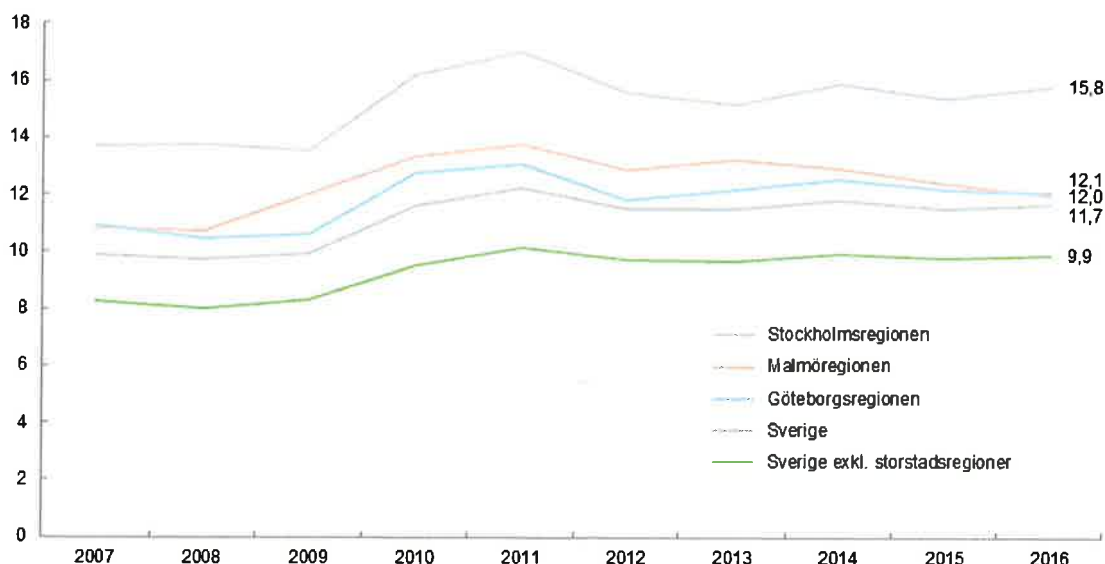
Andelen av den vuxna befolkningen i Sverige som säger sig ha för avsikt att starta företag inom en treårsperiod har 2015 sjunkit till 2010 års nivå.

Statistik över nystartade företag i Sverige 2016 visar en etableringsfrekvens(antal nystartade företag per 1000 invånare i åldersgruppen 16-64) på 11,7 för hela riket en ökning från föregående års 11,5. I Göteborgsregionen går etableringsfrekvensen ner från 12,2 till 12,1. Antal nystartade företag i Göteborgsregionen 2016 var 7 703 och är något högre jämfört med antal nystartade företag 2015 som då var 7 673.

I Stockholmsregionen har etableringsfrekvensen ökat från 15,4 till 15,8.

Grafen nedan visar utvecklingen av etableringsfrekvensen för åren 2007-2016.

Nystartade företag per
1 000 invånare 16-64 år



I BRG arbetar vi på olika nivåer för att bidra till ett ökat nyföretagande.

Operativa insatser i egen regi:

Vi anordnar starta eget-kurser om sju kurstillfällen som kan avropas av samtliga BRG- kommuner. Vi har under 2016 utvecklat en workshopserie om fyra tillfällen, F365 som vänder sig till nystartade företag som behöver få fart på sitt företag. En första pilot genomfördes i Alingsås i början av 2017 och fick ett mycket positivt utfall och vi förbereder nu för en bredare lansering av workshopserien att erbjudas i de 13 kommunerna som BRG verkar i.

BRG Erbjuder vägledning/rådgivning och seminarier vid våra två Business Centers (BC).

BC Nordost har funnits i nuvarande lokaler i Angered sedan 2008. Sedan dess har vi jobbat aktivt för att underlätta för de som vill starta eget. Angered är en växande stadsdel med högre arbetslöshet än genomsnitt. För många som bor här är just nyföretagandet en väg till arbete och egen försörjning.

Målgrupp: Blivande och befintliga företagare i olika faser/ inom alla branscher. Området- hela Gbg regionen – fokus Nordost

Leverans

Vår huvudsakliga leverans är kostnadsfri rådgivning och vägledning, samt utvecklande seminarier och workshops. Vi är en mötesplats för alla som vill testa sina affärsidéer, få svar på sina frågor inom nyföretagandet, skaffa ny kunskap och inspiration. Lokal lotsfunktion - Vi lotsar till rätt aktör. Genom samarbetet med andra skapar vi tillsammans ännu bättre förutsättningar för ökat entreprenörskap.

Aktiviteter

Vi anordnar regelbundet olika seminarier och workshops för de som ska starta eget företag, allt ifrån bokföring och moms till hur man hittar sina kunder och använder sociala medier i marknadsföringen. Att man samtidigt träffar andra i samma situation och skapar nya kontakter är en bonus.

Framgångsfaktorer

- Den lokala närvaron
- Hög tillgänglighet (lokal i centrum)
- Personlig kontakt
- Erfarenhet i arbetet med målgrupp
- Brett nätverk och samarbete

Särskilda satsningar unga

En viktig målgrupp för oss är ungdomar och vi har därför samarbete med bl.a. Angereds Gymnasieskolan och UF lärarna. Vi har under perioden 2016-17 startat och testat nya aktiviteter som riktar sig mot den gruppen -bland annat genomfört olika inspirationsworkshops där ungdomarna själva arbetat aktivt med entreprenörskap och idéutveckling enligt beskrivning nedan.

Workshop: Egen anställning och sommarjobb

Syfte: Aktivera eleverna så att de kan skapa sina egna sommarjobb samt lära sig entreprenöriellt förhållningssätt.

Målgrupp: Samhälls-klassen och ekonomi-eleverna där tankearbetet är i full gång inför hösten, när de skall starta UF-företag.

Metod: Strukturerad workshop med inspiration och inläring. Uppdelad i tre delområden med följande tema:

- Hur formulera ett erbjudande
- Marknadsföring och doing business.
- Fakturering och uppföljning

Dessutom har vi genomfört två föreläsningar om entreprenörskap för unga somalier med titel Kan jag så kan du.

Syfte: Inspirera och visa vilka möjligheter finns inom entreprenörskap och nyföretagande samt ge praktisk information.

Målgrupp: unga somaliska tjejer och killar

Metod: Inspirations föreläsning – varvat med praktisk kunskap.

Framtida planer

För många unga entreprenörer väcks intresset för företagande på gymnasiet, när de får chansen att driva ett UF-företag. Därför kommer vi även i fortsättningen att samarbeta med gymnasieskolan, stötta eleverna, inspirera och uppmuntra till entreprenörskap. Vi kommer också rikta oss till andra ungdomsgrupper och göra särskilda insatser för att sprida kunskaper om entreprenörskap, bl.a. unga somalier.

BC Vårväderstorget är idag centrum för ERUF-projektet One Stop Future Shop (OSFS). Projektet drivs av SDF Västra Hisingen i samverkan med övriga stadsdelar på Hisingen samt BRG med flera.

Målgrupp: Unga, kvinnor och utrikes födda

Leverans: Kostnadsfri rådgivning och vägledning, samt utvecklande seminarier och workshops. Vi är en mötesplats för alla som vill testa sina affärsidéer, få svar på sina frågor inom nyföretagandet, skaffa ny kunskap och inspiration. Flera av insatserna sker på andra språk än svenska, framförallt då persiska, arabiska, engelska och somaliska.

Särskilda insatser kopplat till målgruppen unga 18-30 år

Vi söker upp verksamheter som har unga som målgrupp, informerar om projektet för att kunna hitta samarbete. Vilka behov har dom och vad kan vi komma in och erbjuda utifrån detta? Vi har olika samarbeten med verksamheter/utbildningar som har Unga som målgrupp i de aktiviteter vi erbjuder till unga idag.

Dialog med Ung Företagsamhet(UF) och Lindholmens gymnasium för att identifiera behov kopplat till entreprenörskap. Exempel på aktiviteter där unga deltar är "pitcha din idé" och planering pågår för en failure festival. Vi har samarbete med t ex Kuggen Lindholmen angående GBG Tech och skall träffa studentföreningar och andra unga föreningar inom kort på Kuggen för att informera om OneStopFutureShop. Till hösten kommer projektet lägga ytterligare fokus på målgruppen unga. Vi vill rikta vårt erbjudande bredare och rätt utifrån målgruppens behov.

Mer finns att läsa www.onestopfutureshop.se

Entreprenörskvarteret

Under hösten kommer vi inviga ett entreprenörskvarter i Gamlestaden. En mötesplats för de som bär på en idé och vill starta företag. Här kommer flera av stadens nyföretagaraktörer förlägga sina aktiviteter riktade till målgruppen och även fysiskt finnas på plats med företagsrådgivare. En dörr in i syfte att underlätta för den blivande entreprenören att hitta rätt stöd. BRG har nu tecknat hyreskontrakt och lokalen kommer kunna tas i bruk i slutet av sommaren.

Aktörssamverkan

BRG anordnar aktörsmöten sex gånger per år i syfte att aktörerna dels ska få ökad kunskap om varandras erbjudande för att slussa entreprenören till rätt stöd och dels kunna hitta samverkan mellan varandra. I jubileumssatsningen det entreprenöriella Göteborg är målgruppen unga ett särskilt fokusområde. Det innebär att vi samverkar särskilt med Framtidsfrön och Ung Företagsamhet för att nå ut i grundskola och gymnasier med metoder och verktyg för ett entreprenöriellt lärande.

GR-samverkan

I dagsläget pågår framtagning av en nyföretagarstrategi i samverkan med näringslivschefer i de 13 kommunerna. BRG har avsatt resurs för att intensifiera samverkan vad gäller nyföretagandet. Vi kommer genomföra enskilda möten med respektive kommuns näringslivschef för att kartlägga vilka förutsättningar som finns i kommunerna vad gäller stöd till nyföretagande. Efter kartläggning kommer vi ta fram handlingsplaner för att nå ett högre nyföretagande. Utifrån behov kommer olika erbjudande att paketeras och samordnas av BRG. Här kommer vi att utgå från entreprenörskvarterets erbjudande och aktörer.

Övergripande samordning

VGR ser just nu över förutsättningarna för samordning av nyföretagarinsatser i regionen. Tanken är att skapa en grundfinansiering som möjliggör att samtliga kommuner kan erbjuda en basrådgivning. BRG är en aktiv part i nationella diskussioner om en samordningsmodell som skulle kunna ge effektivare och mer transparent ekosystem som stöttar nyföretagandet. Starta eget-dagarna kommer from hösten förläggas i entreprenörskvarteret.

Nedan uppställning över BRGs egna verksamheter kopplat till Nyföretagande & entreprenörskap.

Resultat och kostnader Nyföretagande & Entreprenörskap

Kostnader	helår				
	2016 N&E	2016 BC	2016 Soc Ftg	2016 E-kvartere One Stop	2016 TOTALT
Marknad o kommunikation	16	28	45	78	167
Konsulttjänster	464	71	301	107	943
Föreläsare	3	28	31	65	127
lokal	9	2	22		33
övr kostnader	41	259	105	152	557
personalkostnader	2056	607	1459	1315	6114
Summa kostnader	2589	995	1963	1717	7941
intäkter	90			677	767
netto	2499			0	7174
Resultat					
antal deltagare i startkurser	66				
antal vägledning/rådgivningar BC		220			121
antal deltagare vid seminarier BC		350			135
antal ansökningar till utvecklingspott soc ftg			65		
antal projekt som beviljats stöd ur potten			12		
antal kreditgarantier Mikrofonden Väst			11		
antal deltagare vid seminarier soc ftg			219		
förklaring större kostnadsposter	utveckling F365	euroskills 200			

BRGs bidrag till andras verksamhet

Framtidsfrön

BRG har bidragit med ekonomiskt stöd med 70 tkr under 2016 och 2017. Vvd är vice ordförande i den nationella föreningen. Verksamheten har en omsättning på 6,3 Mkr där Skolverket är den i särklass största finansiären, de går in med 5 mkr sedan 2016 och de har även beviljat samma summa för 2017. Framtidsfrön har kontor i Göteborg, Linköping, Karlstad och Stockholm. De har två och halv tjänst här i väst. Målgruppen är grundskolan. Framtidsfrön erbjuder utbildning i entreprenörskap, Processutbildning för en mer entreprenöriell skola och förskola, Inspirationsmaterial – utbildning för att komma igång. Framtidsfrön har utvecklat material som skolpersonal kan använda i sin undervisning för att kunna få mer entreprenöriellt lärande som också finns i skollagen. Material som skolorna kan använda är "Drömprojektet", "Företagsorientering", "Hands on", "Make a difference" och "Tidsresan". Framtidsfrön erbjuder också skolevents så som Elevradio, Forma din framtid och Innovationsdag. Mer finns att läsa på www.framtidsfron.se

Ung Företagsamhet

BRG finansierar UF i Göteborgs kommun med 360 tkr per år. Övriga kommuner i Göteborgsregionen finansierar UF som utgår från en modell som UF tagit fram och som bygger på antalet elever i respektive kommun. Mölndal 60 000, Härryda 45 000, Lerum 45 000 (ej bekräftat för 2017), Partille 45 000 (ej bekräftat för 2017), Kungälv 45 000 (ej bekräftat för 2017), Stenungsund 30 000, Ale 30 000 (ej bekräftat för 2017), Tjörn 15 000, Lilla Edet 15 000, Öckerö 15 000.



BUSINESS REGION GÖTEBORG

Ung Företagsamhet är en politiskt obunden, ideell utbildningsorganisation och är en del av den globala organisationen Junior Achievement. Sedan 1980 har de utbildat gymnasieelever i entreprenörskap genom utbildningen UF-företagande. Sedan 2010 arbetar de även på grundskolan.

Ung Företagsamhet ger barn och ungdomar möjlighet att träna och utveckla sin kreativitet, företagsamhet och sitt entreprenörskap.

Ung Företagsamhet har tre läromedel för grundskolan *Vårt samhälle*, *Se möjligheterna* och *Min framtid och ekonomi* samt utbildningen *UF-företagande* på gymnasiet. Dessutom finns ett alumni nätverk bestående av före detta UF-företagare.

De erbjuder läromedel, lärarhandledningar, fortbildning, bedömningsstöd, möjligheter till stipendier, utbyte med andra länder och inspiration för lärare, elever och skolledare.

De finns över hela Sverige, från norr till söder, genom ett nationellt kansli och 24 regionala föreningar. De har över 100 engagerade medarbetare till hjälp för elever och lärare, och organisationen har en bred kompetens inom entreprenörskap. Organisationen stöds av offentliga medel och det privata näringslivet.

UF-företagande i Göteborgsregionen

Läsåret 2015/2016 startade 2 345 gymnasieelever 651 UF-företag i regionen. Detta innebär en genomslagskraft (andel elever av en årskull som driver UF-företag) på 28 % av aktuell årskull (jfr riket 27 %, Stockholmsregionen 21 % och Skåne 20 %). Göteborgsregionen är enda regionen i landet som ökat genomslagskraften av UF-företagande varje läsår de senaste elva läsåren.

	Antal UF-företagare fördelat på elevens hemkommun		
	2013/14	2014/15	2015/16
Ale kommun	78	70	73
Härryda kommun	73	116	105
Kungälv kommun	95	88	123
Lerums kommun	91	131	114
Lilla Edets kommun	12	15	23
Mölndals stad	88	112	118
Partille kommun	94	133	135
Stenungsunds kommun	31	93	57
Tjörns kommun	21	51	20
Öckerö kommun	27	33	35
Göteborgs stad	1 062	1 198	1 315
Övriga kommuner	212	220	227
Totalt Göteborgsregionen	1 884	2 260	2 345

Sahlgrenska Science Park

BRG är en av delägarna i Sahlgrenska Science Park 20 % och finansierar verksamheten med 1 miljon kronor per år. VD i BRG är styrelseledamot i SSP's styrelse. SSP driver en inkubator som vänder sig till nystartade företag inom Life Science där de erbjuder kunskap om affärsutveckling.

BrewHouse

BRG finansierar BrewHouse (nedan kallad BH) med 2,1 mkr (varav 1,2 mkr är hyreskostnader till HIGAB för Arenan.) Verksamhetschefen är anställd på BRG och ordförande är Vvd på BRG i både förening och AB. BH är källan inom kreativa näringar med fokus på musik. Här får tankar, idéer och människor möjlighet att växa till något större.

Ett av BH främsta uppdrag är att främja hållbar tillväxt och sysselsättning inom de kulturella och kreativa näringarna, KKN. Vårt viktigaste verktyg i dessa tillväxtprocesser är Brewhouse Inkubator. Den vänder sig till idégivare och företagare som ges möjligheter att utveckla, omvandla och förädla sina idéer och drömmar till hållbara och lönsamma affärer.

I BH uppdrag ingår att verka som katalysator för talanger inom musik, konst och andra kreativa näringar. De identifierar, lyfter och utvecklar talanger till att bli framgångsrika inom sin genre. Inom talangutvecklingen drivs bland annat Brewhouse Big Band och har funnits sedan 2008 och som vann SM guld 2017. BrewHouse Award är hela Sveriges idé och innovationstävling. Alla vinnande affärsidéer erbjuds plats i inkubatorn och del i affärsutvecklingsprogrammet Speed.

BH har event- och konferenslokaler som passar alla tillfällen. Skapa otaliga arrangemang med en kreativ inramning. Förutom spetskompetens inom olika kulturella och kreativa genrer, finns även en mängd utrustning och anpassade lokaler som rent praktiskt kan göra drömeventet möjligt.

På BH bubblar det av liv och rörelse och här finns både fasta och tillfälliga hyresgäster. Vad behöver kunden? En kontorsplats till företaget, en studiolokal, ett mötesrum eller bara någonstans att repetera med bandet? BH utbud av lokaler att hyra är både stort och flexibelt. Det finns över 90 verksamma företag i lokalerna.

Den publika verksamheten i BH har tagit emot 60 000 personer under 2016 där 60 procent är under 25 år. BH treåriga EU-projekt som bland annat skall främja sociala innovationer och socialt företagande samt skapa nya möjligheter för nyanlända kreatörer att komma in i rätt kontext genom BH olika nätverk har fallit väl ut, i samverkan med NAV.

- Inkubatorn har haft närmare 65 projekt (62% kvinnor) (38% utländsk bakgrund) under 2016.
- 140 inlämnade bidrag i tävlingen BrewhouseAward. Vinnarna erbjuds plats i Inkubatorn och i affärsutvecklingsprogrammet Speed.
- 6 internationella och 12 nationella studiebesök under året.



BUSINESS REGION
GÖTEBORG

Göteborg 2017-09-12

Till
Styrelsen i
Business Region Göteborg AB

Ärendet Remissvar från Business Region Göteborg AB (BRG) angående – Göteborgs Stads plan för jämställdhet Dnr: 0445/14

Förslag till beslut:

Styrelsen föreslås besluta att:

- Anta yttrandet avseende Göteborgs Stads plan för jämställdhet.
- Översända yttrandet till kommunstyrelsen.
- Förklara beslutet omedelbart justerat.

Patrik Andersson

VD

Remissvar

Stadsledningskontoret

Datum: 2017-08-30

Dnr: 0445/14

BRG Dnr:

HR

Namn: Jessica Nilsson

Telefon: 031-367 61 47

E-post: jessica.nilsson@businessregion.se

Remissvar från Business Region Göteborg AB (BRG) angående – Göteborgs Stads plan för jämställdhet

Förslag till beslut i styrelsen för Business Region Göteborg AB

- Besluta om yttrande avseende Göteborgs Stads plan för jämställdhet i enlighet med nedanstående.
- Översända yttrandet till kommunstyrelsen.
- Förklara beslutet omedelbart justerat.

Sammanfattning

Business Region Göteborg AB har fått möjlighet att inkomma med synpunkter på en remiss från Stadsledningskontoret avseende Göteborgs Stads plan för jämställdhet år 2017-2021.

Planen ska gälla för perioden 2017-2021 för Göteborgs Stads samtliga nämnder och styrelser. I samband med framtagandet beslutades att planen skulle sändas ut på remiss där BRG är en av remissinstanserna.

Planen omfattar ett medborgar-, service- och arbetsgivarperspektiv. Planen är kopplad till den europeiska deklarationen för jämställdhet, CEMR, och till den länsövergripande strategin "Jämställt Västra Götaland 2014-2017.

Syftet med *Göteborgs Stads plan för jämställdhet* är att;

- vara vägledande inom de områden som staden behöver ha ett ökat jämställdhetsfokus på.
- genom att fokusera stadens jämställdhetsarbete kring prioriterade utvecklingsområden förväntas ge ett samlat grepp och bättre styrning och ledning av områdena, samt
- att få bättre samverkan kring jämställdhetsarbetet, dels mellan stadens egna verksamheter, men också med externa aktörer för att bidra till ökad jämställdhet.

Tanken är att vidareutveckla jämställdhetsarbetet i staden och att föreslagna åtgärder integreras i den ordinarie verksamhets- och affärsplanen. Förslaget innebär att nämnder och styrelser inte behöver ta fram en specifik jämställdhetsplan ur ett invånar- och serviceperspektiv, utan dokumenteras och följs upp enligt ordinarie planerings- och uppföljningsprocess.

Uppföljningen föreslås ske efter två år och behandla hur genomförandet fortskrider och utgöra underlag för eventuella justeringar i planen. Efter att planens tidsperiod löpt ut, dvs efter en fyraårsperiod, görs en

Remissvar

Stadsledningskontoret

Datum: 2017-08-30

Dnr: 0445/14

BRG Dnr:

HR

Namn: Jessica Nilsson

Telefon: 031-367 61 47

E-post: jessica.nilsson@businessregion.se

utvärdering i förhållande till måloppfyllelse och relevans, samt vilka effekter som stadens samlade jämställdhetsarbete resulterat i. Utvärderingen kommer sedan att ge vägledning i stadens fortsatta jämställdhetsarbete.

Ärendet

Remissinstanserna skall särskilt beakta följande frågeställningar:

- Finns det utvecklingsområden och/eller åtgärder som ni anser borde strykas i planen? Om ja, vilka och motivera varför.
- Finns det utvecklingsområden och/eller åtgärder som planen borde inkludera? Om ja - föreslå vilka och motivera varför.

Business Region Göteborgs synpunkter

BRG är positiva till att en plan tas fram som förtydligar styrningen och riktningen i jämställdhetsarbetet i staden. Att planen omfattar alla förvaltningar och bolag skapar förutsättningar för ökad samverkan internt inom staden.

Nedan redogör BRG för synpunkter inom respektive avsnitt i planen

1. Inledning – Bakgrund, sid 5

Planen omfattar ett medborgar- service- och arbetsgivarperspektiv. Planen behöver också uttrycka ett tydligt kundperspektiv, för att möta BRG:s verksamhet och uppdrag.

Avsnittet som rör krav på lokala likabehandlingsplaner/jämställdhetsplaner bör förtydligas. Planen beskriver att vid ett integrerat arbetssätt behövs ej någon specifik plan för jämställdhetsarbetet tas fram utifrån ett invånar- och serviceperspektiv. Planen behöver förtydliga vad som gäller avseende medarbetarperspektivet. Planen uttrycker också att då det inte finns lagkrav på att ta fram Likabehandlingsplaner, undantag är de verksamheter som regleras i skollagen. I Göteborgs Stads budget är ett av uppdragen, att samtliga nämnder och styrelser skall ta fram en likabehandlingsplan utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Förtydligande behöver göras.

2. Målkedja och åtaganden enligt CEMR-deklarationen, sid 18

De åtgärder som beskrivs i matrisen, får ett otydligt sammanhang kopplat till hur de skall omsättas till de verksamhetsspecifika åtgärderna. Ett tydligare syfte för matrisen behöver beskrivas.

Remissvar

Stadsledningskontoret

Datum: 2017-08-30

Dnr: 0445/14

BRG Dnr:

HR

Namn: Jessica Nilsson

Telefon: 031-367 61 47

E-post: jessica.nilsson@businessregion.se

3. Matris – Mål, effekter och åtgärder, 19

Generellt beskrivs en del av åtgärderna i matrisen förhållandevis detaljerat. Detta kan innebära ett visst mått av begränsning vid framtagande av verksamhetsanpassade åtgärder. Målen och åtgärderna kan upplevas något diffusa och inte tydligt mätbara.

Kompetenshöjande insatser

I matrisen för mål, effekter och åtgärder uttrycks att samtliga nämnder och styrelser skall genomföra kompetenshöjande insatser för att göra:

- kartläggningar, konsekvensanalyser för att följa upp resultat ur ett genus-och normkritiskt perspektiv för ledningar och stödfunktioner
- jämställdhetsbudgetering för ledningar och nyckelpersoner

För att säkerställa kostnadseffektiva och kvalitetssäkrade kompetenshöjande insatser, bör dessa samordnas inom staden.

4. Rekrytering, sid 25

En av åtgärderna som beskrivs är "Kompetenshöjande åtgärder för normkritisk rekryteringsprocess hos rekryterande chefer och HR-specialister". Idag erbjuds kompetenshöjande insatser inom området för stadens förvaltningar. En samordnande åtgärd bör erbjudas även för stadens bolag.

Ekonomiska perspektivet

De ekonomiska konsekvenserna av Göteborgs Stads plan för jämställdhet är svårbedömda i detta skede, då resurser för genomförande inte lyfts fram i planen. Det kan dock antas att utökade tidsmässiga, personella och ekonomiska resurser behöver avsättas för arbetet

Barnperspektivet

Ett jämställt samhälle gynnar barn och ungas villkor och förutsättningar. Planen förväntas ge positiva effekter utifrån barnperspektivet.

Jämställdhetsperspektivet

Jämställdheten förväntas öka inom de områdena som angivits i planen. Åtgärderna förväntas också bidra till ökad måloppfyllelse av de lokala jämställdhetsmålen, liksom de regionala och nationella jämställdhetsmålen.

Remissvar

Stadsledningskontoret

Datum: 2017-08-30

Dnr: 0445/14

BRG Dnr:

HR

Namn: Jessica Nilsson

Telefon: 031-367 61 47

E-post: jessica.nilsson@businessregion.se

Mångfaldsperspektivet

Planen tillämpar ett förhållningssätt med utgångspunkt från jämställdhetsperspektivet. Genom att lyfta in aspekter såsom ålder, etnicitet, sexuell läggning, religiös tillhörighet, funktionalitet och socioekonomiska bakgrund, tillsammans med kön, förväntas åtgärderna få positiva konsekvenser för olika målgrupper.

Miljöperspektivet

Vi ser inte några särskilda aspekter på frågan utifrån detta perspektiv.

Omvärldsperspektivet

Planen omfattar alla nämnder och styrelser i Göteborgs Stad och pekar ut riktningen för stadens jämställdhetsarbete. Genom ett arbete med gemensamma mål och åtgärder bör stadens arbete för jämställdhet kunna stärkas.

Bilaga:

– Göteborgs Stads plan för jämställdhet År 2017-2021 (tentativt)



Göteborgs Stad

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2017-01-19

Diarienummer 0445/14

Avdelningen för mänskliga rättigheter

HR-området

Eva-Marie Kjellström

Telefon 031-368 04 22

E-post: eva-marie.kjellstrom@stadshuset.goteborg.se

Göteborgs Stads plan för jämställdhet

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen

Göteborgs Stads plan för jämställdhet, enligt bilaga till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, remitteras till de nämnder och styrelser som stadsledningskontoret föreslår.

Sammanfattning

Stadsledningskontoret har fått i uppdrag att ta fram en övergripande plan för stadens jämställdhetsarbete, bestående av förslag på utvecklingsområden och åtgärder omfattande arbetsgivare- och verksamhetsperspektiven, samt vilka som ansvarar för genomförandet.

Planen föreslås gälla i fyra år efter att Kommunfullmäktige beslutat om planen och omfatta utvecklingsområdena *i*) jämställdhetsintegrering i beslutsfattande samt i planerings-, budgeterings- och uppföljningsprocessen, *ii*) myndighetsutövning inom socialtjänsten, *iii*) utbildning och arbete, *iv*) främja och förebygga våld, *v*) delaktighet och inflytande i demokratiska processer, *vi*) jämställda arbetsvillkor och *vii*) jämställd rekrytering. Åtgärderna omfattar kompetenshöjande insatser för normmedvetet arbetssätt, jämställdhetsintegrering av styrprocesser, samt förstärkt samverkan mellan olika aktörer.

Utgångspunkten är att vidareutveckla jämställdhetsarbetet som inletts i staden och att åtgärderna integreras i den ordinarie verksamhets- och affärsplanen. Förslaget innebär att nämnder och styrelser inte behöver ta fram en specifik jämställdhetsplan. Stadsledningskontoret föreslår också att planen remitteras till de nämnder och styrelser som anges enligt stadsledningskontorets överväganden och förslag, för att få in synpunkter på de utvecklingsområden och åtgärder som planen omfattar.

Ekonomiska konsekvenser

De kompetenshöjande insatserna att höja den normkritiska kompetensen är en fortsättning och fördjupning av utbildningssatsningarna som påbörjats 2016/2017. De finansieras för närvarande av det centrala personal- och kompetensanslaget.

Utbildningssatsningarna innebär extra kostnader, som antingen finansieras via nämnders och styrelserns ordinarie budget, alternativt fortsätter att finansieras via personal- och kompetensanslaget. Övriga områden som planen berör förväntas inte föra med sig ekonomiska konsekvenser då de är del av den ordinarie verksamheten.

Barnperspektivet

Åtgärderna i planen förväntas få positiva konsekvenser för barn. Åtgärderna främjar barns rättigheter till inflytande och trygghet, samt att kunna utvecklas utifrån egna förutsättningar fritt från könsstereotypa normer.

Jämställdhetsperspektivet

Jämställdheten förväntas öka inom de områdena som angivits i planen. Åtgärderna förväntas också bidra till ökad måluppfyllelse av de lokala jämställdhetsmålen, liksom de regionala och nationella jämställdhetsmålen.

Mångfaldsperspektivet

Planen tillämpar ett intersektionellt förhållningssätt med utgångspunkt från jämställdhetsperspektivet. Genom att lyfta in aspekter såsom ålder, etnicitet, sexuell läggning och tillhörighet, religiös tillhörighet, funktionalitet och socioekonomiska bakgrund, tillsammans med kön, förväntas åtgärderna få positiva konsekvenser för olika målgrupper.

Miljöperspektivet

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på förslaget utifrån miljöperspektivet, mer än att medborgares ökade deltagande, inflytande och ansvar i stadsutveckling indirekt kan bidra till en förbättrad miljö.

Omvärldsperspektivet

På jämställdhetsområdet i Sverige är det främst den könssegregerade arbetsmarknaden och mäns våld mot kvinnor som lyfts fram som områden där det behöver tas ett krafttag. Ett nytt nationellt jämställdhetspolitiskt delmål med fokus på utbildning beslutades i december 2016 som ett led i att motverka könsbundna studieval. I frågor som rör mäns våld mot kvinnor lyfts mäns och pojkars ökade delaktighet och ansvar fram allt mer. Bland annat trädde en tioårig nationell strategi ikraft 1 januari 2017 mot mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld och förtryck. Strategin betonar förebyggande insatser och ett ökat manligt deltagande för att främja jämställdhet och motverka våld. I samband med strategins genomförande har SKL fått ett uppdrag att stödja kommuner och landsting i detta arbete. Som ett sätt att utveckla jämställdhetsarbetet har normkritik med fokus på kön och könsidentitet blivit en alltmer förekommande metod.

Utvecklingsområdena i planen som föreslås ligger i linje med de områden som angivits ovan på nationell nivå. Genom de nationella och regionala jämställdhetsnätverk som staden deltar i förväntas ett ökat erfarenhetsutbyte med andra kommuner som också driver dessa frågor.

Bilaga Göteborgs Stads plan för jämställdhet

Ärendet

Kommunfullmäktige återremitterade ärendet ”CEMR-deklarationen och Göteborgs Stads utvecklingsområden inom jämställdhet” till kommunstyrelsen enligt protokoll från 2015-09-10, § 30 Dnr 0445/14. Enligt beslut ska en plan för jämställdhet tas fram i enlighet med vad som beskrevs i stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat 2015-05-18. Planen ska kopplas till den europeiska deklarationen för jämställdhet CEMR, den länsövergripande strategin ”Jämställt Västra Götaland 2014-2017” (med förlängning till och med 2018), samt utifrån de punkter enligt kommunstyrelsens yrkande 2014-05-21 (ärende 2.2.9) som är baserade på erfarenheter från programmet för hållbar jämställdhet.

Bakgrund

I den uppföljning som stadsledningskontoret utförde av stadens jämställdhetsarbete 2014, gjordes en översyn av hur långt olika verksamhetsområden kommit i sitt jämställdhetsarbete i förhållande till de åtaganden som finns återgivna i CEMR-deklarationen. I uppföljningen identifierades verksamhetsområden som inte kommit speciellt långt i sitt jämställdhetsarbete, samt områden där jämställdhetsarbetet behöver utvecklas ytterligare. Kommunfullmäktige återremitterade ärendet till Kommunstyrelsen och där fick stadsledningskontoret i uppdrag att föreslå utvecklingsområden och åtgärder, samt identifiera nämnder och styrelser som ansvarar för genomförande, samt att tidsätta arbetet. Även ett förslag på prioriteringsordning mellan olika utvecklingsområden efterfrågades.

Enligt stadsledningskontorets tjänsteutlåtande (2015-05-18) behövde kommunala verksamhetsområden som kommit en bit på väg, tillsammans med de identifierade utvecklingsområdena enligt uppföljning, ses över för att få ett samlat grepp över jämställdhetsarbetets fortsatta inriktning och omfattning. Översynen skulle bli vägledande för vilka utvecklingsområden som föreslås i planen, vilket Kommunfullmäktige biföll.

En arbetsgrupp bestående av medarbetare från stadsdelsförvaltningar, fackförvaltningar och bolag sattes samman för att ta fram planen. Samordningen låg på stadsledningskontoret. Intervjuer har också genomförts med nyckelfunktioner i staden om utvecklingsområdena och identifiering av relevanta åtgärder.

En övergripande plan för stadens jämställdhetsarbete

Planen utgår ifrån de nationella, regionala och stadens jämställdhetsmål, samt aktuell forskning och nationella utredningar. Den omfattar ett medborgar-, service- och arbetsgivarperspektiv. Planen föreslås gälla en fyraårsperiod efter att Kommunfullmäktige fattat beslut om planens genomförande.

Syftet med planen är att genom de föreslagna prioriterade utvecklingsområdena få ett samlat grepp och bättre styrning och ledning av stadens jämställdhetsarbete, samt bättre samordning mellan interna och externa aktörer i detta arbete.

De utvecklingsområden som stadsledningskontoret föreslår efter sin översyn är:

Generella förutsättningar och åtaganden (för systematiskt jämställdhetsarbete)	Jämställt beslutsfattande, samt jämställdhetsintegrering i planering, budgetering, genomförande, uppföljning och rapportering
Staden som servicelämnare	Rätten till likvärdig och jämlik myndighetsutövning oavsett kön Rätten till utbildning och arbete – fritt från könsstereotypa normer Rätten till frihet från våld
Demokrati	Delaktighet och inflytande på lika villkor oavsett kön

Staden som attraktiv arbetsgivare	Jämställda arbetsvillkor Jämställd rekrytering
-----------------------------------	---

Åtgärderna kan sammanfattas enligt följande:

- Kompetenshöjande insatser för ett normmedvetet arbetssätt
- Jämställdhetsintegrering av styrprocesser
- Förstärkt samverkan mellan olika aktörer

Tillvägagångssätt för planens genomförande

Utgångspunkten är att bygga på och förstärka det arbete som redan påbörjats och att inspirera till att initiera ett sådant arbete där det inte inletts. Övergripande ansvar för de föreslagna åtgärderna ligger på stadens nämnder och styrelser och är sammanställt i den matris som finns i planen enligt bilaga. Nämnderna och styrelserna fastställer själva hur åtgärderna i planen ska konkretiseras och följas upp utifrån sina olika kontexter och uppdrag, samt i vilken omfattning och implementeringstakt det ska ske.

Arbetet föreslås ske i den ordinarie processen för planering, budget och uppföljning, vilket medför att någon specifik plan för jämställdhetsarbetet inte behöver tas fram utifrån ett service- och medborgarperspektiv, utan dokumenteras och följs upp enligt ordinarie planerings- och uppföljningsprocess.

Uppföljning av planen

Stadsledningskontoret kommer att följa upp planen efter en tvåårsperiod hur genomförandet av olika åtgärder fortskrider och för att eventuellt justera planen. Efter det att planens tidsperiod löpt ut, d v s efter en fyraårsperiod, görs en utvärdering i förhållande till måluppfyllelse och relevans, samt vilka effekter som stadens samlade jämställdhetsarbete resulterat i. Utvärderingen kommer sedan att ge vägledning i stadens fortsatta jämställdhetsarbete.

Stadsledningskontorets överväganden och förslag

Stadsledningskontoret föreslår att planen går ut på remiss för att förankra den och få in synpunkter kring planens föreslagna utvecklingsområden och åtgärder. Remiss föreslås till alla stadsdelsnämnder, utbildningsnämnden, nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning, samt sociala resursnämnden. Dessutom föreslås planen remitteras till planerande fackförvaltningar inom stadsutveckling, såsom byggnadsnämnden, fastighetsnämnden, trafiknämnden, park- och naturnämnden, nämnden för konsument- och medborgarservice, nämnden för idrott och förening och lokalnämnden. De styrelser som föreslås är Stadshus AB, Framtiden AB och BRG. Utöver dessa ges alla övriga nämnder och styrelser möjlighet att svara om de så önskar.

Stadsledningskontoret

Eva-Marie Kjellström
Planeringsledare

Klas Forsberg
Avdelningschef



**Göteborgs
Stad**

Göteborgs Stads plan för jämställdhet

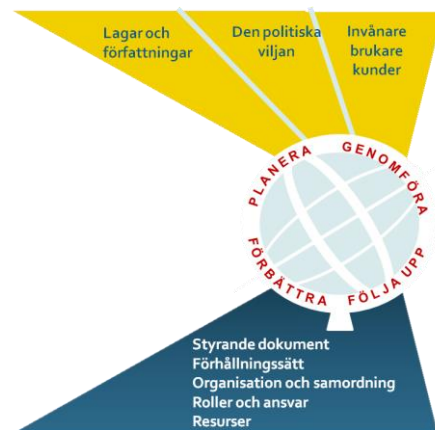
År 2017-2021 (tentativt)

Beslutad av:	Gäller för: t	Diarienummer: 0445/14	Datum och paragraf för beslutet: xxxxx-xx-xx, § xx
Dokumentsort: Plan	Giltighetstid:	Senast reviderad:	Dokumentansvarig:

Göteborgs Stads styrsystem

Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver

fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.

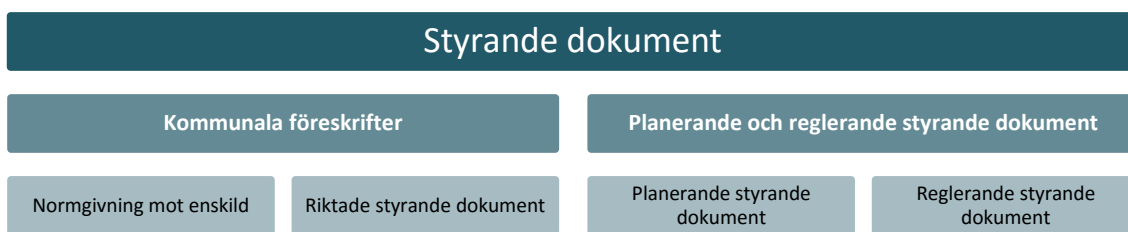


Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument ger organisationen förutsättningar för att göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när organisationen inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.



Definitioner

Genus – är socialt och kulturellt kön, det vill säga de egenskaper samhället kopplar till kvinnor respektive män.

Hbtq – ett samlingsbegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner och queera

Intersektionalitet - ett analytiskt begrepp som används för synliggöra hur olika maktordningar samverkar. Används vanligtvis i Sverige för att utifrån samspelet mellan diskrimineringslagens sju grunder studera hur relationer av överordning och underordning skapas och upprätthålls

Jämlikhet – avser rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår ifrån att alla människor har lika värde oavsett kön, etnicitet, religion, social tillhörighet med mera

Jämställdhet – syftar specifikt på jämlikhet mellan könen och betyder att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden

Jämställdhetsbudgetering - är en tillämpning av jämställdhetsintegrering i budgetprocessen och innebär att prioriteringar, vägval och tilldelning av resurser i budgeten i största möjliga mån ska främja jämställdhet. (Regeringskansliet)

Jämställdhetsintegrering - en "(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet" (Europarådets definition)

Kön – med kön avses ofta biologiskt och juridiskt kön. I Sverige finns bara två juridiska kön

Könsidentitet – är en persons självidentifierade, självupplevda kön. Det är alltid den enskilde personen som har rätten att identifiera sin könsidentitet

Likabehandling – att utgå ifrån alla människors lika rättigheter och möjligheter på lika villkor, vilket innebär en likvärdig behandling och inte att alla ska behandlas likadant

Normkritik – är ett ifrågasättande av föreställningar om vad som anses vara normalt respektive avvikande. Normkritiken används för att synliggöra exkluderande och diskriminerande strukturer. Fokus riktas mot det som uppfattas som "normalt" istället för mot dem som bryter mot normen

Normmedvetenhet – utifrån en normkritisk analys går det t ex att arbeta normmedvetet

Innehåll

Göteborgs Stads styrsystem.....	2
Om Göteborgs Stads styrande dokument	2
Definitioner	3
1. Inledning.....	5
Syftet med denna plan	5
Vem omfattas av planen	5
Bakgrund	5
Koppling till andra styrande dokument	6
Stödjande dokument	7
Uppföljning av planen	7
2 Planen	8
Generella förutsättningar och åtaganden	9
Staden som servicelämnare	9
Rätten till likvärdig och jämlik myndighetsutövning oavsett kön	9
Rätten till utbildning och arbete – fritt från könsstereotypa normer.....	10
Rätten till frihet från våld	12
Demokrati	13
Delaktighet och inflytande på lika villkor oavsett kön.....	13
Staden som attraktiv arbetsgivare.....	14
Jämställda arbetsvillkor	14
Jämställd rekrytering	17
Målkedja och åtaganden enligt CEMR-deklarationen	18
Matris – Mål, effekter och åtgärder	19

1. Inledning

Det här är Göteborgs Stads plan för jämställdhet och omfattar ett medborgar-, service- och arbetsgivarperspektiv. Planen är kopplad till den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet CEMR, den länsövergripande strategin ”Jämställt Västra Götaland 2014-2017” med förlängning till och med 2018.¹

Syftet med denna plan

Syftet med planen är att den ska vara vägledande inom de områden som staden behöver ha ett ökat jämställdhetsfokus på. Genom att fokusera stadens jämställdhetsarbete kring prioriterade utvecklingsområden förväntas ett samlat grepp och bättre styrning och ledning av områdena. Syftet är också att få bättre samverkan kring jämställdhetsarbetet, dels mellan stadens egna verksamheter, men också med externa aktörer för att bidra till ökad jämställdhet.

Vem omfattas av planen

Denna plan gäller för perioden 2017-2021 för Göteborgs Stads nämnder och styrelser. (datum justeras efter det att KF fattat beslut)

Bakgrund

Kommunfullmäktige har sedan många år gett nämnder och styrelser i uppdrag att systematiskt arbeta med jämställdhetsfrågor. Stadsledningskontoret gjorde en uppföljning 2014 av hur långt olika verksamhetsområden kommit i sitt jämställdhetsarbete i förhållande till den europeiska jämställdhetsdeklARATIONEN CEMR som Göteborg undertecknat. Därefter, det vill säga 2015, fick Stadsledningskontoret i uppdrag att ta fram en plan för stadens jämställdhetsarbete där utvecklingsområden och åtgärder skulle föreslås, ansvariga för dess genomförande skulle identifieras och att arbetet tidssätts. Under 2016 har en arbetsgrupp bestående av medarbetare från stadsdels- och fackförvaltningar samt bolag tagit fram planen, där Stadsledningskontoret samordnat arbetet.

Planen består av utvecklingsområden som identifierats med hjälp av de nationella jämställdhetspolitiska målen och kommunfullmäktiges jämställdhetsmål, samt utifrån stadens samlade erfarenheter av sitt jämställdhetsarbete och de erfarenheter som programmet för hållbar jämställdhet bidragit till.² Intervjuer har gjorts med nyckelfunktioner i staden om utvecklingsområdena och identifiering av relevanta åtgärder. Aktuell forskning och nationella utredningar ligger också till grund för planens inriktning. Planen tillämpar ett intersektionellt förhållningssätt med utgångspunkt från jämställdhetsperspektivet.

¹<http://skl.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamstallldhet/jamstallldhet/jamstallldheti-europa/cemrdeklarationen.5809.html>, <http://www.lansstyrelsen.se/vastragotaland/Sv/manniska-och-samhalle/jamstallldhet/Pages/ett-jamstallt-lan.aspx>

² Göteborgs Stad har i två omgångar deltagit i SKL:s program för hållbar jämställdhet. Första omgången var under perioden 2008-2010 och den andra under 2011-2013.

Jämställdhetsarbetet i staden har bedrivits i många år, men har kommit olika långt, och inom olika områden och arbetsprocesser. De åtgärder som planen omfattar kan därför vara ett arbete som redan pågår i vissa verksamheter. Planens utgångspunkt och åtgärder är att bygga på och förstärka det arbete som redan påbörjats och att inspirera till att initiera ett sådant arbete där det inte inletts.

Jämställdhetsintegrering är den strategi som används för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen och motverka tendensen att jämställdhetsfrågorna hamnar i skymundan eller sidoordnas andra politiska prioriteringar. För stadens verksamheter innebär det att någon specifik plan för jämställdhetsarbetet *inte* behöver tas fram utifrån ett invånar- och serviceperspektiv, utan dokumenteras och följs upp enligt ordinarie planerings- och uppföljningsprocess.³ Det finns heller inga lagkrav att ta fram planer för likabehandling som rör medarbetarperspektivet enligt de ändringar som trädde ikraft i diskrimineringslagen den 1 januari 2017. Istället ska likabehandlingsarbetet dokumenteras skriftligen med aktiva åtgärder utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder, där kön är en av de sju diskrimineringsgrunderna. Undantaget är de verksamheter som regleras i skollagen, där årliga likabehandlingsplaner även i fortsättning kommer att tas fram.

Koppling till andra styrande dokument

Staden har redan en rad olika program och planer antagna. Utvecklingsområdena och åtgärderna ska ses som en förstärkning av jämställdhetsarbetet till dessa styrdokument.

Planen är en del av stadens arbete med mänskliga rättigheter, jämlikhet, folkhälsa och trygghet. Det innebär att planen är en konkretisering av ”Handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs Stad” utifrån ett jämställdhetsperspektiv.⁴ Planen har också synkroniserats med ”Plan för att förbättra hbtq-personers livsvillkor” då vissa utvecklingsområden i respektive plan sammanfaller med varandra och förväntas ge synergieffekter. Planen är även kopplad till ”Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy och riktlinje för Göteborgs Stad” och framtagandet av ”Göteborgs Stads riktlinje för inkluderande dokument”.⁵

³ Enligt kommunfullmäktiges budget 2017 ska samtliga nämnder och bolag ta fram likabehandlingsplaner utifrån samtliga diskrimineringsgrunder utifrån ett invånar- och medarbetarperspektiv. Den politiska ledningen har dock beslutat att framtagandet av likabehandlingsplaner endast gäller medarbetarperspektivet. När det gäller invånar- och serviceperspektivet ska perspektiven integreras i ordinarie verksamhets- och affärsplaner.

⁴ KF Beslut 2016-06-02.

⁵ Göteborgs Stad har en jämställdhetspolicy från 2005 som behöver ses över och ett beslut behöver tas om policyn ska uppdateras eller ersättas av denna plan.

Stödjande dokument

Planen knyter an till lagar och strategier på nationell nivå. Bland annat diskrimineringslagen med de nya utvidgade kraven på aktiva åtgärder gällande fr.o.m. 1/1 2017, socialtjänstlagen och skollagen. Även i regeringens strategi för de nationella minoriteterna så lyft jämställdhet och icke diskriminering fram som viktiga aspekter. Planen ligger även i linje med den tioåriga nationella strategin mot mäns våld mot kvinnor och hedersrelaterat våld och förtryck som betonar förebyggande insatser och som trädde ikraft den 1/1 2017.⁶

På internationell nivå är planen väl överensstämmande med de utpekade strategiska områdena i Europakommissionens strategiska plan 2016-2019, Istanbulkonventionen (Europarådet konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet), samt FN:s deklaration om avskaffandet av allt våld mot kvinnor och kvinnokonventionen.⁷

Uppföljning av planen

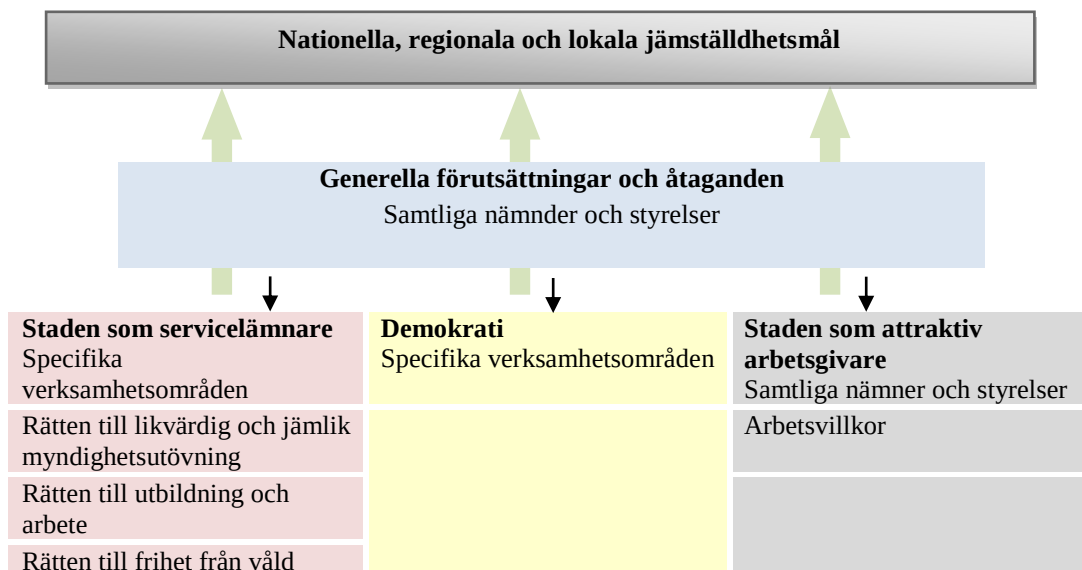
Stadsledningskontoret kommer att följa upp planen med hjälp av de indikatorer som är angivna i matrisen. Indikatorerna är kopplade till varje utvecklingsområde, där merparten av indikatorerna är hämtade från den ordinarie uppföljning som görs av stadsledningskontoret. En uppföljning av planen sker på en stadenövergripande nivå efter en tvåårsperiod för att följa upp hur genomförandet av olika åtgärder fortskrider och sättet man arbetar på för att eventuellt justera planen. Efter det att planens tidsperiod löpt ut, d v s efter en fyraårsperiod, görs en utvärdering av planen utifrån kriterierna måluppfyllelse, relevans och effekter. Utvärderingen kommer sedan att ge vägledning i det fortsatta jämställdhetsarbetet.

⁶ Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid, Regeringens skrivelse 2016/17:10.

⁷ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//>,
<https://rm.coe.int/.../DisplayDCTMContent?documentId>, <http://www.fn.se/fn-info/vad-gor-fn/manskliga-rattigheter-och-demokrati/karnkonventionerna/konventionen-om-avskaffande-av-all-slags-diskriminering-av-kvinnor-cedaw/>

2 Planen

Modellen nedan visar planens utvecklingsområden.



Planen inleds med att lyfta vad som är problemen i utvecklingsområdena utifrån ett jämställdhetsperspektiv på en generell nivå, följt av en nulägesanalys över situationen i staden och målet för utvecklingsområdet i planen. En tabell över målkedjan från nationell ner till plannivå, samt till vilka artiklar i CEMR-deklarationen som planen knyter an till finns på sidan 18. I tabellen har jämställdhetsmålet enligt Kommunfullmäktiges budget 2017 angetts och vid eventuella ändringar av målet kommer detta att justeras i planen. Det samma gäller ansvariga nämnder och styrelser vid organisationsförändringar.

Åtgärderna och ansvariga nämnder och styrelser finns i matrisen längst bak i planen. Här finns också förväntade kortsiktiga resultat inom planperioden och långsiktiga resultat. I matrisen anges också vilka andra uppdrag och processer som pågår i staden, samt andra styrdokument som staden tagit fram som åtgärderna är kopplade till. Åtgärderna kan sammanfattas enligt följande:

- Kompetenshöjande insatser för ett normmedvetet arbetssätt
- Jämställdhetsintegrering av styrprocesser
- Förstärkt samverkan mellan olika aktörer

Som ovan modell visar omfattar vissa utvecklingsområden samtliga nämnder och styrelser och andra specifika verksamhetsområden. Varje nämnd och styrelse som identifierats ansvarar hur åtgärderna i planen ska konkretiseras och följas upp utifrån sina olika kontexter och uppdrag, samt i vilken omfattning och implementeringstakt det ska ske. De områden som inte är inkluderade i planen och där ett jämställdhetsarbete pågår ska givetvis fortsätta.

Generella förutsättningar och åtaganden

Jämställdhet, eller ojämsälldhet, uppstår där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas. Därför måste jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet och integreras i såväl budget, planering och uppföljning. Jämställdhetsintegrering är den nationella strategin för att uppnå jämställdhet, beslutad av regeringen, i linje med de jämställdhetspolitiska målen.⁸ I jämställdhetsbudgetering tillämpas principen om jämställdhetsintegrering i budgetförordandet genom att följa upp utfallet av budgeten hur den kommer till kvinnor och män tillgodo.⁹ Göteborgs Stads jämställdhetsarbete har utgått ifrån jämställdhetsintegrering som strategi sedan början på 2000-talet. Könsuppdelad statistik, kartläggningar och analyser hur resurser fördelas mellan gruppen kvinnor och män, samt konsekvensbedömningar är viktiga komponenter för ett systematiskt och integrerat jämställdhetsarbete. Jämställdhetsanalyser och konsekvensbedömningar utgör också viktiga underlag för att fatta beslut som är jämställda.

Individer är också olika i könsidentitet, funktionsvariation, socioekonomisk bakgrund, etnisk tillhörighet, religionstillhörighet, ålder etc. Jämställdhetsanalyser måste därför också kunna hantera fler diskrimineringsgrunder och perspektiv än bara juridiskt kön. Statistik ska i möjligaste mån inkludera personer som inte identifierar sig som kvinna eller man.¹⁰ I framtagandet av könsuppdelad statistik ska juridiskt kön efterfrågas. Därutöver bör könsidentitet efterfrågas där det är relevant.

Mål: Det systematiska jämställdhetsarbetet ska öka och resurser fördelas mer jämlikt mellan könen i den service som staden erbjuder.

Staden som servicelämnare

Hur stadens verksamheter utformas har stor betydelse för kvinnor och män, flickor och pojkars levnadsvillkor. Därför ska jämställdhetsperspektivet finnas med i den service som Göteborgs Stad erbjuder invånarna. De tre utvecklingsområdena, *rätten till likvärdig jämlik myndighetsutövning oavsett kön, rätten till utbildning och arbete – fritt från könsstereotypa normer*, samt *rätten till frihet från våld*, utgör tillsammans en stor del av den service som kommunen ger.

Rätten till likvärdig och jämlik myndighetsutövning oavsett kön

Inom stadens myndighetsutövning är målgruppen människor som befinner sig i en utsatt situation. Myndighetsutövning som verksamhetsområde avser socialtjänstens handläggning och beslut om individuellt behovsprövade insatser

⁸ <http://www.regeringen.se/artiklar/2015/04/jamstalldhetsintegrering/>

⁹ <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhets/jamstalldhetsbudgetering/>

¹⁰ Göteborgs stads budget 2017:12.

enligt de regelverk som gäller inom ekonomiskt bistånd, insatser mot hemlöshet, stöd till våldsoffer, social barn- och ungdomsvård, missbruks- och beroendevård, insatser och stöd till personer med funktionsnedsättning samt äldreomsorg. Verksamhetens yttersta syfte är att möta medborgarnas behov av hjälp och stöd. Myndighetsutövning innebär direkt maktutövning gentemot individer. För att säkerställa att varje individ ska få sina behov tillgodosedda på ett likvärdigt och rättssäkert sätt ska arbets- och beslutsprocesser kvalitetssäkras utifrån ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.

Enligt Socialstyrelsens nationella uppföljning och utvärdering av jämställdhetsarbetet inom individ- och familjeomsorgen, funktionshinderområdet och äldreomsorgen, konstateras skillnader utifrån ett jämställdhetsperspektiv.¹¹ Kvinnor och män, flickor och pojkar som är i behov av insatser enligt SoL och LSS bedöms inte likvärdigt.¹² Socialstyrelsens Öppna jämförelser 2016 visar att det är få kommuner som arbetar med systematisk uppföljning och uppföljning med jämställdhetsperspektiv för att kvalitetsutveckla verksamheten, vilket även inbegriper Göteborgs Stad.¹³ De stadsdelar som bedriver ett aktivt arbete med dessa frågor, använder sig av könsuppdelad statistik och genomför ärendeanalyser och vidtar åtgärder för att förbättra osakliga skillnader kopplat till kön i handläggningen. Detta arbete bör utvecklas till att omfatta samtliga stadsdelar. Det konstateras att skillnader finns, men det saknas systematik för att ta reda på hur de uppstår och vad som ska göras för att motverka osakliga skillnader i den löpande verksamheten. Hur kön samspelar med andra diskrimineringsgrunder måste också beaktas.

Mål: Handläggningen av ärenden inom socialtjänsten ska vidareutvecklas så att den enskilde får rätt insatser utifrån dennes behov oavsett kön.

Rätten till utbildning och arbete – fritt från könsstereotypa normer

En likvärdig utbildning av god kvalitet för alla är en av de viktigaste grunderna för jämställdhet, hälsa, välbefinnande och egen försörjning. Läskunnighet och läsförståelse är grundläggande för att kunna tillgodogöra sig all typ av utbildning, men flickor har bättre kunskaper i läsförståelse än pojkar enligt skolverkets återkommande undersökningar. Flickor presterar också generellt bättre än pojkar avseende betygsresultat. Kön är en viktig variabel när det gäller skolresultat, men det är viktigt att även utgå ifrån andra faktorer, såsom funktionalitet, föräldrarnas

¹¹ Socialstyrelsens lägesrapporter "Tillståndet och utvecklingen inom hälso- och sjukvård och socialtjänst" (2015), "Mot en mer jämställd sjukvård och socialtjänst" (2008).

¹² Socialstyrelsens publikationer inom jämlik socialtjänst:
<http://www.socialstyrelsen.se/jamlikhalsa-vardochomsorg/jamliksocialtjanst>

¹³ Läs mer om Öppna jämförelser och jämställdhetsperspektivet i Öppna jämförelser:
<http://www.socialstyrelsen.se/oppnajamforelser>

utbildningsbakgrund, utländsk bakgrund och tid för eventuell invandring till Sverige.¹⁴ En likvärdig skola förutsätter att man kan kompensera barns och elevers olika förutsättningar. Barns och ungas delaktighet och inflytande i sin skola är också viktiga aspekter för deras lärande och utveckling.¹⁵

Skolväsendet har ett ansvar för att motverka traditionella könsmönster. Det står i läroplanerna att alla barn och elever ska få pröva och utveckla sina förmågor och sina intressen oavsett könstillhörighet. I Göteborg har förskolorna generellt mer erfarenhet och verktyg att arbeta normmedvetet än vad skolor, gymnasieskolor och vuxenutbildning har. I de intervjuer som gjorts framgår sammantaget att stereotypa könsrollsmönster reproduceras, vilket bidrar till hur barn och elever ser på sig själva och sin identitetsutveckling, och i förlängningen också sina utbildnings- och yrkesval. Barn och ungdomar behöver ett kontinuerligt stöd från förskolan och uppåt i skolorna, där samverkan och samsynen verksamheterna emellan behöver stärkas i detta arbete.

Val av utbildning och arbete är viktiga jämställdhetsfrågor då dessa lägger grunden för den enskildes ekonomiska villkor under och efter arbetslivet, liksom möjlighet till makt, delaktighet och inflytande.¹⁶ I Göteborg, såsom landet i övrigt, är utbildnings- och yrkesval könsstereotypa, speciellt inom utbildningar och yrken relaterat till yrkesförberedande program inom teknik och omsorg.¹⁷ Här har studie- och yrkesvägledningen en central roll i att stödja och uppmuntra icke-könsstereotypa val.

Göteborgs stad arbetar aktivt med arbetsmarknadsinsatser för att kvinnor och män ska återgå i jobb som befinner sig långt från arbetsmarknaden. Utöver kön är också etnisk bakgrund, funktionshinder och ålder viktiga dimensioner att ta hänsyn till. De praktik- och ferieplatser som staden tillhandahåller inom sina kärnverksamhetsområden är relativt god, men tillgången varierar mellan stadsdelarna, och behöver fördelas utifrån ett normbrytande perspektiv för att stimulera val som inte är könsstereotypa.

Mål: Ökat normmedvetet förhållningssätt och förbättrade rutiner för att motverka könsstereotypa normer kring utbildning och yrkesval.

¹⁴ Skillnaderna i skolresultat är dessutom olika stora mellan gruppen flickor och pojkar. Enligt sammanställning av skolverkets statistisk som utredning U2014:06 gjort inom området ekonomisk jämställdhet/utbildning tenderar pojkar att klara sig sämre i ämnesområden som är särskilt kvinnokodade eller som kräver mycket eget arbete i form av läsning. Här kan maskulinitetsteorier förklara en del.

¹⁵ Barns och elevers delaktighet och inflytande finns i skollagens kapitel 4 och 5 (2010:800).

¹⁶ Traditionellt manliga yrken värderas i regel högre än de kvinnliga. En tydlig trend är att kvinnor i större utsträckning gör inbrytningar på "manliga" utbildningar och yrken än vad män gör på "kvinnliga" utbildningar och yrken.

¹⁷ Uppgift hämtad från Göteborgs stad statistikdatabas, arbetsmarknad/yrken och utbildning från år 2014.

Rätten till frihet från våld

Mäns våld mot kvinnor, våld i nära relationer och hedersrelaterat våld och förtryck är allvarliga samhällsproblem. Den grupp som löper störst risk att utsättas för våld, sexualbrott och hatbrott är unga mellan 16 och 24. Det är också i denna grupp som andelen unga som utsätts för homofobiska hatbrott är högst. Det finns kopplingar mellan destruktiva normer för maskulinitet och våld, normer som karaktäriseras av styrka, aggressivitet och makt.¹⁸ Killar är betydligt oftare inblandade i olika våldshändelser jämfört med tjejer och en påfallande stor andel av de misstänkta för sexualbrott, misshandel och homofobiska hatbrott är unga killar.¹⁹

Vid hedersrelaterat våld och förtryck är det framför allt flickor och unga kvinnor som utsätts, men det är viktigt att uppmärksamma att också pojkar och unga män samt vuxna personer drabbas. De som dessutom bryter mot normer kring sexualitet, könsidentitet och funktionalitet lever med en särskild utsatthet. Gärningspersonerna är både kvinnor och män, ofta familjemedlemmar, släktingar eller andra medlemmar av gemenskapen.²⁰

Arbetet som bedrivs idag i staden handlar till stor del om att stoppa pågående våld och förhindra att den våldsutsatta utsätts för ytterligare våld.²¹ Det är ett mycket viktigt arbete som måste fortgå och utvecklas, men behöver kompletteras med tidiga, förebyggande och främjande insatser för att förhindra att våldet uppstår. De främjande och förebyggande insatserna behöver rikta sig till en bred grupp eftersom föreställningen om våld och hot som legitima uttryck för manlighet upprätthålls av människor oavsett kön.

Förskolan och skolan har en viktig roll att arbeta främjande och våldsförebyggande i sitt uppdrag att motverka diskriminering och destruktiva könsstereotypa normer. Denna uppgift ska genomsyra all verksamhet och ska därför vara en integrerad del i det pedagogiska arbetet. Elevhälsans arbete är också centralt i det förebyggande arbetet mot våld, likaså att samverkan mellan skolan och socialtjänsten fungerar bra. Samverkan behöver också förstärkas i det främjande och förebyggande arbetet med aktörer i det omgivande närsamhället,

¹⁸Både Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor och Världsbanken har kunna visa på ett samband mellan våldsutövande och stereotypa eller sexistiska uppfattningar om kön.

¹⁹ Unga och Våld – en analys av maskulinitet och förebyggande verksamhet (Ungdomsstyrelsen 2013:1 s.7f)

²⁰ En kartläggning från 2009 visar att omkring 70 000 unga människor mellan 16-25 år i Sverige har begränsningar i förhållande till äktenskap eller har av familjen bestämda villkor för val av partner. Detta gäller 6,6 procent av de unga kvinnorna och 3,8 procent av de unga männen. (Gift mot sin vilja – Ungdomsstyrelsen).

²¹ Detta arbete är kopplat till ”Göteborgs stads plan mot våld i nära relationer 2014-2018” och riktlinjerna som antagits. Planen omfattar alla typer av våld i nära relationer riktade till individer som utsätter, utsätts eller bevittnar våld i nära relation.

såsom kultur och fritid, idrotts- och föreningsliv, mötesplatser för föräldrar och polis till exempel.

Mål: Ökat normmedvetet förhållningssätt och rutiner för att synliggör och motverkar destruktiva normer kring maskulinitet och våld.

Demokrati

Delaktighet och inflytande på lika villkor oavsett kön

Medborgarnas möjlighet till inflytande och delaktighet är en viktig aspekt och förutsättning för en hållbar samhällsutveckling och för att skapa tillit till det demokratiska systemet. Lika viktigt är det att dessa demokratiska processer präglas av jämställdhetsperspektiv och har ett normkritiskt förhållningssätt. Brist på inflytande och möjligheter att påverka de egna livsvillkoren och utvecklingen av samhället har ett samband med hälsa och därmed är en av de grundläggande förutsättningarna för folkhälsan.²² Ofta talas det om demokratisk delaktighet som bygger på att ha makt att forma samhället och stärka den politiska aktiviteten hos invånarna. Minst lika viktigt är det att lyfta det sociala och kulturella deltagandet som inverkar på invånarnas hälsa och förmåga att forma sina liv. En viktig aspekt som delaktighet och inflytande bygger på är social tillit, förtroende och sociala nätverk, som utgör en betydande resurs för individer, inte minst vad gäller förmågan att finna arbete, göra karriär, möjlighet till social rörlighet och uppleva frihet. Tillit kan leda till många positiva effekter för samhället i stort genom ökat samhällsengagemang och ökat medborgerligt deltagande i samhällsfrågor²³

Stadens demokratiska processer sker genom en rad olika metoder och strategier, men arbetet med delaktighet och inflytande i stadsutveckling varierar. En av dessa metoder är medborgardialoger till exempel. Jämställdhetsperspektivet är sällan med, om än mindre barnperspektivet. Diskussioner kring huruvida vi ser på staden som en fysisk plats eller en social konstruktion där delaktighet och inflytande är grundläggande faktorer för att skapa en jämlik och jämställd stad saknas ofta och måste lyftas i stadsutvecklingsfrågor. Hur vi bygger och bidrar till en socialt sammanhållen stad där tillit är en viktig fokus, bör vara en central fråga i all stadsutvecklingsarbete.

Vissa tekniska förvaltningar arbetar (om än sporadiskt) med att införa det sociala perspektivet i sina arbetsprocesser, likaså barnperspektivet genom att använda sig av verktyget SKA (Social konsekvensanalys) och BKA (Barnkonsekvensanalys). Dessa verktyg kan genom ett systematiskt sätt lyfta sociala frågor utifrån olika gruppers perspektiv. Därigenom finns möjlighet för fokus på vardagslivet i utbyggnadsplaneringen där människors behov i olika livssituationer beaktas. Det

²² Statens folkhälsoinstitut. Östersund 2011, R 2011:31

²³ Civilsamhälle, social sammanhållning och tillit, Rapport till kommissionen för ett socialt hållbart Stockholm 2015

förekommer dock brister i det fördjupade uppföljningsarbetet och analyserna i samband med sociala perspektiv i arbetsprocesserna, där risk finns att arbetet inte utformas på det sätt som ger invånarna bäst förutsättningar att leva och vara en del av staden.

Mål: Ökad jämställdhet i demokratiska processer inom stadsutveckling.

Staden som attraktiv arbetsgivare

Denna del av planen handlar om vad Göteborgs Stad behöver göra för att vara en attraktiv arbetsgivare för kvinnor och män i alla yrkesgrupper. Den offentliga sektorn står inför en stor utmaning att klara personalförsörjningen de kommande åren och det krävs att allt fler väljer att arbeta i Göteborgs Stad om vi ska kunna leverera av hög kvalitet. Som arbetsgivare behöver staden fokusera på nuvarande och potentiella medarbetares möjligheter och arbetsvillkor, vilket tas upp under utvecklingsområdena ”jämställda arbetsvillkor” och ”jämställd rekrytering”.

Jämställda arbetsvillkor

Arbetsvillkor regleras utifrån de lagar och avtal som gäller för Göteborgs stad. I lagarna innefattas exempelvis arbetstider, ledighet, delaktighet och inflytande, samt arbetsmiljö och diskriminering. Till arbetsvillkoren hör också lön som regleras i kollektivavtalet. De områden som ingår under arbetsvillkor i planen omfattar jämställda yrkesgrupper och löner, hälsa, arbetsmiljö, sjukfrånvaro och föräldraledighet, liksom chefers olika förutsättningar för ett mer jämställt chefskap.²⁴

Jämställda yrkesgrupper och löner

En av de stora utmaningarna inom jämställdhetsområdet är att den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad. Kvinnor och män arbetar i allmänhet i olika sektorer och yrken, där kommunala verksamheter och yrken traditionellt varit bemannade av kvinnor.²⁵ Kvinnor dominerar vård, omsorg och utbildning, medan män i större utsträckning arbetar inom fackförvaltnings- och bolags tekniska yrken. Andelen kvinnor som arbetar inom tekniska sektorerna ökar, men utvecklingen är inte den samma när det gäller andelen män som arbetar inom vård, omsorg och utbildning.

Den könssegregerade arbetsmarknaden är ett problem för den långsiktiga kompetensförsörjningen i kommunen. Speciellt stor utmaning är att få en

²⁴ Jämställda yrkesgrupper är ett mål i sig, för att skapa likvärdiga förutsättningar och arbetsvillkor oberoende av kön. Det är samtidigt ett medel för att uppnå målet att barn och unga i sina framtida studie- och yrkesval inte ska begränsas av könsstereotypa föreställningar av vad kvinnor respektive män förväntas jobba med. Se under rubriken ”utbildning och arbete – fritt från könsstereotypa normer”.

²⁵ Enligt SLK:s rapport - delresultat och preliminära analyser efter Löneöversyn 2016 var andelen kvinnor som var anställda i stadens förvaltningar 79 procent.

jämställd fördelning av de stora yrkesgrupperna inom vård, omsorg och utbildning. Samtidigt är det viktigt att medarbetare har en adekvat utbildning och kompetens för att kunna utföra uppdrag i önskad omfattning och kvalitet. Även andra aspekter såsom etnisk härkomst, funktionsvariationer och ålder är viktiga att ta hänsyn till i detta sammanhang. Flest utrikes födda finns inom de yrkesgrupper som har lägst krav på utbildning, inom intern service och inom vård och omsorg i staden. Andelen utrikes födda som är chefer speglar heller inte andelen utrikes födda medarbetare i staden.

Jämställda och konkurrenskraftiga löner är en viktig del för att tillgodose den långsiktiga kompetensförsörjningen i staden. Löneskillnader finns mellan könen. Kvinnor och män finns i olika yrken och sektorer och mansdominerade yrken tenderar att betalas högre än kvinnodominerade yrken. Vård, omsorg och undervisning har traditionellt lägre lönenivå än teknisk och administrativ sektor. Andelen av de män som arbetar i Göteborgs stad, 21 procent, är dessutom något högre i yrken med krav på eftergymnasial utbildning. De arbetar också i större utsträckning i de sektorer som är konkurrensutsatta, vilket driver på löneutvecklingen hos dessa yrkesgrupper.

Enligt den lönepolitiska målbilden 2017 och lönepolitisk vision för 2020 kräver arbetet med jämställda löner förändring av lönerelationen till förmån för vissa yrkesgrupper, främst inom vård, omsorg och undervisning. För att behålla konkurrenskraften i förhållande till arbetsmarknaden i övrigt krävs det också en lönespridning för att kunna erbjuda medarbetare löneutveckling över tid.

Hälsa, arbetsmiljö och uttag av föräldradighet

Kvinnor har högre sjukfrånvaro än män nationellt och bland medarbetare i Göteborgs Stad (9,5 respektive 5,8 procent). Att det skulle vara könet i sig som skapar ohälsa har dock inte påvisats, utan att det är de olika förutsättningarna mellan mans- och kvinnodominerade yrken som ökar risken för ohälsa, såsom inkomst, utbildningsnivå och status till exempel. Personal inom vård och omsorg sjukare och oftare sjukskrivna än personal inom andra sektorer. Trots detta är det skillnad mellan män och kvinnor i samma klientnära yrken inom Göteborgs Stad, där kvinnor generellt sett är mer sjuka och har mer sjukfrånvaro än män.²⁶ Det är också i huvudsak kvinnor inom vård och omsorg som väljer att gå ner i arbetstid, med inkomstbortfall som följd, kanske för att lättare orka med sitt uppdrag och därmed undvika en lång sjukskrivning. Göteborgs Stads medarbetarenkät visar på vissa systematiska skillnader mellan kvinnor och män. Kvinnor skattar generellt sin arbetsmiljö något mer positivt än män, förutom på frågor som rör inflytande (arbetsmängd, hur arbetet utförs, tid och återhämtning efter hög arbetsbelastning), samt den självskattade hälsan. Den grupp som definierat sig som ”Annat” har generellt skattat lägre på alla frågor i medarbetarenkäten.

²⁶ Enligt statistik från JÄMIX har kvinnor högre långtidssjukfrånvaro främst inom stadsdelarna.

Kvinnor tar ut föräldraledighet i mycket större utsträckning än män. Försäkringskassans statistik 2015 på nationell nivå visar att kvinnor tog ut 74 procent av det totala uttaget av föräldraledigheten. För vård av barn i Göteborg under 2014 var fördelningen mellan kvinnor och män 62 respektive 38 procent.²⁷ Det är också flest kvinnor som väljer att gå ner i tid under tiden barnen är små.²⁸ Detta får konsekvenser för hur kvinnor lyckas få en ekonomisk hållbar situation livet ut. I Göteborgs stad uppmuntras generellt alla till föräldraledighet, men liksom landet i övrigt tar kvinnor ut flest dagar.²⁹ Orsakerna kan vara flera, såsom uppfattningen att kvinnor har ett större ansvar för barnets omsorg. En annan kan vara att familjen förlorar minst inkomst på att de med lägst lön är hemma, vilket oftast är kvinnor. En ytterligare anledning kan vara de ojämställda arbetsvillkoren inom de yrkesgrupper där många kvinnor arbetar som angetts ovan.

Mål: Öka andelen av underrepresenterat kön i våra yrkesgrupper i staden och strukturella löneskillnader som enbart beror på kön ska minska mellan olika sektorer

Jämställda förutsättningar för chefskapet.

Chefer ska driva utveckling av verksamheten och skapa förutsättningar för medarbetarna ska vara delaktiga och utvecklas. Arbetsmiljöverket har gjort en kunskapssammanställning om kvinnors och mäns arbetsvillkor. Av den framgår att det är skillnad i förutsättningar för chefer. Dels skiljer sig förutsättningarna mellan chefer i offentlig och privat verksamhet, men skillnader finns även inom den kommunala verksamheten. Chefer inom mansdominerande verksamheter (ex tekniska förvaltningar) har färre direkt underställda medarbetare, mer materiella resurser och större tillgång till administrativt stöd än chefer för kvinnodominerande verksamheter (ex hemtjänst) och därmed har de också bättre förutsättningar utveckla och skapa delaktighet hos sina medarbetare. Så länge sektorerna är könssegregerade behöver dessa variationer i förutsättningar beaktas för att skapa jämställda förutsättningar för kvinnor och män i chefsposition.³⁰ I Göteborgs stadsdelsförvaltningar är det cirka 40 procent av cheferna som har mer än 35 medarbetare, jämfört med fackförvaltningarna där det är cirka 6 procent.

Mål: ”Mera jämställda förutsättningar inom chefskapet”.

²⁷ https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/a7ab4cf3-3aa4-498a-8f98-6d1a7d23659f/150306_pm_vab_jamstalldhet_kommuner.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

²⁸ På tal om Kvinnor och Män, lathund om jämställdhet 2016

²⁹ JÄMIX 2016

³⁰ Arbetsmiljöverkets kunskapssammanställning 2016:2,27

Jämställd rekrytering

För att få en mer jämställd och jämlik fördelning till yrkesgrupper på alla nivåer och sektorer är rekryteringsprocessen viktig. Enligt Göteborgs Stads *medarbetar- och arbetsmiljöpolicy* ska rekryteringen vara icke diskriminerande, vilket kräver ett inkluderande förhållningssätt med ett aktivt, planmässigt och processinriktat arbete som utgår ifrån alla diskrimineringsgrunder. Det finns även krav på normkritisk kompetens i rekrytering och i upphandlingsunderlaget av konsulter inom rekrytering samt ledar- och medarbetarutveckling. Chefer får HR-stöd vid rekrytering, men i varierad grad för att alltid kunna säkerställa en icke diskriminerande process.³¹

Göteborgs Stad har en rekryteringsprocess som eftersträvar att stadens platsannonser blir så könsneutrala som möjligt. Kvalifikationerna i annonserna har fortfarande i många fall ett ”kön” och krav på bakgrund och erfarenhet som är exkluderande, beroende på vilka personliga egenskaper eller meriter man efterfrågar i annonsen.³² Det är därför viktigt att vara medveten om hur vissa krav och formuleringar påverkar vilka som söker. Utöver en normkritisk granskning utifrån kön är övriga diskrimineringsgrunder lika viktiga att ha med.

Rekryteringsprocessen förespråkar positiv särbehandling som ett verktyg för att påskynda utvecklingen mot en jämn könsfördelning bland medarbetarna i Göteborgs Stad. I praktiken tillämpas dock detta sällan. Rekryteringsprocessen rekommenderar också att man, som en del i urval och bedömning, använder arbetspsykologiska tester som på bästa sätt säkerställer likabehandling då samtliga kandidater behandlas på samma sätt. Användningen av testerna behöver dock öka och inbegripa fler yrkesgrupper.

Marknadsföringen är viktig så att kunskap om den stora variation och intressanta yrken som staden erbjuder når ut till studenter och till de arenor som staden använder sig av såsom utbildningsanordnare, arbetsförmedlingen och intresseföreningar, etc. Vid mässor och liknande bör staden också representeras av en mångfald av medarbetare för att inte befästa könsstereotypa normer kring yrkesval bland annat. Det är också viktigt att ta emot praktikanter och ferieungdomar för att prova på olika yrken, samt att erbjuda män/pojkar praktik inom kvinnodominerade yrken och tvärtom.

Mål: Förtydliga och tillämpa en icke-diskriminerande rekryteringsprocess för att bidra till att öka andelen jämställda yrkesgrupper inom Göteborgs Stads verksamheter.

³¹Det är skillnader hur Göteborgs stads olika processer följs beroende på om det är ett bolag, stadsdels- eller fackförvaltningar.

³² Formuleringar som är könskodade är till exempel ”driven och självsäker” eller ”lyhörd och inkännande”, vilka tenderar att reproducera ojämställdheten.

Målkedja och åtaganden enligt CEMR-deklarationen

Område	Nationella jämställdhetspolitiska mål	Länsövergripande mål 2014-2017, förlängs till 2018	Kommunala mål enligt budget 2017	Planens mål	CEMR-deklarationens artiklar
Generella förutsättningar och åtaganden	Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina liv	Lågsiktiga och hållbara strukturer för jämställdhetsintegrering i Västra Götaland	Den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra	Det systematiska jämställdhetsarbetet ska öka och resurser fördelas mer jämlikt mellan könen i den service som staden erbjuder.	9: Jämställdhetsanalyser 10: Flerfaldig diskriminering
Rätten till likvärdig myndighetsutövning oavsett kön	Jämn fördelning av makt och inflytande; jämställd hälsa; ekonomisk jämställdhet	Lågsiktiga och hållbara strukturer för jämställdhetsintegrering i Västra Götaland	Den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra	Handläggningen av ärenden inom socialtjänsten ska vidareutvecklas så att den enskilde får rätt insatser utifrån dennes behov oavsett kön.	7: God förvaltning och samråd 15 Social omsorg och sociala tjänster 29: Kommunen som reglerande instans?
Rätten till utbildning och arbete – fritt från könsstereotypa normer	Jämn fördelning av makt och inflytande; jämställd utbildning; ekonomisk jämställdhet	Den könssegregerade arbetsmarknaden ska brytas	Den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra	Ökat normmedvetet förhållningssätt och förbättrade rutiner för att motverka könsstereotypa normer kring utbildning och yrkesval.	6: Bekämpa stereotyper 13: Utbildning, livslångt lärande 27: Ekonomisk utveckling
Rätten till frihet från våld	Mäns våld mot kvinnor ska upphöra	Lågsiktiga och hållbara strukturer för att motverka mäns våld mot kvinnor	Den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra	Ökat normmedvetet förhållningssätt och rutiner för att synliggöra och motverka destruktiva normer kring maskulinitet och våld	5: Arbeta med samarbetspartners 6: Bekämpa stereotyper 21: Säkerhet och trygghet 22: Könsrelaterat våld
Delaktighet och inflytande på lika villkor - oavsett kön	Jämn fördelning av makt och inflytande	Lågsiktiga och hållbara strukturer för jämställdhetsintegrering i Västra Götaland; jämställd tillgång och möjlighet till en aktiv fritid och ett aktivt deltagande i kulturlivet	Den strukturella könsdiskrimineringen ska upphöra Göteborgarnas möjlighet till delaktighet och inflytande ska öka	Ökad jämställdhet i demokratiska processer inom stadsutveckling	2: Politisk representation 6: Bekämpa stereotyper 7: God förvaltning och samråd 9: Jämställdhetsanalyser 21: Säkerhet och trygghet 25: Stadsplanering och lokal planering 26: Rörlighet och transport 28: Miljö
Arbetsvillkor	Jämn fördelning av makt och inflytande; ekonomisk jämställdhet; jämställd hälsa; jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.	Likvärdiga villkor för kvinnor och män att kombinera hem- och omsorgsarbetet med lönearbete och/eller politiska uppdrag; den könssegregerade arbetsmarknaden ska brytas	Osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska upphöra	Öka andelen av underrepresenterat kön i våra yrkesgrupper i staden; strukturella löneskillnader som enbart beror på kön ska minska mellan olika sektorer	11: Åtaganden under arbetsgivarrollen
Rekrytering	Jämn fördelning av makt och inflytande; ekonomisk jämställdhet	Den könssegregerade arbetsmarknaden ska brytas	Osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska upphöra	Förtydliga och tillämpa en icke-diskriminerande rekryteringsprocess för att bidra till att öka andelen jämställda yrkesgrupper inom Göteborgs Stads verksamheter	11: Åtaganden under arbetsgivarrollen

Matris – Mål, effekter och åtgärder

Generella förutsättningar och åtaganden			
Mål <i>Det systematiska jämställdhetsarbetet ska öka och resurser fördelas mer jämlikt mellan könen i den service som staden erbjuder.</i>	Förväntade effekter <i>Kortsiktiga:</i> Jämställdhetsarbetet är integrerat i ordinarie planerings- och uppföljningsprocess och kontinuerliga jämställdhetsanalyser leder till åtgärder som främjar jämställd service och arbetsvillkor. <i>Långsiktiga:</i> Samtliga verksamheter utgår ifrån ett jämställdhetsperspektiv som bidrar till minskade skillnader i livsvillkor mellan män och kvinnor, samt lika möjligheter att forma sina liv		
Åtgärder	Ansvariga	Integrering i befintliga uppdrag/processer	Indikatorer för uppföljning
Jämställt beslutsfattande - I samtliga tjänsteutlåtanden ska jämställdhetsperspektivet, likväl som andra diskrimineringsgrunder som är relevanta för ärendet vara behandlat med hjälp av den mall som tagits fram gemensamt för tjänsteutlåtanden.	Samtliga nämnder och styrelser		
Använda SKL:s checklista för förtroendevalda (se SKL:s hemsida) som stöd för att kontrollera om beslutsunderlag ger förutsättningar att fatta jämställda beslut.	Samtliga nämnder och styrelser		
Jämställdhetsintegrering i planering, genomförande, uppföljning och rapportering Ta fram/använd relevant könsuppdelad statistik för analys inför planering och uppföljning. Utöver juridiskt kön bör statistik om könsidentitet tas fram/användas där det är relevant.	Samtliga nämner och styrelser		
Tillämpa jämställdhetsintegrering i budgetprocessen – med hjälp av könsuppdelad statistik ta fram hur resurser fördelats utifrån kön och utvärdera utfallet.	Samtliga nämnder och styrelser		
Kompetenshöjande insatser för att göra: - kartläggningar, konsekvensanalyser för att följa upp resultat ur ett genus- och normkritiskt perspektiv för ledningar och nyckelstödfunktioner - jämställdhetsbudgetering för chefer och nyckelstödfunktioner	Samtliga nämnder och styrelser		

Serviceperspektivet

Utvecklingsområde: Rätten till likvärdig och jämlik myndighetsutövning oavsett kön			
Mål <i>Handläggningen av ärenden inom socialtjänsten ska vidareutvecklas så att den enskilde får rätt insatser utifrån dennes behov oavsett kön.</i>	Förväntade effekter <i>Kortsiktigt: Jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv finns med i de rutiner, verktyg och metoder som är kopplade till processens alla steg, som en del i det ordinarie kvalitetsarbetet. Beslut och insatser mer jämlik mellan könen.</i> <i>Långsiktigt: Myndighetsutövningen rättsäker och jämställd</i>		
Åtgärder	Ansvarig	Integrering i befintliga uppdrag/processer	Indikatorer för att följa upp utvecklingsområdet
Kompetenshöjande åtgärder kring normmedvetet arbetssätt inom myndighetsutövning för personal inom socialtjänsten	Samtliga SDN		
Granska och kvalitetssäkra handläggningen utifrån ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv. Detta avser de delar i socialtjänstprocessen som omfattar myndighetsutövning.	Samtliga SDN		
Resultatet av beslutade insatser till enskilda sammanställas på gruppnivå utifrån kön och användas för att analysera och kvalitetsutveckla verksamheten utifrån ett jämställdhetsperspektiv.	Samtliga SDN		
Könsuppdelad statistik, konsekvensanalyser och analys av resursfördelning utifrån kön ska göras för att skapa underlag för jämställd budgetprocess.	Samtliga SDN		
Integrera jämställdhets- och likabehandlingsperspektivet i utvecklingen av stadens ledningssystem för systematiskt kvalitetsarbete inom socialtjänsten.	Samtliga SDN		

Utvecklingsområde: Rätten till utbildning och arbete – fritt från könsstereotypa normer			
Mål Ökat normmedvetet förhållningssätt och förbättrade rutiner för att motverka könsstereotypa normer kring utbildning och yrkesval	Förväntade effekter <i>Kortsiktigt:</i> Ökad närvaro och skolresultat och bättre arbetsmiljö. Förändrat förhållningssätt och rutiner bland skolpersonal och studievägledare som stödjer barn och elever i deras utveckling utan att begränsas av könsstereotypa normer. Förändrat förhållningssätt bland anställda som arbetar med arbetsmarknadsinsatser för att främja en icke könsstereotyp arbetsmarknadsetablering. Icke könsstereotyp tilldelning av praktik- och ferieplatser. <i>Långsiktigt:</i> Barn och elevers studieval och framtida yrkesval blir mindre könsstereotypa. Deltagares yrkesval blir mindre könsstereotypa.		
Åtgärder	Ansvarig	Integrering i befintliga uppdrag/processer	Indikatorer för att följa upp utvecklingsområdet
Kompetenshöjande åtgärder för ökad normmedvetenhet för att bemöta och motverka könsstereotypa normer	SDN, UBN, NAV		
Elevers möjligheter till att träna och utöva aktivt inflytande över sitt lärande och sin skolvardag ska utvecklas och följas upp	SDN, UBN		
Ökad samverkan och samsyn kring hur könsstereotypa normer ska motverkas, samt information om framtida studieval och möjligheter	SDN, UBN, NAV		
Anskaffning, information och fördelning av praktikplatser och feriejobb utifrån ett normkritiskt perspektiv, i grundskolan, arbvux och introduktionsprogrammen på gymnasiet.	SDN, UBN, NAV		

Utvecklingsområde: Rätten till frihet från våld			
Mål Ökat normmedvetet förhållningssätt och rutiner för att synliggöra och motverka destruktiva normer kring maskulinitet och våld	Förväntade effekter Kortsiktigt: Förändrad syn på maskulinitet och våld bland barn och unga. Former utvecklats för god samverkan i det främjande och våldsförebyggande arbetet mellan skola, IFO, polis och civila samhällets aktörer. Långsiktigt: Antalet våldsincidenter på för/skolor och gymnasier minskat.		
Åtgärder	Ansvariga	Integrering i befintliga uppdrag/processer	Indikatorer för att följa upp utvecklingsområdet
Kompetenshöjande åtgärder för ökad normmedvetenhet kring destruktiva normer kring maskulinitet och våld, samt hedersrelaterat våld och förtryck för skol- och fritidsverksamheter, samt socialtjänsten	SDN, UBN		
Integrera ett genusförändrande perspektiv med fokus på våld och destruktiva normer kring maskulinitet i likabehandlingsarbetet och i det trygghetsfrämjande och brottsförebyggande arbete i alla skol- och fritidsverksamheter	SDN, UBN		
Utveckla metoder för att stimulera åskådaringripande mot genusrelaterat våld	SDN, UBN		
Ta fram ett enhetligt system för utbildningssektorns rapportering om kränkande behandling	SDN, UBN		
Förbättrad samverkan och samsyn hur destruktiva normer och våld ska motverkas och hur det förebyggande arbetet ska bedrivas mellan olika kommunala instanser och med polismyndigheten och civila samhällets aktörer som når inblandade målgrupper.	SDN, UBN		
Tydliggör processer och rutiner mellan skolan och socialtjänsten i samband med det våldsförebyggande arbetet.	SDN, UBN		

Demokrati

Utvecklingsområde: Medborgerligt deltagande på lika villkor (oavsett kön)			
Mål <i>Ökad jämställdhet i demokratiska processer inom stadsutveckling</i>	Förväntade effekter <i>Kortsiktiga:</i> Rutiner kvalitetssäkrade utifrån ett jämställdhetsperspektiv <i>Långsiktiga:</i> Medborgares trygghet och livsvillkor förbättrats oavsett kön		
Åtgärder	Ansvariga	Integrering i befintliga uppdrag/processer	Indikatorer för att följa upp utvecklingsområdet
Kartlägga utbildningsbehov för att få en bild av kunskapsnivån i att jämställdhetsintegrera planering, genomförande och uppföljning i stadsutveckling. Kartläggningen ligger som grund för det utbildningspaket som ska tas fram och där kompetenshöjande insatser i normkritik och genus i stadsutveckling inkluderas.	SRN (inom ramen för S2020)		
Säkerställ att jämställdhetsperspektivet är integrerat i planering, genomförande och uppföljning av den ordinarie verksamheten (trygghets- och tillitsskapande), samt lyfta fram jämställd medborgardialog som en viktig metod bland de förvaltningar och bolag som för en sådan dialog	Samtliga SDN, samt fack-nämnder och styrelser inom stadsutveckling		

Staden som attraktiv arbetsgivare

Utvecklingsområde: Arbetsvillkor			
Mål Öka andelen av underrepresenterat kön i våra yrkesgrupper i staden och Strukturella löneskillnader som enbart beror på kön ska minska mellan olika sektorer	Förväntade effekter Kortsiktigt: Löneskillnader som enbart beror på kön ska ha minskat mellan olika sektorer. Minskad frånvaro, bättre arbetsmiljö. Långsiktigt: Ökad jämställdhet mellan olika sektorer och yrken som speglar befolkningssammansättningen i Göteborg. Lönenivåerna inom kommunala sektorer bidrar till bättre kompetensförsörjning. Kvinnors möjligheter ökar till ekonomisk självständighet livet ut. Hållbart arbetsliv.		
Åtgärder	Ansvariga	Integrering i befintliga uppdrag/processer	Indikatorer för att följa upp målet
Följa upp de årliga handlingsplanerna som anges i kommunfullmäktiges budget 2017 som anger hur löneökningar ska prioriteras för att osakliga löneskillnader ska upphöra. Integrera planerna i det lokala budgetarbetet.	Samtliga nämnder och styrelser		
Följa upp handlingsplanerna för arbetsmiljö med fokus på kvinnodominerade yrkesgrupper	KS		
Mål Jämställda förutsättningar inom chefskapet	Förväntade effekter Kortsiktigt: Chefernas roll blir mer hållbar, chefsomsättningen minskar, arbetsmiljön för chefer och medarbetare blir bättre. Långsiktigt: Jämställda förutsättningar för chefskapet för bättre arbetsvillkor.		
Åtgärder	Ansvariga		Indikatorer för att följa upp målet
En översyn görs över de organisatoriska förutsättningarna av chefstätheten i stadens verksamheter	KS		
Tydliggör innehållet i chefsuppdraget för en hållbar arbetssituation för chefer	Samtliga nämnder och styrelser		

Utvecklingsområde: Rekrytering			
Mål <i>En icke-diskriminerande rekryteringsprocess som bidrar till att öka andelen jämställda yrkesgrupper inom Göteborgs Stads verksamheter.</i>		Förväntade effekter <i>Kortsiktigt: Alla annonser och rekryteringsprocessen är inkluderande oavsett kön eller könsidentitet. Staden som arbetsgivare blir mer känd bland potentiell arbetskraft, lättare att rekrytera och behålla personal. Staden har en organiserad samordning av nätverk och arenor. Ökat antal normbrytande yrkesval. Långsiktigt: Yrkesgrupperna mer jämställda inom arbetsmarknaden.</i>	
Åtgärder	Ansvariga	Integrering i befintliga uppdrag/processer	Indikatorer för att följa upp utvecklingsområdet
Kompetenshöjande åtgärder för normkritisk rekryteringsprocess hos rekryterande chefer och HR-specialister	Samtliga nämnder och styrelser		
Ökat stöd till chefer i rekryteringsprocessen, i form av HR-specialister som coachar chefer i processen	Samtliga nämnder och styrelser		
Öka användningen av de evidensbaserade arbetspsykologiska urvalstesterna som används inom Göteborgs Stad för att säkerställa en könsneutral och icke-diskriminerad rekrytering.	Samtliga nämnder och styrelser		
Synliggöra och förstärka marknadsföringen av stadens olika yrkesområden ytterligare mot utbildningsanordnare, arbetsförmedlingen, intresseföreningar etc.	Samtliga nämnder och styrelser		
Vid representation vid mässor, skolbesök o dylikt ska Staden representeras av en mångfald av medarbetare	Samtliga nämnder och styrelser		
Matcha pojkar/män till kvinnodominerade yrken och tvärtom där det är möjligt när staden erbjuder praktikplatser	Nämnder och styrelser som erbjuder praktikplats		

PLANERANDE
styrande dokument

Vision

Program

Plan



**BUSINESS REGION
GÖTEBORG**

2017-09-12

Till
Styrelsen i
Business Region Göteborg AB

Ärende: Information om remisser som ej varit föremål för styrelsebehandling

20170101-170912.

Patrik Andersson
VD

Remisser 20170101-20170912

Avsändare	Ärende	Kommentar	Datum/handläggare
Länsstyrelsen	Vattenversamhet vid Donsö hamn	Donsö Hamnförening planerar att bygga en djuphamn på Donsös sydvästra del, baserad på flytande pontoner. En ny brygga stödjer arbetet mot en levande skärgård, där det lokala näringslivet är en förutsättning för utvecklingen av livskraftiga kustsamhällen. Det stöder också satsningen på maritima näringar, där det maritima området är ett av fem styrkeområden i Västsverige.	170221 John Wedel
SLK	Betänkande av "Utreddningen om skatt på flygresor	BRG är generellt negativ till en flygskatt. Skälet är att vi tror att möjligheterna till regional utveckling samt att konkurrenskraften hos regionens näringsliv kommer att väsentligt försämrars. Vi tror att flygskatten bland annat skulle få negativa effekter på tillgängligheten inom Sverige, till och från Sverige samt flygbolagens vilja att etablera flyglinjer till och från Sverige.	170107 Henrik Einarsson/ John Wedel
SLK	Planering för handel, förtydligande av strategisk inriktning i översiktsplanen	BRG ser mycket positivt på att bejaka handelns utbyggnad och att parkeringar behöver prioriteras och utvecklas i centrala Göteborg. BRG ser mycket positivt på förslagen om bejaka utvecklingen av nya stadsdelscentrum, såsom det beskrivs i underlaget. Externa handelsplatser (Bäckebo/Sisjön) BRG är positiva till att planeringsunderlaget anser att större livsmedelsetableringar i dessa områden kan ses som sällanköp och därmed tillåtas	170424 Henrik Einarsson/John Wedel/ Helene Teame
SBK	Samråd om detaljplan för Trafikplats vid Hisingsleden/Assar Gabrielsson väg samt del av Hisingsleden inom stadsdelarna Sörred och Biskopsgården i Göteborg	BRG är positiva till åtgärderna som beskrivs i samrådshandlingen. De ligger helt linje med det arbete som görs inom ramen för den nationella vägplanen för transportsystemet 2014-2025.	170117 Lena Hasslöf Gustafsson
SBK	Samråd om detaljplan för Handel mm vid Backavägen, inom stadsdelen Backa i Göteborg.	En generell synpunkt är att detaljplanen framstår som snäv och oflexibel när det gäller fördelning av användningen av lokalytan till bostäder, handel och kontor. . Det är därför viktigt att man bygger in flexibilitet i detaljplanen redan från början. Mot denna bakgrund anser BRG att det helt saknas en analys och beskrivning av hur godshantering och parkering för näringslivet som verkar inom området skall tillgodoses, både under byggtiden samt när området är färdigställt.	170104 Lena Hasslöf Gustafsson

SBK	Samråd om detaljplan Trafikplats Hisingsleden/Björlandavägen inom stadsdelen Björlanda i Göteborg.	Åtgärderna som beskrivs i samrådshandlingen anser BRG ökar framkomligheten och flödet på leden, vilket är bra både ur ett näringslivsperspektiv och ett miljöperspektiv. Det är också mycket positivt att åtgärderna leder till en ökad trafiksäkerhet.	170104 Lena Hasslöf Gustafsson
-----	---	--	-----------------------------------



BUSINESS REGION GÖTEBORG

2017-09-18

Till
Styrelsen i
Business Region Göteborg AB

Ärendet:

Under 2016 gav Kommunfullmäktige i Göteborg Business Region Göteborg AB (BRG) och kommunstyrelsen i uppdrag att, i samverkan med berörda aktörer i Göteborgs Stad Göteborgsregionen ta fram ett näringslivsstrategiskt program. Detta arbete har nu kommit så långt att vi närmar oss ett färdigt förslag på program och ett remissförfarande. Mot den bakgrunden skall BRGs styrelse på styrelsemöte 2017-09-25 behandla följande frågeställningar.

- Lämna synpunkter på den version som ligger. (Se bilaga Göteborg stads näringslivsstrategiska program 2018-2035 samt kortversion i p-p format.)
- Fatta beslut om att det näringslivsstrategiska programmet för Göteborgs stad ska gå ut på remiss.
- Fatta beslut om vilka remissen ska skickas till (se förslag TU bifogat)

Återkoppling på synpunkter från det förra styrelsemötet 2017-08-21.

I arbetet med framtagande av näringslivsstrategiskt program för Göteborg stad börjar vi nu närma oss remissfasen. Utifrån dialog på förra styrelsemötet har följande ändringar gjorts i texten:

Övergripande:

Vi har arbetat vidare med skärpa i målen och föreslår:

- ett övergripande mål för programmet – se sid 13
- en justering av mål 2 – se sid 13
- att vi uppger önskat läge för indikatorerna som ska mäta utfall /mål se sid 14-15

Stycket *Genomförande av programmet* (sid 5) är även omarbetat

Stycket Utmaningar:

- Fotnoter är tillagda
- Sid 12 - tillägget *en avgörande faktor är att ha en väl fungerande hamn som kan drivas med full kapacitet* är gjort.

Stycket Sex strategier för att stärka näringslivets förutsättningar:

- Den internationella skolans vikt för kompetensförsörjningen betonas i inledningen på sid 17 så även vikten av en trygg stad.

Bilagor

- De organisationer som bidragit i processen syns i bilaga.

Vi förbereder nu remissarbetet.

Förslag till beslut:

Styrelsen föreslås besluta:

- Att ställa sig bakom den version av det näringslivsstrategiska programmet som bifogas
- Att skicka det näringslivsstrategiska programmet på remiss
- Att remiss skall skickas den 26 september till följande instanser:

Stadens nämnder och styrelser

AB Volvo

ALMI Företagspartner Väst AB

Angered Företagarförening

Avenyföreningen

Brewhouse Göteborg

Cevt

Chalmers

Connect Väst AB

Coompanion

CSR Västsverige

Drivhuset AB

Fastighetsägarna

Framtidens företag

FramtidsFrön i Västra Götaland

Föreningen Ung Företagsamhet i Göteborg

Företagarföreningen Göteborg

Företagarna,

Getinge

G-Lab21

Gårda företagarförening

Göteborgs universitet,

Göteborgs Uppfinnareförening

Göteborgsregionens kommunalförbund

Högsbo-Sisjön företagarförening

Innerstaden företagarförening

Johanneberg Science Park

Lindex

Lindholmen Science Park

LO

Länsstyrelsen

Majorna Älvsborg företagarförening

Norra Älvstranden företagarförening
Nyföretagarcentrum
One Stop Future Shop
Regionalt Resurscentra, Winnet Västra Götaland
Sahlgrenska Science Park
Skatteverket
SKF
Småföretagarnas Riksförbund
Startup Grind
Stena
Svenskt Näringsliv, Göteborgskontoret
Sveriges Byggindustrier
The Techno Creatives,
Torslanda Företagarförening
Unionen
Wallenstam
Venture Cup
Vinngroup
Västra Götalandsregionen, Regional utveckling
Västsvenska Handelskammaren
för yttrande senast 2017-11-24.



Patrik Andersson
VD



Göteborgs
Stad

Näringslivstrategiskt program för Göteborgs Stad

Styrelsemöte BRG 25 september 2017

Pia Areblad, projektledare BRG

Kajsa Dahlsten, biträdande projektledare, BRG

Lars Ekberg, planeringsledare,
Stadsledningskontoret

Uppdraget

- Uppdraget är att ta fram ett näringslivstrategiskt program för Göteborgs Stad som ska gälla 2018-2023. Programmet ska ha en regional utblick och ska revideras vart 4:e år.
- Programmet ska innehålla en målbild kring hur vi vill att näringslivet ska uppfatta Göteborg
- Programmet ska innehålla strategier för hur Göteborgs Stad ska arbeta för att uppnå målbilden.
- Programmet ska peka på möjliga förbättringsområden på övergripande nivå, men inte innehålla detaljerade lösningar eller konkreta handlingsplaner för berörda nämnder, förvaltningar och bolag. Dessutom ska det paketera och kommunicera det Göteborgs Stad redan gör.



Programstruktur

Målbild 2035

Göteborg är en internationell förebild för förmågan att samarbeta – i en miljö där människor utvecklas och trivs. Näringslivet har fullt stöd från staden och kan känna stolthet över att verka i en av världens mest nytänkande storstadsregioner.

Övergripande mål

Minst 120 000 nya jobb till 2035

Mål 1

Göteborg är en av de storstadsregioner i Europa som är bäst på att tillvarata kompetens och attrahera talang

Mål 2

Göteborg är en av de storstadsregioner i Europa som erbjuder bäst förutsättningar för en hög och hållbar tillväxt

Mål 3

Göteborg är en av de storstadsregioner i Europa som har bäst klimat för företagande och innovation

Strategiska områden / Prioriterade utmaningar

Kompetensförsörjning

Attraktionskraft

Infrastruktur och tillgänglighet

Markberedskap och fysisk planering

Företagsklimat

Innovationskraft

Strategi 1

Göteborg tillvaratar och attraherar kompetens

Strategi 2

Göteborg är en attraktiv plats att verka och bo i, samt besöka

Strategi 3

Göteborg har en fungerande infrastruktur och god tillgänglighet

Strategi 4

Göteborg erbjuder bra lokaler och verksamhets mark i rätt lägen

Strategi 5

I Göteborg är det enkelt att driva företag

Strategi 6

Göteborg stärker näringslivets förutsättning ar för innovation

Målbild 2035



Göteborg är en internationell förebild för förmågan att samarbeta – i en miljö där människor utvecklas och trivs. Näringslivet har fullt stöd från staden och kan känna stolthet över att verka i en av världens mest nytänkande storstadsregioner.

Övergripande mål



**Minst 120 000 nya jobb
till 2035**

Med nya jobb avses minst 120 000 fler sysselsatta
från 2016 till 2035 inom hela Göteborgsregionen.

Mål 1

Attraktionskraft / Kompetensförsörjning

Göteborg är en av de storstadsregioner i Europa som är bäst på att tillvarata kompetens och attrahera talang.

Önskat läge:

- Arbetslösheten i Göteborg och Göteborgsregionen ska vara lägst bland svenska storstäder/storstadsregioner.
- Flyttnettot till Göteborgsregionen för högutbildade ska vara positivt för samtliga åldersspann.
- Göteborgsregionen ska ligga bland de tio bästa regionerna i EU enligt EU 2020 Regional Index.

Mål 2

Infrastruktur och tillgänglighet / Markberedskap och fysisk planering

Göteborg är en av de storstadsregioner i Europa som erbjuder bäst förutsättningar för en hög och hållbar tillväxt.

Önskat läge:

- Göteborgsregionens produktivitet ska öka i samma takt som, eller snabbare än, liknande storstadsregioner i Europa.
- Gapet mellan BRP-tillväxt och CO₂-utsläpp ska fortsätta öka över tid i Göteborgsregionen.
- Göteborgs kärna ska förtätas och Göteborgs arbetsmarknadsregion ska utvidgas enligt målen i GR:s regionala utvecklingsplan "Hållbar tillväxt".

Mål 3

Företagsklimat / Innovationskraft

Göteborg är en av de storstadsregioner i Europa som har bäst klimat för företagande och innovation.

Önskat läge:

- Göteborgs Stad och Göteborgsregionen ska ha bäst företagsklimat bland de svenska storstäderna respektive storstadsregionerna enligt både INSIKT och Svenskt Näringslivs sammanfattande omdöme.
- Göteborgsregionen ska ha högre resultat vad gäller privata investeringar inom FoU i relation till liknande storstadsregioner i Europa.
- Göteborgsregionen ska ha högst FoU-investeringar/sysselsatt och högst varuexportvärde/sysselsatt bland svenska storstadsregioner.
- Göteborgsregionen ska rankas som "innovationsledare" enligt Regional Innovation Scoreboard.

Strategiska områden och att-satser



Göteborgs
Stad

	Kompetens- försörjning	Attraktionskraft	Infrastruktur och tillgänglighet	Markberedskap och fysisk planering	Företagsklimat	Innovationskraft
Huvud- strategi	Göteborg tillvaratar och attraherar kompetens	Göteborg är en attraktiv plats att verka och bo i, samt besöka	Göteborg har en fungerande infrastruktur och god tillgänglighet	Göteborg erbjuder bra lokaler och verksamhetsmark i rätt lägen	I Göteborg är det enkelt att driva företag	Göteborg stärker näringslivets förutsättningar för innovation
Att-satser Det gör Göteborg genom att...	Utveckla skola- näringslivs- samverkan och låta entreprenörskap löpa som en röd tråd genom hela utbildningssystemet. Utveckla relevanta utbildningar som arbetslivet efterfrågar på alla nivåer. Verka för bättre matchning och snabbare validering av kompetenser tillsammans med näringslivet för ökad delaktighet på arbetsmarknaden. Satsa aktivt på att tillvarata och attrahera internationell kompetens och stödja initiativ som stärker den internationella communityn i staden.	Utarbeta en välutvecklad process för att attrahera investeringar och stödja företagsetableringar. Aktivt marknadsföra staden genom att utveckla berättelsen om Göteborg och det utvecklingsprång vi befinner oss i. Skapa tillåtande miljöer som främjar entreprenörskap och där gräsrotsinitiativ får möjlighet att utvecklas.	Fortsätta utveckla Göteborg som Skandinaviens logistiknav, med Göteborgs Hamn och Landvetter flygplats som centrala hubbar. Verka för snabba, hållbara resor inom både stad och arbetsmarknadsregi- on Tillvarata Göteborgs unika kompetens inom hållbara transportsystem och mobilitetslösningar och låta det prägla stadens omvandling. Stödja omställningen till en smart stad genom att tillvarata digitaliseringens möjligheter.	Bedriva en markförsörjning med insikt om näringslivets etablerings- och expansionsbehov. Stärka och utveckla strategiska lägen för näringslivets behov av tillväxt. Utarbeta ändamålsenliga detaljplaner som fungerar för ett föränderligt näringsliv, möjliggör snabbare etableringar och skapar förutsättningar för att arbeta nytänkande med stadens rum.	Arbeta aktivt med attityder till och förståelse för företag och företagande hos politiker och tjänstemän. Arbeta systematiskt med att förenkla stadens processer ur ett näringslivsperspektiv Tillse att stadens beslut i relevanta frågor innehåller en analys om hur det påverkar näringslivet. Koordinera insatser från externa aktörer för att stödja små och medelstora företag.	Initiera, utveckla och samordna klusterinitiativ och strategiska samverkansprojekt där kompetenser korsbefruktas Positionera staden som internationellt ledande test- och demomiljö för hållbara lösningar på samhällsutmaningar. Stärka Göteborgs position som den innovativa motorn i svensk industri. Satsa aktivt på kreativa näringar som katalysator för innovation.

Kompetensförsörjning

Göteborg tillvaratar och attraherar kompetens



Åtgärder:

1. Utveckla skola-näringslivssamverkan och låta entreprenörskap löpa som en röd tråd genom hela utbildningssystemet.
2. Utveckla relevanta utbildningar som arbetslivet efterfrågar på alla nivåer.
3. Verka för bättre matchning och snabbare validering av kompetenser tillsammans med näringslivet för ökad delaktighet på arbetsmarknaden.
4. Satsa aktivt på att tillvarata och attrahera internationell kompetens och stödja initiativ som stärker den internationella gemenskapen (international community) i staden.

Attraktionskraft

Göteborg är en attraktiv plats att verka och bo i samt besöka

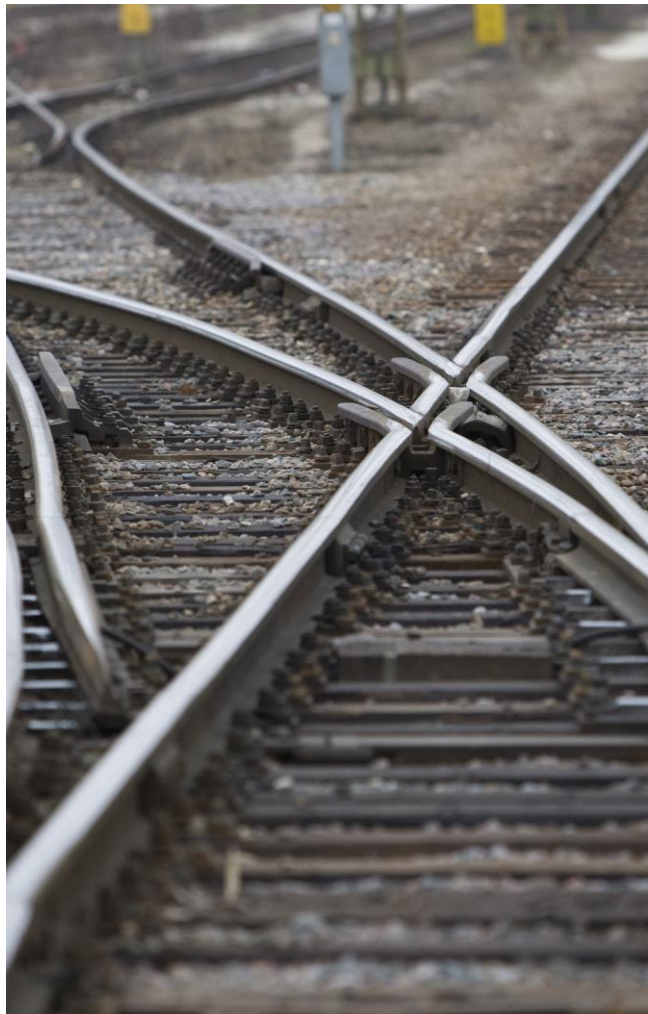


Åtgärder:

1. Utarbeta en välutvecklad process för att attrahera investeringar och stödja företagsetableringar.
2. Aktivt marknadsföra staden genom att utveckla berättelsen om Göteborg och det utvecklingssprång vi befinner oss i.
3. Skapa tillåtande miljöer som främjar entreprenörskap och där gräsrotsinitiativ får möjlighet att utvecklas.

Infrastruktur och tillgänglighet

Göteborg har en fungerande infrastruktur och god tillgänglighet



Åtgärder:

1. Fortsätta utveckla Göteborg som Skandinavians logistiknav, med Göteborgs Hamn och Landvetter Flygplats som centrala hubbar.
2. Verka för snabba, hållbara resor inom både stad och arbetsmarknadsregion.
3. Tillvarata Göteborgs unika kompetens inom hållbara transportsystem och mobilitetslösningar och låta det prägla stadens omvandling.
4. Stödja omställningen till en smart stad genom att tillvarata digitaliseringens möjligheter.

Markberedskap och fysisk planering

Göteborg erbjuder bra lokaler och verksamhetsmark
i rätt lägen



Åtgärder:

1. Bedriva en markförsörjning med insikt om näringslivets etablerings- och expansionsbehov.
2. Stärka och utveckla strategiska lägen för näringslivets behov av tillväxt.
3. Utarbeta ändamålsenliga detaljplaner som fungerar för ett föränderligt näringsliv, möjliggör snabbare etableringar och skapar förutsättningar för att arbeta nytänkande med stadens rum.

Företagsklimat

I Göteborg är det enkelt att driva företag



Åtgärder:

1. Arbeta aktivt med attityder till och förståelse för företag och företagande hos politiker och tjänstemän.
2. Arbeta systematiskt med att förenkla stadens processer ur ett näringslivsperspektiv.
3. Tillse att stadens beslut i relevanta frågor innehåller en analys om hur det påverkar näringslivet.
4. Koordinera insatser från externa aktörer för att stödja små och medelstora företag.

Innovationskraft

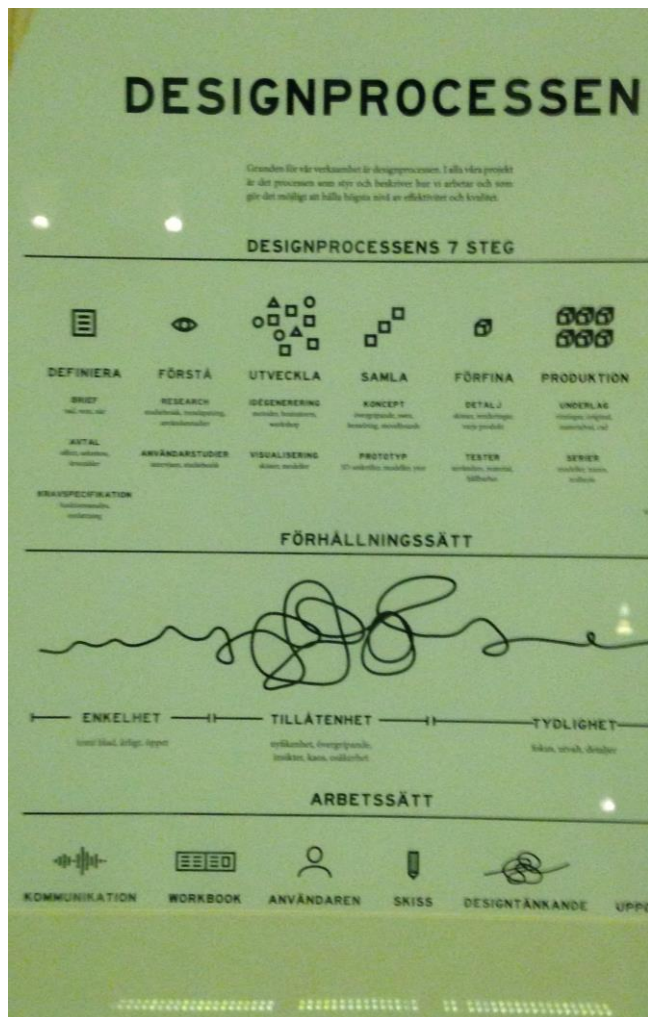
Göteborg stärker näringslivets förutsättningar för innovation



Åtgärder:

1. Initiera, utveckla och samordna klusterinitiativ och strategiska samverkansprojekt där kompetenser korsbefruktas
2. Positionera staden som internationellt ledande test- och demomiljö för hållbara lösningar på samhällsutmaningar.
3. Stärka Göteborgs position som den innovativa motorn i svensk industri.
4. Satsa aktivt på kreativa näringar som katalysator för innovation.

Process höst 2017



Sep-nov:

Remiss 26/9 - 24/11

Nov-dec:

Omarbetning utifrån remissvar 26/11 – 14/12

Beslutsmöten:

15 dec Styrgruppen

20 dec Brg:s ledningsgrupp

18-20 dec (ej fastställt ännu) Brg:s styrelsemöte

2018:

Politiska beslut:

Jan 2018 Beslut i Ks

Mars 2018 Beslut i Kf



Göteborgs
Stad

KONTAKT

Pia Areblad

pia.areblad@businessregion.se

031-367 61 48

Kajsa Dahlsten

kajsa.dahlsten@businessregion.se

031-367 61 82

Lars Ekberg

Lars.ekberg@stadshuset.goteborg.se

031-368 0530



Göteborgs
Stad

Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program 2018-2035



Planerande styrande dokument

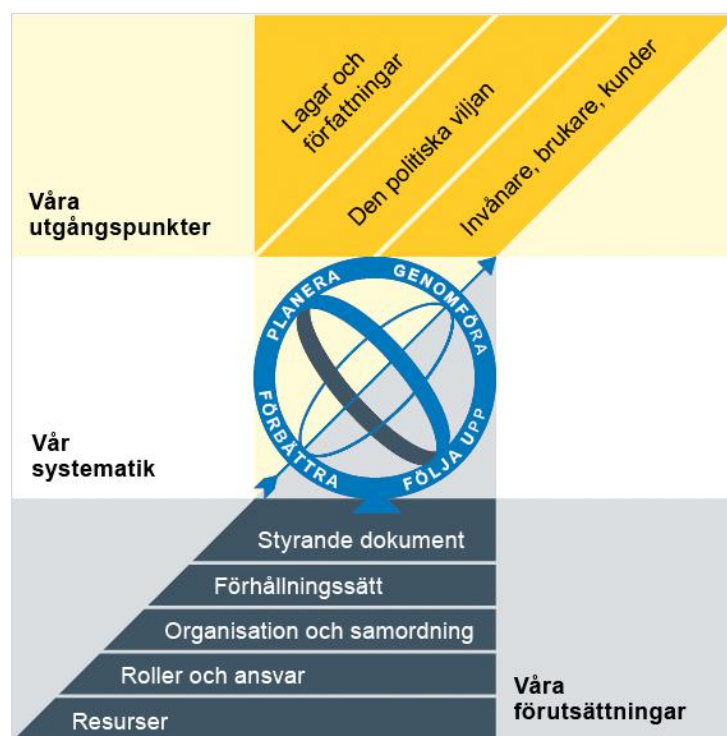
Vision

► Program

Plan

Göteborgs Stads styrsystem

Utgångspunkterna för styrningen av Göteborgs Stad är lagar och författningar, den politiska viljan och stadens invånare, brukare och kunder. För att förverkliga utgångspunkterna behövs förutsättningar av olika slag. Stadens politiker har möjlighet att genom styrande dokument beskriva hur de vill realisera den politiska viljan. Inom Göteborgs Stad gäller de styrande dokument som antas av kommunfullmäktige och kommunstyrelsen. Därutöver fastställer nämnder och bolagsstyrelser egna styrande dokument för sin egen verksamhet. Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrande dokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolagsstyrelser.



Om Göteborgs Stads styrande dokument

Göteborgs Stads styrande dokument är våra förutsättningar för att vi ska göra rätt saker på rätt sätt. De anger vad nämnder/styrelser och förvaltningar/bolag ska göra, vem som ska göra det och hur det ska göras. Styrande dokument är samlingsbegreppet för dessa dokument.

Stadens grundläggande principer såsom demokratisk grundsyn, principer om mänskliga rättigheter och icke-diskriminering omsätts i praktisk verksamhet genom att de integreras i stadens ordinarie beslutsprocesser. Beredning av och beslut om styrande dokument har en stor betydelse för förverkligandet av dessa principer i stadens verksamheter.

De styrande dokumenten ska göra det tydligt både för organisationen och för invånare, brukare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och andra intressenter vad som förväntas av förvaltningar och bolag. De styrande dokumenten ligger till grund för att utkräva ansvar när vi inte arbetar i enlighet med vad som är beslutat.

Styrande dokument			
Kommunala föreskrifter		Planerande och reglerande styrande dokument	
Normgivning mot enskild	Riktade styrande dokument	Planerande styrande dokument	Reglerande styrande dokument

Dokumentnamn: Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program 2018-2035			
Beslutad av: [Nämnd/styrelse/befattning]	Gäller för: [Text]	Diarienummer: [Nummer]	Datum och paragraf för beslutet: [Text]
Dokumentsort: Program	Giltighetstid: 2018-2035	Senast reviderad: [Datum]	Dokumentansvarig: [Funktion]
Bilagor: [Bilagor]			

Innehåll

Inledning	3
Syftet med detta program	3
Vem omfattas av programmet	3
Bakgrund	3
Koppling till andra styrande dokument	4
Stödjande dokument	4
Genomförande och uppföljning av programmet	5
Läsanvisning	5
Utgångspunkter	6
Globala trender	6
Regionalt perspektiv	7
Lokala förutsättningar	7
Göteborgs styrkor	7
Göteborgs utmaningar	10
Målbild och mål för stadens näringslivsutveckling	13
Målbild 2035	13
Mål och indikatorer	13
Mål 1: Kompetensförsörjning och attraktionskraft	14
Mål 2: Samhällsplanering	14
Mål 3: Företagsklimat och innovationskraft	15
Sex strategier för att stärka näringslivets förutsättningar	16
Strategi 1: Kompetensförsörjning	16
Strategi 2: Attraktionskraft	17
Strategi 3: Infrastruktur och tillgänglighet	17
Strategi 4: Markberedskap och fysisk planering	18
Strategi 5: Företagsklimat	18
Strategi 6: Innovationskraft	19
Bilagor	20

Inledning

Syftet med detta program

Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program beskriver hur staden ska arbeta med strategiska näringslivsfrågor på ett konkret, långsiktigt och målinriktat sätt. Syftet med programmet är att tydliggöra och stärka Göteborgs Stads samlade arbete gentemot näringslivet för att skapa goda förutsättningar för företagande.

Programmet tar sin utgångspunkt i staden Göteborgs centrala roll i hela Göteborgsregionens utveckling och stadens betydelse för utvecklingen av Sverige som nation. Öppenhet för omvärlden och samarbete över gränser är grundläggande principer som omfattas både av Göteborgs Stad och av näringslivet. I programmets perspektiv ligger också ett ömsesidigt beroende och ett bra samarbetsklimat mellan alla kommuner i Göteborgsregionen.

Programmets målbild uttrycker stadens viljeinriktning för vad som ska uppnås genom det samlade arbetet med näringslivsutveckling till år 2035. Programmet innehåller konkreta mål och strategier för hur Göteborgs Stad ska arbeta för att uppnå målbilden.

Programmet är framtaget i nära dialog med näringsliv, akademi, andra regionala aktörer med kopplingar till näringslivet, samt stadens förvaltningar och bolag som har täta kontakter med näringslivet.¹

Vem omfattas av programmet

Det näringslivsstrategiska programmet är ett av stadens övergripande styrdokument och omfattar hela Göteborgs Stad. Programmet gäller från dess antagande och fem år framåt. Det revideras 2023 för att sedan löpa 2024-2035, med revision vart fjärde år.

Bakgrund

Ett starkt näringsliv med framgångsrika företag är en förutsättning för både stadens och regionens utveckling. Företagen skapar arbetstillfällen och tillväxt, staden skapar flera av de förutsättningar som näringslivet behöver för att utvecklas och växa. Göteborgs Stads arbete med näringslivsfrågor är därför av strategisk betydelse och inom staden finns många olika aktörer med ett konkret näringslivsuppdrag kopplat till det egna grunduppdraget.

Mot bakgrund av detta gav kommunfullmäktige 2016 Business Region Göteborg AB och kommunstyrelsen i uppdrag att, i samverkan med berörda aktörer i Göteborgs Stad och Göteborgsregionen, ta fram ett näringslivsstrategiskt program som tydliggör stadens samlade arbete gentemot näringslivet för att skapa goda förutsättningar för företagande.²

¹ En detaljerad beskrivning av arbetsprocessen finns i bilaga 1.

² Tjänsteutlåtande utfärdat 2016-05-20, diarienummer 0959/14.

Koppling till andra styrande dokument

Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program tar sin utgångspunkt i stadens vision om Göteborg som en hållbar stad, öppen för världen. På en övergripande nivå relaterar programmet till Göteborgs Stads budget, som beslutas i kommunfullmäktige och är överordnad alla andra styrdokument. I budgeten finns mål bland annat för näringsliv och arbetsmarknad, som det näringslivsstrategiska programmet anknyter till.

Programmet utgår också från Business Region Göteborgs (BRG) strategiplan Hållbar tillväxt, där bolagets insatser för att utveckla näringslivet i Göteborgsregionen mot hållbar tillväxt beskrivs.

Inom de sex strategiska områden som det näringslivsstrategiska programmet omfattar, finns också kopplingar till en rad styrdokument, till exempel:

- Kompetensförsörjning
Göteborgs Stads kompetensförsörjningsplan
- Attraktionskraft
Stadens program för besöksnäringens utveckling till 2030
- Infrastruktur och tillgänglighet
Göteborgs Stads trafikstrategi, regional infrastrukturplan för Västra Götalandsregionen
- Markförsörjning och fysisk planering
Göteborgs Stads utbyggnadsplan, Göteborgs Stads grönplan
- Företagsklimat
Handlingsplanen för Förenkla Helt Enkelt
- Innovationskraft
Göteborgs Stads innovationsprogram

Stödjande dokument

De delar av ett starkt företagsklimat som Göteborgs Stad kan påverka, omfattar mer än stadens planering inom de sex strategiska områden som programmet innehåller. Förutsättningarna för företagande är beroende av alla övriga delar av stadens verksamheter. Företag föredrar att verka i en stad som uppfattas som trygg och attraktiv, med väl fungerande infrastruktur, god tillgång till bostäder och ett utbildningssystem som håller hög kvalitet. Det ger goda förutsättningar för tillväxt.

Därför finns ytterligare dokument som stödjer det näringslivsstrategiska programmet inom de aspekter som är viktiga för näringslivet, men som inte omfattas i programmet:

- Trygg stad
Program för Göteborgs Stads trygghetsfrämjande och brottsförebyggande arbete
- Attraktiv stad
Kulturprogram för Göteborgs Stad, Miljöprogram för Göteborgs Stad, Klimatstrategiskt program för Göteborgs Stad
- Kvalitativ skola
Kommunen är ansvarig för utveckling av skolverksamheten så att den håller hög kvalitet. Det arbetet styrs till största delen av statliga regler och lagstiftning.

Utöver stödjande dokument inom Göteborgs Stad, är också Göteborgsregionens program ”Hållbar tillväxt” och Västra Götalandsregionens strategi för tillväxt och utveckling ”Västra Götaland 2020” att betrakta som stödjande dokument, då dessa dokument omfattar åtgärder som bidrar till att stärka näringslivets förutsättningar i regionen.

Genomförande och uppföljning av programmet

Business Region Göteborg AB har ett övergripande samordningsansvar för programmets genomförande, vilket innebär att BRG initierar arbetet att formulera handlingsplaner inom de sex strategiska utvecklingsområdena, samt i nära samverkan med berörda nämnder och styrelser fördelar och samordnar arbetet med programmets genomförande.

Följande nämnder och styrelser har delansvar inom respektive strategiskt område:

- **Kompetensförsörjning**
Business Region Göteborg AB, Nämnden för Arbetsmarknad och vuxenutbildning, Utbildningsnämnden, Grundskolenämnden, Social resursnämnd
- **Attraktionskraft**
Business Region Göteborg AB, Göteborg & Co AB, Higab AB
- **Infrastruktur och tillgänglighet**
Business Region Göteborg AB, Trafiknämnden, Byggnadsnämnden, Fastighetsnämnden, Parkeringsbolaget AB, Göteborgs Hamn AB
- **Markberedskap och fysisk planering**
Business Region Göteborg AB, Byggnadsnämnden, Fastighetsnämnden, Älvstranden AB, Göteborgs Hamn AB
- **Företagsklimat**
Business Region Göteborg AB, Miljö- och klimatnämnden, Fastighetsnämnden, Nämnden för konsument- och medborgarservice, trafiknämnden, Inköps- och upphandlingsnämnden, Byggnadsnämnden, Stadsledningskontoret, Förbundsstyrelsen för Räddningstjänsten Storgöteborg
- **Innovationskraft**
Business Region Göteborg AB, Lindholmen Science Park AB, Sahlgrenska Science Park AB, Johanneberg Science Park AB, Inköps- och upphandlingsnämnden, Miljö- och klimatnämnden

Business Region Göteborg AB redovisar varje år programmets måluppfyllelse till kommunfullmäktige. En årlig uppföljning av utfall sker dessutom i respektive nämnd/bolag som har delansvar för det näringslivsstrategiska programmet. I samverkan med stadsledningskontoret genomför BRG en översyn av programmet i anslutning till ny mandatperiod samt föreslår vid behov ändringar i programmet i dialog med stadsledningskontoret.

Läsanvisning

- Kapitel 2 Beskriver programmets utgångspunkter.
- Kapitel 3 Beskriver programmets målbild, mål och indikatorer.
- Kapitel 4 Beskriver strategier och åtgärder för att målbild och mål ska uppnås.

Utgångspunkter

Globala trender

Ett starkt näringsliv med framgångsrika företag är en förutsättning för både stadens och regionens utveckling. Göteborgsregionen har ett starkt, diversifierat näringsliv som agerar på en global marknad. Därmed påverkas både näringslivet, staden och hela Göteborgsregionen av ett antal globala megatrender, som det näringslivsstrategiska programmet förhåller sig till:

Näringslivet är en del av lösningen på samhällsutmaningarna

Vi står inför omvälvande samhällsutmaningar som klimatförändringar, urbanisering och en åldrande befolkning. I näringslivet läggs stora resurser på utveckling av produkter och tjänster som bidrar till lösningar inom samtliga dessa utmaningar. Utvecklingen mot cirkulär ekonomi, delandekonomi och social ekonomi ger upphov till helt nya affärsmodeller och sätt att organisera välfärden, som i sin tur ger nya lösningar på samhällsutmaningarna.

Digitaliseringen medför ett paradigmskifte

Samhällsutvecklingen drivs och formas till stor del av digitaliseringen och vi befinner oss i ett paradigmskifte som är lika omvälvande som övergången från jordbrukssamhället till industrisamhället. Digitaliseringen medför att vi kan göra helt nya saker och att saker vi tidigare gjort kan göras på helt nya sätt. Förändringen påverkar hela samhället i grunden och berör allt från hållbar lokal och regional utveckling, till hela länders och världsdelars konkurrenskraft.

Framtidens jobb är inte definierade än

Digitaliseringen medför att gamla yrken försvinner och nya tillkommer i en allt snabbare takt. Mer än hälften av de jobb som kommer att finnas om 15-20 år är ännu inte definierade, vilket ställer höga krav på flexibilitet i både utbildningssystemet och hos arbetskraften. Framtidens arbetsmarknad ser också ut att innebära ett större inslag av tidsbegränsade anställningar, vikariat, egenanställningar och egenföretagande. Det medför att flexibilitet och entreprenöriell förmåga blir allt viktigare egenskaper hos morgondagens arbetskraft.

Tillväxten drivs av storstadsregioner

Ekonomisk tillväxt drivs av storstadsregioner som konkurrerar om kompetens och kapital på en global marknad. Näringslivet känner inte av några kommungränser, utan har snarare regionen som plattform för att nå sina marknader runt om världen. Ju större region, desto större förmåga att generera tillväxt. Regionförstoring, med Göteborg som motor, ger därför förutsättningar för ökad sysselsättning och tillväxt i hela Västsverige.

Regionalt perspektiv

Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program har ett regionalt perspektiv där Göteborg är motor i Göteborgsregionens och hela Västsveriges utveckling. Det regionala perspektivet utgår från Göteborgsregionens strategi ”Hållbar tillväxt”.³

GRs tretton medlemskommuner verkar för att Göteborgsregionen ska vara en stark och tydlig tillväxtregion i Europa – en region som är attraktiv att leva och verka i samt besöka. En bärande del av denna utveckling, är att stärka regionens kärna Göteborg. Kärnans utveckling är av central betydelse för hela Göteborgsregionens utveckling. Det är en gemensam uppgift att verka för att skapa en attraktiv och lättillgänglig regional kärna, som utgörs av de centrala delarna av Göteborg. Här finns regionens bästa tillgänglighet till kommersiell service, kultur, nöjen och offentlighet, men också regionens största koncentration av arbetsplatser och en stor potential att skapa ett starkt nav för hela regionens och Västsveriges utveckling.

Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program har fokus på det gemensamma ansvaret att utveckla Göteborgsregionen, då det omfattar strategiska åtgärder för att stärka Göteborgs attraktionskraft och tillgänglighet. Målen i det näringslivsstrategiska programmet är formulerade i samklang med GRs strategiska mål för 2030, som säger att:

- Göteborgs lokala arbetsmarknad ska år 2030 omfatta 1,75 miljoner invånare.
- Göteborgsregionens kärna ska stärkas med ytterligare 45 000 boende och 60 000 arbetsplatser till 2030.
- Utöver kärnan ska det sammanhängande stadsområdet, huvudstråken och kustzonens större tätorter till samma tidpunkt stärkas med 135 000 boende och 50 000 arbetsplatser.

Genom samstämmiga mål och strategier för ökad attraktionskraft och tillgänglighet för regionens kärna Göteborg, harmonierar det näringslivsstrategiska programmet för Göteborgs Stad med den av GR överenskomna stukturbilden och strategin för hållbar tillväxt i GR.

Lokala förutsättningar

Utöver de globala trender som påverkar näringslivet och staden, samt det regionala perspektivet, tar programmet också utgångspunkt i Göteborgs lokala förutsättningar – både dess styrkor och dess utmaningar.

Göteborgs styrkor

Göteborgsregionen är en av Europas mest snabbväxande storstadsregioner och befinner sig just nu mitt i ett utvecklingssprång, som drivs av stora investeringar i forskning och utveckling. I Göteborgsregionen finns planer på investeringar i infrastruktur och annat byggande för 1 000 miljarder kronor de kommande 20 åren.⁴

Flera internationella jämförelser placerar Göteborgsregionen högt när det gäller konkurrenskraft och framtidspotential, vilket illustreras av nedanstående punkter:

³ GR Hållbar tillväxt. Mål och strategier med fokus på regional struktur. Antagen av förbundsfullmäktige juni 2013.

⁴ Fakta och statistik om Göteborgsregionens näringsliv 2017. Business Region Göteborg, 2017.

- **Innovationer**

Regional Innovation Scoreboard 2016

Innovationsledare bland 214 regioner

Mäter innovationsförmågan i europeiska regioner. Västsverige framstår i rapporten som en innovationsledare inom Europa. Bland annat får regionen högt betyg för:

- Välutbildad befolkning
- Export av högteknologiska varor
- Process- och produktinnovationer inom SME
- Ökande sysselsättning inom kunskapsbaserade yrken

Källa: EU-kommissionen

- **Konnektivitet**

European Cities and Regions of the Future 2016/2017

9 av 468 städer/regioner

Rankar städer och regioner i Europa med bäst IT- och logistikinfrastruktur. Bland europeiska storstäder hamnar Göteborg på nionde plats när det gäller bäst IT- och logistikinfrastruktur.

Källa: fDi

- **Tillväxtpotential**

Performance Index 2014

10 av 117 regioner

Mäter europeiska storstadsregioner som har bäst framtida tillväxtpotential.

Göteborgsregionen utmärker sig i:

- Ekonomisk tillväxt
- Sysselsättning

Källa: BAK Basel

- **Konkurrenskraft**

Europe 2020 Regional Index

5 av 268 regioner

Mäter hur nära EU:s regioner är sina målstrategier för att uppnå förbättrad konkurrenskraft. Göteborgsregionen möter alla sina uppsatta EU-mål och får bland annat positivt omdöme för:

- Sysselsättning
- Högre utbildning
- FoU

Källa: EU-kommissionen

- **Kompetens**

Global Cities Talent Competitiveness Index 2017

5 av 46 städer

Indexet rankar städer utifrån deras förmåga att attrahera, utveckla och behålla kompetens. Göteborgs höga placering drivs av:

- Hög livskvalitet
- Välutbildad befolkning

Källa: INSEAD och Adecco

Göteborgsregionens höga placering på internationella rankinglistor bygger på en rad styrkor ur ett näringslivsperspektiv, som också framkommit i dialogen med näringsliv och akademi i samband med programmets framtagande. Följande styrkor betonades särskilt i dialogen:⁵

Det geografiska läget

Göteborgsregionens strategiska läge i Skandinavien, en internationell flygplats och Skandinavien största hamn gör regionen tillgänglig för internationell arbetskraft, investerare och affärspartners. Inom en radie av 50 mil finns 70 procent av Nordens samlade industri.

Här finns Göteborgs Hamn, en viktig länk mellan Atlanten och Östersjöområdet, vars huvudsakliga upptagningsområde omfattar tio nordiska och baltiska länder. Korta avstånd mellan hamn och lager ger låga logistikkostnader och ett 25-tal direktlinjer för godståg mellan Göteborgs Hamn och olika inlandsterminaler i Sverige och Norge sparar på miljön.

I Göteborgsregionen finns även tillgång till internationell flygfrakt. På Göteborg Landvetter Airport finns godsterminaler och lager i nära anslutning till flygplatsen vilket ger den snabbaste omlastningen av gods i hela Europa. Sammantaget gör detta Göteborgsregionen till Sveriges främsta logistiknav.

Ett diversifierat näringsliv

Göteborgsregionen har varit Skandinavien nav för global handel sedan 1700-talet. Inom Göteborgsregionen finns idag allt från multinationella företag till småföretagare och kluster med kompetens som efterfrågas på globala marknader.

I dag finns mer än 750 olika branscher i Göteborgsregionen. Det motsvarar hela 93 procent av rikets alla branscher, vilket illustrerar mångfalden i regionens näringsliv. Fordonsindustri och logistik, informations- och kommunikationsteknik och läkemedelsindustri är dominerande. Andra stora områden är maritima näringar, besöksnäring och handel. Små och stora företag samverkar på ett fruktbart sätt i att utveckla, producera och marknadsföra nya tjänster och produkter.

Göteborgsregionens diversifierade näringsliv är också i allra högsta grad globalt. Sedan 1990 har antalet utlandsägda företag i Göteborgsregionen nästan fyrdubblats och nu finns det cirka 3 000 utlandsägda arbetsställen som sysselsätter drygt 84 000 personer.

Motorn i Sveriges industri

Göteborgsregionens näringsliv kännetecknas av globala och kunskapsintensiva tillverkningsföretag. Tillverkningsindustrin står för nästan en fjärdedel av den totala omsättningen i Göteborgsregionens näringsliv och merparten av regionens största företag återfinns inom den högteknologiska industrin.

Den starka tillverkningsindustrin och den industrinära tjänstesektorn gör Göteborgsregionen till en forskningsintensiv region. Detta är särskilt framträdande inom tre områden; fordon, läkemedel/kemi och företagstjänster. Regionens fordonsindustri står för mer än 60 procent av landets privata investeringar i forskning och utveckling. Inom

⁵ Fakta och statistik som beskriver respektive styrka kommer från Näringsliv och Tillväxt 2016, samt Fakta och statistik om Göteborgsregionens näringsliv 2017, Business Region Göteborg.

läkemedel/kemi är motsvarande andel 42 procent. Inom företagstjänster är andelen 27 procent, till stor del beroende på våra stora teknikintensiva konsultföretag.

Göteborgsregionens starka industri gör också regionen till Sveriges ledande exportregion. Under 2016 exporterade regionens företag för cirka 400 000 kronor per sysselsatt. Exportvärdet per sysselsatt är därmed klart högre än i de övriga två storstadsregionerna och Sverige. Varuexporten uppvisar dessutom en positiv trend och ökade under 2016 med hela 6 procent i Göteborgsregionen, medan Sveriges varuexport endast ökade marginellt.

En hög kompetensnivå

Med två universitet och hundratals yrkesutbildningar finns välutbildad arbetskraft i Göteborgsregionen. Regionen har en större andel högutbildade än övriga Sverige och nästan hälften av alla i åldrarna 25 till 64 år i regionen har en eftergymnasial utbildning.

Inom Göteborgsregionen finns ett 140-tal yrkesutbildningar, utformade i samarbete med arbetsgivare för att matcha arbetsmarknadens kompetensbehov. Chalmers tekniska högskola och Göteborgs universitet samlar runt 50 000 studenter, många med internationell bakgrund. Vid de två lärosätena bedrivs spetsutbildningar samt tvärvetenskaplig forskning i samarbete med företag och myndigheter inom en rad olika områden.

Regionens näringsliv bidrar också i allra högsta grad till den höga kompetensnivån. Varje år investerar företag i Göteborgsregionen runt 20 miljarder kronor i forskning och utveckling, vilket motsvarar nästan en fjärdedel av Sveriges samlade privata investeringar i forskning och utveckling. Det gör regionen till en av de mest forskningsintensiva i Europa.

En miljonregion med unik samarbetsförmåga

Göteborgsregionen präglas av ett unikt samarbete mellan näringsliv, akademi, politik och offentlig sektor. Nätverk, kluster och tre science parks skapar förutsättningar för innovation och spetskompetens. Inom flera områden finns världsledande forskning och produktutveckling. En stark tradition av samarbete mellan olika aktörer bidrar till framgångarna.

Göteborg är en växande storstadsregion som våren 2017 har drygt en miljon invånare. Det skapar fördelar bland annat i form av ökad tillgång till kompetens, kapital och idéer. Samtidigt är närheten mellan beslutsfattare och en väl utvecklad förmåga att samarbeta fördelar i konkurrensen med andra storstadsregioner. Tillväxten, investeringsmöjligheterna och koncentrationen av kompetens inom vissa områden väcker ett ökat nationellt och internationellt intresse. Framgångsrika samarbeten mellan näringslivet, akademien och samhällets andra aktörer ger också stor uppmärksamhet.

Göteborgs utmaningar

Trots Göteborgs många styrkor ur ett näringslivsperspektiv, står vi inför ett antal utmaningar de kommande åren. Business Region Göteborg har i rapporten "Näringsliv och Tillväxt 2016" identifierat tio utmaningar som behöver mötas för att Göteborg och Göteborgsregionen ska vara en konkurrenskraftig region även i framtiden.⁶ Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program utgår från dessa utmaningar.

⁶ Näringsliv och Tillväxt 2016. Business Region Göteborg, 2016.

Säkra kompetensförsörjningen

Framtidens kompetensförsörjning är den utmaning som näringslivet framhåller som den största utmaningen. Kampen om kompetens hårdnar och Göteborg behöver både tillvarata och attrahera kompetens, såväl nationellt som globalt. Ökad tillgång till bostäder och en tydligare bild av Göteborgs attraktivitet är två av de frågor som näringslivet framhåller som viktigast. Dit hör också utbildning som motsvarar näringslivet kompetensbehov nu och i överskådlig framtid.

Öka delaktigheten på arbetsmarknaden

Nära kopplad till behovet av att säkra kompetensförsörjningen, är utmaningen att öka delaktigheten på arbetsmarknaden. Samtidigt som kompetensbehovet är stort, står många utanför arbetsmarknaden och över hälften av dem är utrikes födda. I ett läge där arbetslösheten i Göteborgsregionen successivt har minskat och nu är lägst bland Sveriges storstadsregioner, är det av största vikt att förbättra matchningen och aktivt jobba för att öka delaktigheten på arbetsmarknaden.

Planera för tillväxt

De kommande tjugo åren planeras investeringar på 1000 miljarder kronor i Göteborgsregionen. Regionen står därmed för en stor del av hela Sveriges tillväxt och trenden är tydlig att allt mer kompetens och tillväxt samlas i storstadsregioner. Det innebär att Göteborgsregionens kommuner har ett särskilt nationellt ansvar att planera för tillväxt. Utan nya bostäder, nya arbetsplatser och mark för näringslivet kommer regionen att tappa konkurrenskraft. Det råder idag brist på kontor i de mest attraktiva lägena och även en brist på bostäder i hela Göteborgsregionen. Därför behöver Göteborgsregionen ha en samordnad planering som skapar attraktivitet i nya lägen.

Möta klimatutmaningen

Samtidigt som Göteborgsregionen befinner sig i en tillväxtfas med planerade investeringar i mångmiljardklassen, är det avgörande att tillväxten är långsiktigt hållbar och att regionen möter klimatutmaningen. I Göteborgsregionen har nivån på koldioxidutsläppen varit konstant under hela 2000-talet, för att sedan falla markant från 2011 och framåt. Samtidigt har den ekonomiska tillväxten i vår region ökat med mer än 50 procent. Denna så kallade ”decoupling-effekt” visar att regionen gradvis har förbättrat insatserna för att uppnå en hållbar ekonomisk tillväxt.

Stärka både arbetsmarknadsregionen och kärnan

Det finns starka samband mellan folkmängden i en region och dess förmåga att generera tillväxt. Ju större region, desto större utbud av arbetstillfällen, branscher, kompetenser, upplevelser, kultur, varor och tjänster – och desto större förutsättningar för tillväxt. För att Göteborgsregionen ska fortsätta att vara en av Sveriges ledande tillväxtregioner, måste både arbetsmarknadsregionen utvidgas och kärnan stärkas. Bättre pendlingsmöjligheter till Uddevalla, Trollhättan, Borås, Varberg och Falkenberg bidrar till en större och mer diversifierad hemmamarknad. Samtidigt behöver staden förtätas med fokus på att vara attraktiv och” fortsätta vara den drivande kraften i regionförstoringen.

Stärka regionens internationella position och tillgänglighet

Lika viktigt som att stärka tillgängligheten inom Göteborgsregionen, är det att stärka den till och från regionen. Tillgängligheten till omvärlden är god jämfört med liknande regioner. Samtidigt är förbättrad tillgänglighet via tåg, väg och flyg avgörande för vår framtida konkurrenskraft – inte minst med tanke på regionens exportinriktade näringsliv.

Ytterligare en avgörande faktor är att ha en väl fungerande hamn som kan drivas med full kapacitet, eftersom den har stor betydelse för Sveriges utrikeshandel. Göteborg behöver också bindas ihop ännu starkare med Oslo och Köpenhamn. I takt med ökad regional konkurrens blir det också allt viktigare att Göteborg syns och hörs internationellt för att attrahera kompetens, kapital och etableringar.

Skapa grogrund för fler växande små och medelstora företag

Stora och små företag lever i symbios och den ekonomiska hållbarheten i Göteborg och regionen skulle stärkas av att fler små och medelstora företag startas och utvecklas. Idag är de mindre företagen underrepresenterade och entreprenörskapet lägre i Göteborgsregionen än i de båda andra storstadsregionerna i Sverige. Med tanke på att de mindre företagen, och framför allt de mindre tjänsteföretagen, växer allt snabbare och står för en högre andel av jobbtillväxten, behöver Göteborg skapa en bättre grogrund för dessa växande små och medelstora företag.

Förbättra företagsklimatet

Företagsklimatet utgör en huvudkomponent i att skapa en bra grogrund för såväl små och medelstora företag, som för stora företag. Företagens upplevelse av det allmänna företagsklimatet i Göteborg måste bli mer positiv. En del av detta arbete är att förbättra stadens service till företagen. En lika viktig del är att aktivt arbeta med attityderna till företag och företagare bland både politiker och tjänstemän i Göteborg såväl som i regionens kommuner.

Stärka FoU-resurserna

Göteborgsregionen har genom flera stora företag en unik koncentration av FoU inom främst teknik och Life Science. FoU-verksamheter är strategiskt viktiga och ger stora spridningseffekter till den övriga ekonomin. Därför är det avgörande att ytterligare stärka FoU-resurserna inom regionen, genom att stärka samverkan mellan företag, kommun och akademi för att bland annat skapa världsledande demonstrationsmiljöer för regionens innovativa företag.

Öka regionens produktivitet

Denna sista utmaning hänger ihop med samtliga övriga. Med fler företag med höga och växande förädlingsvärden, satsningar på utbildning och infrastruktur, samt ökade FoU-resurser, ökar produktiviteten i regionen. Fler kommer i arbete, högre värden skapas med samma insats och nya processer utvecklas och genererar högre värden. Detta är avgörande, eftersom Göteborgsregionens ekonomiska attraktivitet och konkurrenskraft ständigt behöver stärkas i förhållande till omvärlden.

Målbild och mål för stadens näringslivsutveckling

Målbild 2035

Utifrån de nyckelord för Göteborgs näringsliv 2035 som formulerades i dialogen med näringsliv och akademi, samt efter ett nära arbete med berörda förvaltningar och bolag inom staden, har följande målbild för 2035 formulerats:

Göteborg är en internationell förebild för förmågan att samarbeta – i en miljö där människor utvecklas och trivs. Näringslivet har fullt stöd från staden och kan känna stolthet över att verka i en av världens mest nytänkande storstadsregioner.

Målbilden uttrycker stadens viljeinriktning för vad som ska uppnås genom det samlade arbetet med näringslivsutveckling till år 2035. Målåret är satt i samklang med andra beslutade styrdokument, som stadens trafikstrategi, utbyggnadsplan och grönplan, vilka samtliga tar sikte på år 2035.

Mål och indikatorer

Det övergripande målet för Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program är att skapa:

Minst 120 000 nya jobb till 2035

Med nya jobb avses minst 120 000 fler sysselsatta från 2016 till 2035 inom hela Göteborgsregionen.

För att uppnå den långsiktiga målbilden och det övergripande målet, har tre underliggande mål formulerats. Målen tar fasta på de strategiska områden som det näringslivsstrategiska programmet omfattar. De tre underliggande målen är:

Mål 1: Kompetensförsörjning och attraktionskraft

Göteborg är en av de storstadsregioner i Europa som är bäst på att tillvarata kompetens och attrahera talang.

Mål 2: Samhällsplanering

Göteborg är en av de storstadsregioner i Europa som erbjuder bäst förutsättningar för en hög och hållbar tillväxt.

Mål 3: Företagsklimat och innovationskraft

Göteborg är en av de storstadsregioner i Europa som har bäst klimat för företagande och innovation.

Till varje mål kopplas prioriterade indikatorer och önskvärt läge för dessa, för att kunna följa målens utveckling vid uppföljning. De valda indikatorerna kommer kontinuerligt att följas upp för att säkerställa att de mäter vad som avses, samt kompletteras om nya, bättre indikatorer uppkommer.

I följande stycken beskrivs vart och ett av målen, de prioriterade indikatorer som används för att följa målens utveckling, samt önskat läge för dessa indikatorer.⁷

Mål 1: Kompetensförsörjning och attraktionskraft

Göteborg är en av de storstadsregioner i Europa som är bäst på att tillvarata kompetens och attrahera talang.

Det första målet har fokus på människan och att tillvarata varje människas inneboende drivkraft och talang. För att Göteborgs Stad ska lyckas nå målet, krävs ett strategiskt arbete inom kompetensförsörjning och attraktionskraft.

Prioriterade indikatorer:

- Arbetslöshet
- Flyttnetto högutbildade
- EU 2020 Regional Index

Önskat läge:

- Arbetslösheten i Göteborg och Göteborgsregionen ska vara lägst bland svenska storstäder/storstadsregioner.
- Flyttnettot till Göteborgsregionen för högutbildade ska vara positivt för samtliga åldersspann.
- Göteborgsregionen⁸ ska ligga bland de tio bästa regionerna i EU enligt EU 2020 Regional Index.

Mål 2: Samhällsplanering

Göteborg är en av de storstadsregioner i Europa som erbjuder bäst förutsättningar för en hög och hållbar tillväxt.

Det andra målet har fokus att skapa en hållbar tillväxt ur samtliga dimensioner – den ekonomiska, den ekologiska och den sociala. För att Göteborgs Stad ska lyckas nå målet, krävs ett strategiskt arbete inom hela det regionala samhällsplaneringsområdet, inklusive infrastruktur, tillgänglighet, markberedskap och fysiskt planering.

Prioriterade indikatorer:

- Produktivitet (BRP/capita och förädlingsvärde/sysselsatt)
- Decouplingeffekt (gapet mellan BRP-tillväxt och CO₂-utsläpp)
- Antal invånare och sysselsatta i Göteborgs kärna respektive arbetsmarknadsregion

Önskat läge:

⁷ En djupare analys av de prioriterade indikatorerna, nuläge och utveckling över tid finns i bilaga 2.

⁸ Göteborgsregionen definieras här enligt NUTS 2 och består av Västra Götalands län och Halland.

- Göteborgsregionens produktivitet ska öka i samma takt som eller snabbare än liknande storstadsregioner⁹ i Europa.
- Gapet mellan BRP-tillväxt och CO2-utsläpp ska fortsätta öka över tid i Göteborgsregionen.
- Göteborgs kärna ska förtätas och Göteborgs arbetsmarknadsregion ska utvidgas enligt målen i GRs regionala utvecklingsplan "Hållbar tillväxt".

Mål 3: Företagsklimat och innovationskraft

Göteborg är en av de storstadsregioner i Europa som har bäst klimat för företagande och innovation.

Det tredje målet har fokus på näringslivsklimatet och att skapa gynnsamma förutsättningar för nya företag att etableras, befintliga företag att växa och innovationer att utvecklas. För att Göteborgs Stad ska lyckas nå målet, krävs ett strategiskt arbete inom företagsklimat och innovationskraft.

Prioriterade indikatorer:

- Företagsklimat
- FoU-investeringar
- Regional Innovation Scoreboard

Önskat läge:

- Göteborgs Stad och Göteborgsregionen ska ha bäst företagsklimat bland de svenska storstäderna respektive storstadsregionerna enligt både INSIKT och Svenskt Näringslivs sammanfattande omdöme.
- Göteborgsregionen¹⁰ ska ha högre resultat vad gäller privata investeringar inom FoU i relation till liknande storstadsregioner i Europa.
Göteborgsregionen ska ha högst FoU-investeringar/sysselsatt och högst varuexportvärde/sysselsatt bland svenska storstadsregioner.
- Göteborgsregionen¹⁰ ska rankas som "innovationsledare" enligt Regional Innovation Scoreboard.

⁹ Liknande storstadsregioner avser här t ex Stuttgart, München, Lille, Helsingfors, Wien, Lyon, Oslo, Stockholm, Öresundsregionen, Hamburg, Milano samt genomsnittet i Västeuropa.

¹⁰ Göteborgsregionen definieras här enligt NUTS 2 och består av Västra Götalands län och Halland.

Sex strategier för att stärka näringslivets förutsättningar

Utifrån de utmaningar som Göteborg och regionen står inför, samt de prioriteringar som framkommit i dialogen med näringsliv och akademi, har sex strategiska områden identifierats. För att Göteborgs Stad ska lyckas uppnå målbild och mål, måste ett strategiskt arbete drivas inom samtliga dessa områden:

- Kompetensförsörjning
- Attraktionskraft
- Infrastruktur och tillgänglighet
- Markberedskap och fysisk planering
- Företagsklimat
- Innovationskraft

Inom varje strategiskt område anges en huvudstrategi och ett antal åtgärder för att genomföra huvudstrategin. Dessa åtgärder är *specifika* för det näringslivsstrategiska programmet och finns inte lika tydligt uttryckta i något annat av Göteborgs Stads styrande dokument och program.

På motsvarande sätt innehåller Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program inte sådana åtgärder som redan omfattas av befintliga styrande dokument och program. Åtgärder för att skapa en trygg stad samt bygga fler bostäder hör till denna kategori och finns därför inte med bland åtgärderna i det näringslivsstrategiska programmet, även om det är av största vikt för näringslivet att dessa åtgärder genomförs.

Särskilt betydelsefullt är också att det finns ett väl fungerande utbildningssystem av hög kvalitet, där en attraktiv internationell skola har stor betydelse för näringslivets möjligheter att rekrytera internationell kompetens. Även denna typ av åtgärder inryms i andra styrdokument och är därför inte inkluderade i det näringslivsstrategiska programmet.

Åtgärderna i programmet är vidare av *strategisk* snarare än operativ karaktär. Det operativa genomförandet av programmet kommer att beskrivas i separata handlingsplaner då programmet är beslutat, där berörda nämnder och styrelser inom ramen för sina uppdrag tar fram dessa.

I följande stycken beskrivs vart och ett av de strategiska områdena, dess huvudstrategier samt åtgärderna de omfattar.

Strategi 1: Kompetensförsörjning

Göteborg tillvaratar och attraherar kompetens.

Tillgång till arbetskraft med relevant kompetens är en av de viktigaste förutsättningarna för att näringslivet i Göteborg ska vara konkurrenskraftigt och fortsätta utvecklas. För att säkra morgondagens kompetensförsörjning ska Göteborgs Stad arbeta aktivt med att

identifiera och tillvarata den kompetens som redan finns här, samt attrahera kompetens nationellt och globalt.

Åtgärder:

- Utveckla skola-näringslivssamverkan och låta entreprenörskap löpa som en röd tråd genom hela utbildningssystemet.
- Utveckla relevanta utbildningar som arbetslivet efterfrågar på alla nivåer.
- Verka för bättre matchning och snabbare validering av kompetenser tillsammans med näringslivet för ökad delaktighet på arbetsmarknaden.
- Satsa aktivt på att tillvarata och attrahera internationell kompetens och stödja initiativ som stärker den internationella gemenskapen (international community) i staden.

Strategi 2: Attraktionskraft

Göteborg är en attraktiv plats att verka och bo i, samt besöka.

Tillväxten har en regional logik och det är regioner snarare än kommuner som konkurrerar om kompetens och kapital. Som navet i Göteborgsregionen är därför Göteborgs attraktionskraft avgörande. Göteborg ska vara en plats som är attraktiv att verka och bo i, samt besöka. För att vara det behöver Göteborgs Stad både leverera en god samhällsservice och förmedla berättelsen om Göteborg som attraktiv plats.

Åtgärder:

- Utarbeta en välutvecklad process för att attrahera investeringar och stödja företagsetableringar.
- Aktivt marknadsföra staden genom att utveckla berättelsen om Göteborg och det utvecklingssprång vi befinner oss i.
- Skapa tillåtande miljöer som främjar entreprenörskap och där gräsrotsinitiativ får möjlighet att utvecklas.

Strategi 3: Infrastruktur och tillgänglighet

Göteborg har en fungerande infrastruktur och god tillgänglighet.

Med sitt geografiska läge mitt emellan Oslo och Köpenhamn, samt med hamnen som porten mot världen, har Göteborg en stark position som internationell logistiknod. För att stärka positionen ytterligare, ska Göteborgs Stad fortsätta utveckla en fungerande infrastruktur med god tillgänglighet för både människor och gods – såväl inom staden och regionen, som till och från regionen.

Åtgärder:

- Fortsätta utveckla Göteborg som Skandinaviens logistiknav, med Göteborgs Hamn och Landvetter Flygplats som centrala hubbar.
- Verka för snabba, hållbara resor inom både stad och arbetsmarknadsregion.

- Tillvarata Göteborgs unika kompetens inom hållbara transportsystem och mobilitetslösningar och låta det prägla stadens omvandling.
- Stödja omställningen till en smart stad genom att tillvarata digitaliseringens möjligheter.

Strategi 4: Markberedskap och fysisk planering

Göteborg erbjuder bra lokaler och verksamhetsmark i rätt lägen

Göteborg befinner sig i ett utvecklingssprång där mångmiljardbelopp kommer att investeras de närmaste tjugo åren. För att underlätta näringslivets etablering och expansion, behöver Göteborgs Stad, tillsammans med Göteborgsregionen, planera för tillväxt, genom att skapa förutsättningar för fastighetsmarknadens aktörer att kunna utveckla lokaler för näringslivets behov, samt att i stadens planering erbjuda verksamhetsmark i lägen som stärker utvecklingen av en hållbar region.

Åtgärder:

- Bedriva en markförsörjning med insikt om näringslivets etablerings- och expansionsbehov.
- Stärka och utveckla strategiska lägen för näringslivets behov av tillväxt.
- Utarbeta ändamålsenliga detaljplaner som fungerar för ett föränderligt näringsliv, möjliggör snabbare etableringar och skapar förutsättningar för att arbeta nytänkande med stadens rum.

Strategi 5: Företagsklimat

I Göteborg är det enkelt att driva företag.

Ett positivt företagsklimat är en förutsättning för att näringslivet ska fortsätta välja Göteborg som bas för etablering och expansion. I Göteborg ska det vara enkelt att driva företag, det är ledstjärnan för alla våra kontakter med företagen. Varje möte ska präglas av ett positivt bemötande, vi ska alltid ha kunden i fokus och vi ska ha god kunskap om stadens erbjudande till företagen.

Åtgärder:

- Arbeta aktivt med attityder till och förståelse för företag och företagande hos politiker och tjänstemän.
- Arbeta systematiskt med att förenkla stadens processer ur ett näringslivsperspektiv.
- Tillse att stadens beslut i relevanta frågor innehåller en analys om hur det påverkar näringslivet.
- Koordinera insatser från externa aktörer för att stödja små och medelstora företag.

Strategi 6: Innovationskraft

Göteborg stärker näringslivets förutsättningar för innovation.

Göteborg är navet i Sveriges viktigaste industriregion och basen för flera globala kunskapsintensiva tillverkningsföretag. Det skapar unika förutsättningar för staden att vara testarena för utveckling av ny teknik som kan lösa framtidens samhällsutmaningar. Göteborgs Stad ska stödja denna utveckling genom att stärka näringslivets förutsättningar för innovation ytterligare.

Åtgärder:

- Initiera, utveckla och samordna klusterinitiativ och strategiska samverkansprojekt där kompetenser korsbefruktas.
- Positionera staden som internationellt ledande test- och demomiljö för hållbara lösningar på samhällsutmaningar.
- Stärka Göteborgs position som den innovativa motorn i svensk industri.
- Satsa aktivt på kreativa näringar som katalysator för innovation.

Bilaga 1. Arbetsprocess

Dialogmöten med externa aktörer

Under framtagandet av Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program har projektgruppen haft separata dialogmöten med nedanstående organisationer, i syfte att lyssna in vad dessa organisationer önskar att staden utvecklar för att skapa bättre förutsättningar för företagande. Dessa dialogmöten genomfördes under februari-mars 2017. Samtliga organisationer som deltog i dialogmötena erbjöds därefter i juni att i en enkät ge sina synpunkter på programmets målbild, mål, strategier och åtgärder.

Företag, näringslivsorganisationer och fackförbund

AB Volvo
Angered Företagarförening
Avenyföreningen
Cevt AB
Fastighetsägarna
Företagarföreningen Göteborg
Företagarna
Gbg & Co:s näringslivsgrupp
Getinge AB
G-Lab21
Gårda Företagarförening
Högsbo-Sisjön Företagarförening
Innerstaden Göteborg AB
Lindex AB
Livsanda Care AB
LO (inkl Handelsanställdas Förbund, IF Metall, Kommunalarbetareförbundet, Transportarbetareförbundet)
Majorna Älvsborg Företagarförening
Norra Älvstranden Företagarförening
Nyföretagarorganisationerna i entreprenörskvarteret Yesbox (Almi Företagspartner, Brewhouse, Connect Väst, Coompanion, Drivhuset, Framtidens företag, Framtidsfrön, Göteborgs Uppfinnareförening, Nyföretagarcentrum, One Stop Future Shop, Skatteverket, Ung Företagsamhet, Venture Cup, Winnet Västra Götaland)
SKF Sverige AB
Småföretagarnas Riksförbund
Startup Grind
Stena AB
Svenskt Näringsliv (inkl Almega, Plåt och Ventföretagen, Svensk Handel, Teknikföretagen, Transportföretagen, Visita)
Sveriges Byggindustrier
The Techno Creatives
Torslanda Företagarförening
Unionen
Vinnigroup AB

Västsvenska Handelskammaren
Wallenstam AB

Akademi och Science Parks

Chalmers tekniska högskola
Göteborgs universitet
Johanneberg Science Park
Lindholmen Science Park
Sahlgrenska Science Park

Workshops och möten med aktörer inom Göteborgs Stad

Utifrån de inspel som framkom i dialogmötena, tog en referensgrupp vid med representanter för 15 förvaltningar och bolag som har omfattande näringslivskontakter:

Angereds stadsdelsförvaltning
Fastighetskontoret
Förvaltningen för inköp och upphandling
Förvaltningen för konsument och medborgarservice
Gbg & Co
Göteborgs Hamn
HIGAB
Lundby stadsdelsförvaltning
Miljöförvaltningen
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning
Social resursförvaltning
Stadsbyggnadskontoret
Trafikkontoret
Utbildningsförvaltningen
Älvstranden Utveckling AB

Under april-maj 2017 hölls fyra workshops med referensgruppen, där målbild, mål och strategiska områden med åtgärder definierades. Dessa förslag diskuterades därefter på djupet i separata möten med samtliga förvaltnings- och bolagsledningar som varit representerade i referensgruppen.

De förslag som arbetats fram utifrån ovanstående dialogmöten och workshops med referensgruppen diskuterades sedan i maj ur ett regionalt perspektiv med följande aktörer:

Regionala aktörer

Göteborgsregionens Kommunalförbund (GRs presidium samt kommunchefer och näringslivschefer i GR)
Länsstyrelsen i Västra Götaland
Västra Götalandsregionen (Regionutvecklingsnämndens presidium och Koncernstab
Regional utveckling)

Ett tiotal informationsmöten med politiken har även genomförts under våren 2017.

Under hela processen har månatliga avstämningar gjorts med ledningsgruppen för Business Region Göteborg samt med projektets styrgrupp. Projektgruppen har löpande sammanvägt de inspel som inkommit och på detta sätt tagit fram det förslag som ligger.

Bilaga 2: Indikatorer

Mål 1: Kompetensförsörjning och attraktionskraft

Göteborg är en av de storstadsregioner i Europa som är bäst på att tillvarata kompetens och attrahera talang.

Prioriterade indikatorer:

- Arbetslöshet
- Flyttnetto högutbildade
- EU 2020 Regional Index

Önskat läge:

- Arbetslösheten i Göteborg och Göteborgsregionen ska vara lägst bland svenska storstäder/storstadsregioner.
- Flyttnettot till Göteborgsregionen för högutbildade ska vara positivt för samtliga åldersspann.
- Göteborgsregionen¹¹ ska ligga bland de tio bästa regionerna i EU enligt EU 2020 Regional Index.

Nuläge:

Arbetslöshet

- Den öppna arbetslösheten inklusive personer i arbetsmarknadspolitiska program var i genomsnitt 7,8 procent för Göteborg år 2016. I Stockholm låg motsvarande siffra på 6,1 procent och i Malmö 14,9 procent.
- I hela Göteborgsregionen var den öppna arbetslösheten 5,7 procent under första halvan av 2017. Motsvarande siffror för riket var 7,5 procent, Stockholmsregionen 6,1 procent och Malmöregionen 10,2 procent (se figur 1.1).

Flyttnetto högutbildade

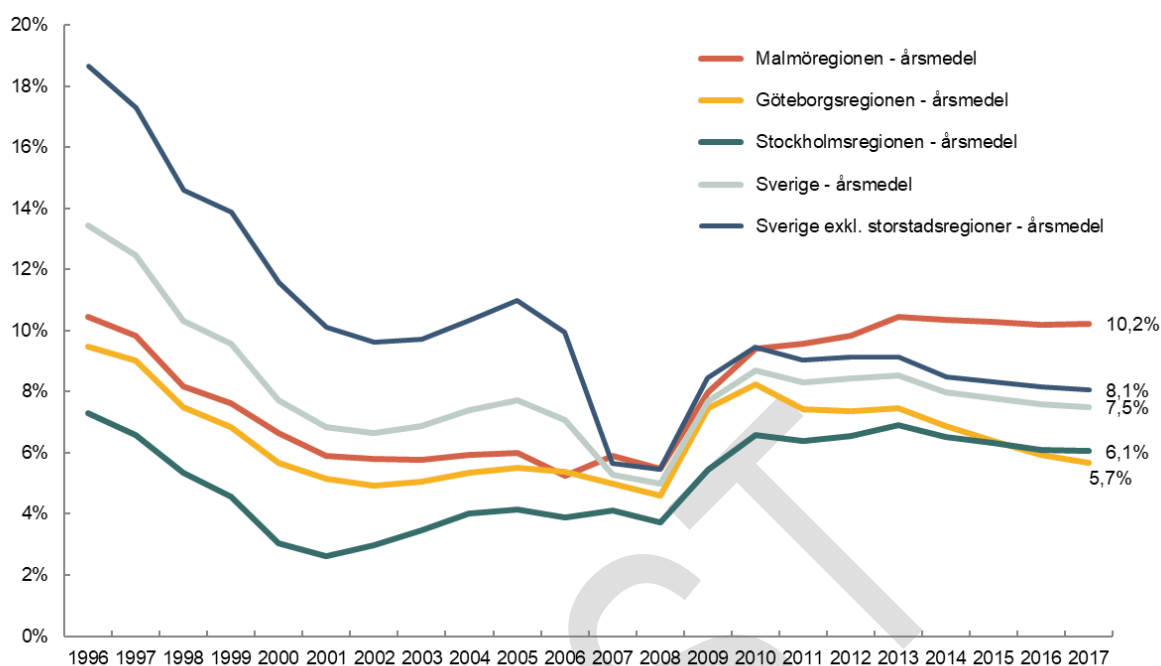
- Göteborgsregionen hade år 2016 ett positivt flyttnetto av högutbildade inom hela åldersspannet 21-64 år. Flyttnettot av högutbildade var däremot negativt för ålderskategorierna 28-44 år och 45-64 år, vilket är ett resultat som även gäller för Västra Götalands län (se tabell 1.2).

EU 2020 Regional Index

- Göteborgsregionen placerar sig på rank nr 5 av 268 regioner enligt den senast publicerade EU 2020 Regional Index 2015 (se tabell 1.3).

¹¹ Göteborgsregionen definieras här enligt NUTS 2 och består av Västra Götalands län och Halland.

Figur 1.1 Öppet arbetslösa samt i arbetsmarknadspolitiska program, procent av den registerbaserade arbetskraften 16-64 år i Sveriges storstadsregioner



Källa: Arbetsförmedlingen och SCB

Tabell 1.2 Flyttnetto av högutbildade 21-64 år

REGION	ÅLDER	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Göteborgsregionen	21-64 år	-149	236	133	32	233	54	356
	21-27 år	253	368	452	357	382	469	580
	28-44 år	-367	-153	-303	-287	-151	-365	-182
	45-64 år	-35	21	-16	-38	2	-50	-42
Västra Götalands län	21-64 år	-513	-99	-278	-243	-193	-199	102
	21-27 år	153	352	332	342	232	436	491
	28-44 år	-591	-453	-603	-484	-454	-535	-329
	45-64 år	-75	2	-7	-101	29	-100	-60

Källa: Västra Götalandsregionen

Tabell 1.3 Rankinglista EU 2020 Regional Index

Rank	Region (NUTS 2), avser 2015 års publikation
1	Köpenhamnsregionen, Danmark
2	Helsingfors-Uusimaa, Finland
3	Stockholm, Sverige
4	Östra Mellansverige, Sverige
5	Västsverige, Sverige (får räknas som Göteborgsregionen)
6	Sydsverige, Sverige
7	Oberbayern, Tyskland
8	Vlams-Brabant, Nederländerna
9	Tübingen, Tyskland
10	Stuttgart, Tyskland
.	.
.	.
.	.
268	Campania, Italien

Källa: EU Kommissionen

Mål 2: Samhällsplanering

Göteborg är en av de storstadsregioner i Europa som erbjuder bäst förutsättningar för en hög och hållbar tillväxt.

Prioriterade indikatorer:

- Produktivitet (BRP/capita och förädlingsvärde/sysselsatt)
- Decouplingeffekt (gapet mellan BRP-tillväxt och CO₂-utsläpp)
- Antal invånare och sysselsatta i Göteborgs kärna respektive arbetsmarknadsregion

Önskat läge:

- Göteborgsregionens produktivitet ska öka i samma takt som eller snabbare än liknande storstadsregioner¹² i Europa.
- Gapet mellan BRP-tillväxt och CO₂-utsläpp ska fortsätta öka över tid i Göteborgsregionen.
- Göteborgs kärna ska förtätas och Göteborgs arbetsmarknadsregion ska utvidgas enligt målen i GRs regionala utvecklingsplan "Hållbar tillväxt".

Nuläge:

Produktivitet

- Göteborgsregionens BRP/capita var 460 443 kr år 2014, som är den senast publicerade statistiken från SCB. Motsvarande siffra för Stockholmsregionen var 571 609 kr, Malmöregionen 403 888 kr och Sverige 375 974 kr (se figur 2.1).
- Göteborgsregionens förädlingsvärde/sysselsatt har ökat med 31 procent mellan 2000-2014. Motsvarande förändring i Stockholmsregionen var 33 procent och i Malmöregionen 24 procent. Jämfört med föregående år ökade Göteborgsregionens förädlingsvärde/sysselsatt med 6 procent och i de övriga två storstadsregionerna med 5 procent (se figur 2.2)

Decouplingeffekt

- I Göteborgsregionen har gapet mellan BRP-tillväxt och CO₂-utsläpp, den s k decouplingeffekten, ökat över tid. Nivån på koldioxidutsläppen varit konstant under hela 2000-talet och fallit markant från 2011 och framåt. Samtidigt har den ekonomiska tillväxten i vår region ökat med mer än 50 procent. Samma mönster gäller för övriga storstadsregioner och Sverige som helhet (se figur 2.3).

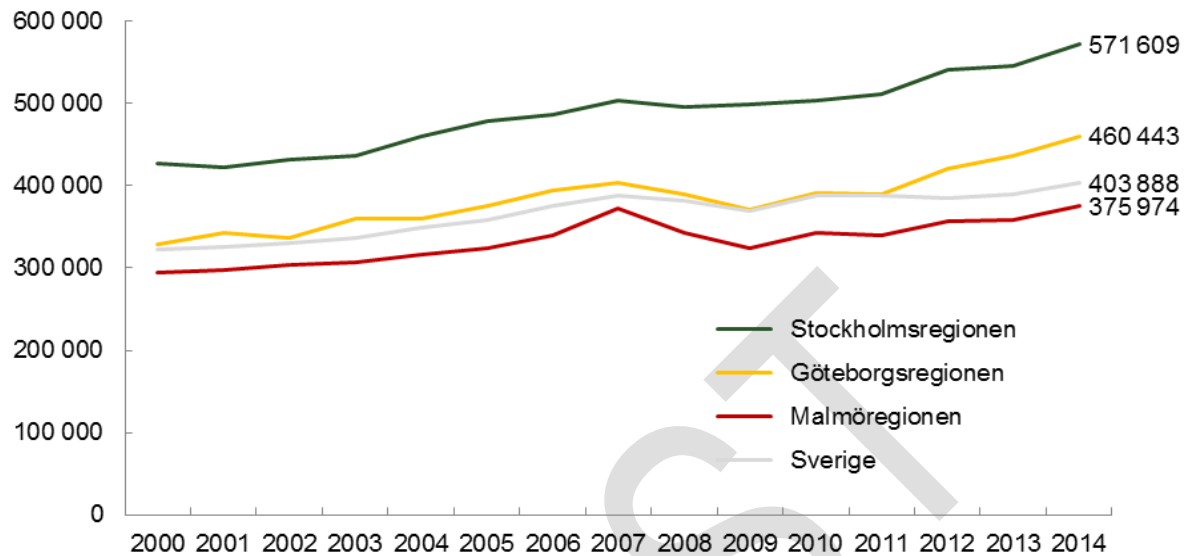
Antal invånare och sysselsatta i Göteborgs kärna respektive arbetsmarknadsregionen

- Nollmätning av kärnans utveckling kommer att genomföras i samband med halvtidsutvärderingen av GRs strategiplan "Hållbar tillväxt" 2018.
- Antal invånare 2016 i Göteborgs arbetsmarknadsregion var 1 172 889 (se figur 2.4).

¹² Liknande storstadsregioner avser här t ex Stuttgart, München, Lille, Helsingfors, Wien, Lyon, Oslo, Stockholm, Öresundsregionen, Hamburg, Milano samt genomsnittet i Västeuropa.

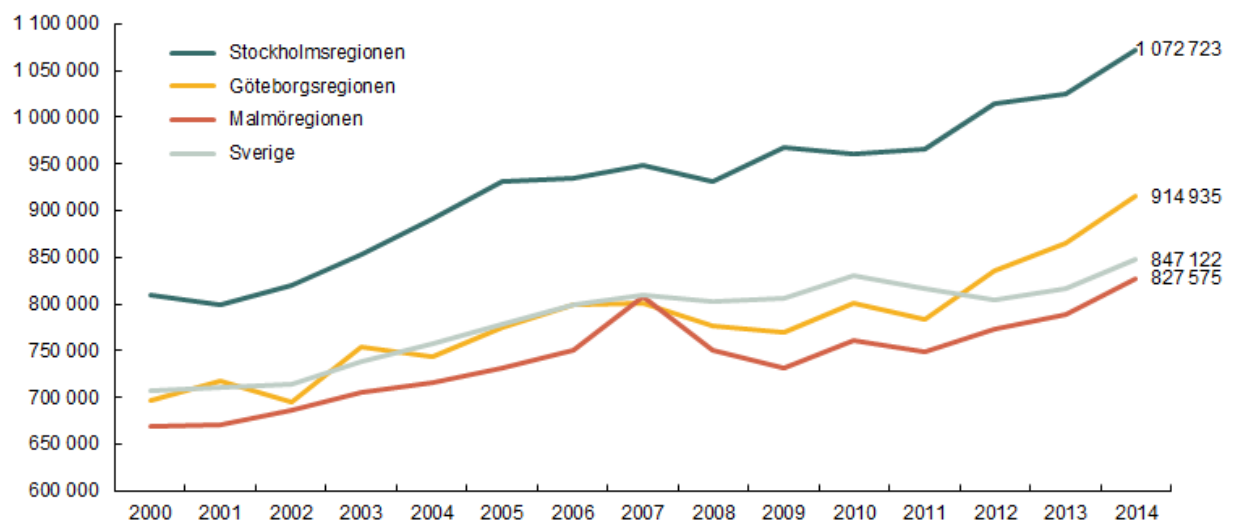
- Antal sysselsatta 2015 i Göteborgs arbetsmarknadsregion var 577 974 (se figur 2.5).

Figur 2.1 Realt BRP per capita (i kronor) i Sveriges storstadsregioner



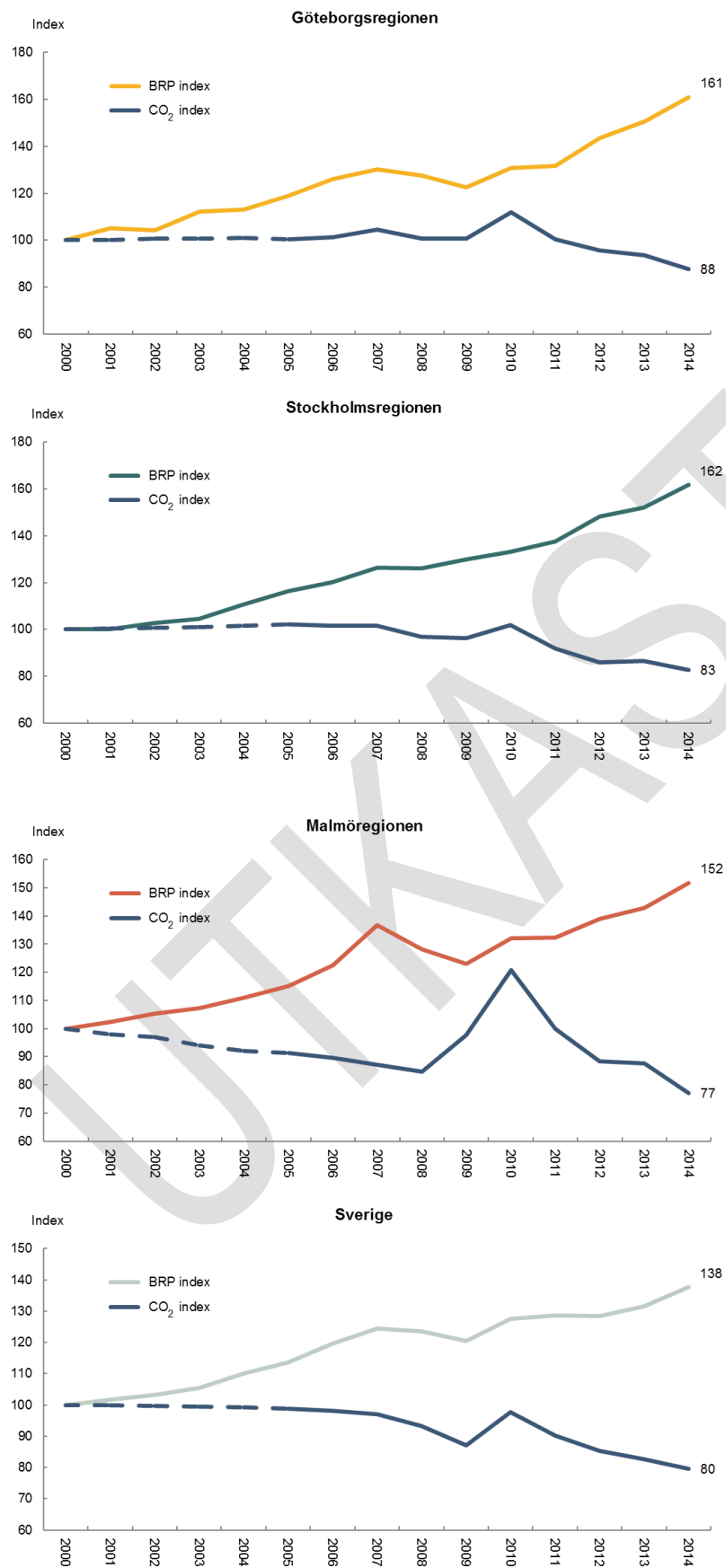
Källa: SCB

Figur 2.2 Förädlingsvärde (i kronor) per sysselsatt i Sveriges storstadsregioner



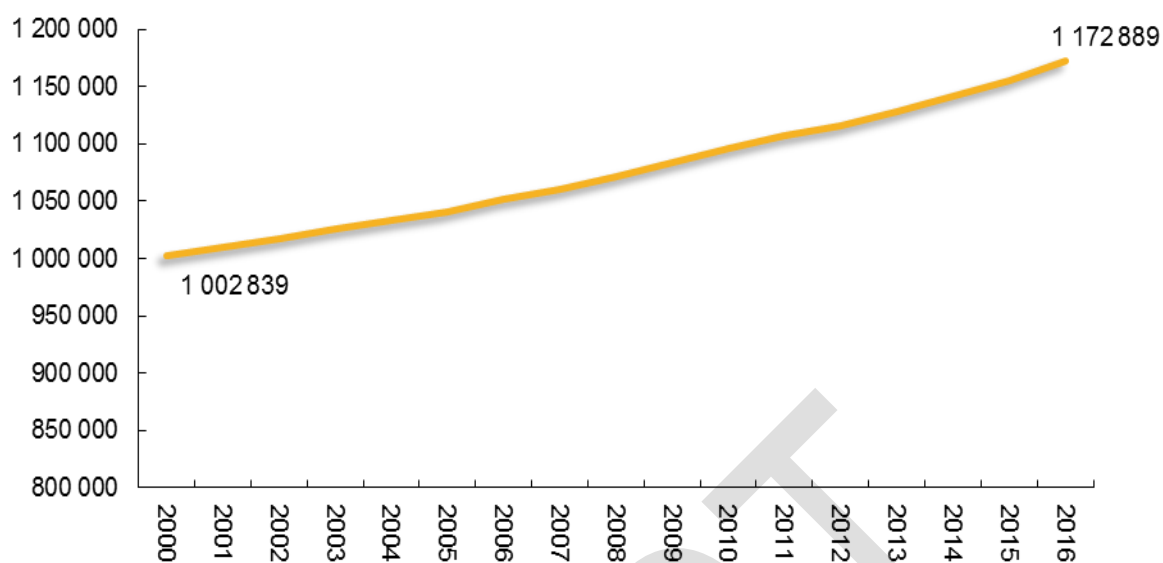
Källa: SCB

Figur 2.3 Realt BRP och CO₂-utsläpp i storstadsregioner och Sverige 2000-2014 (Index 2000=100)



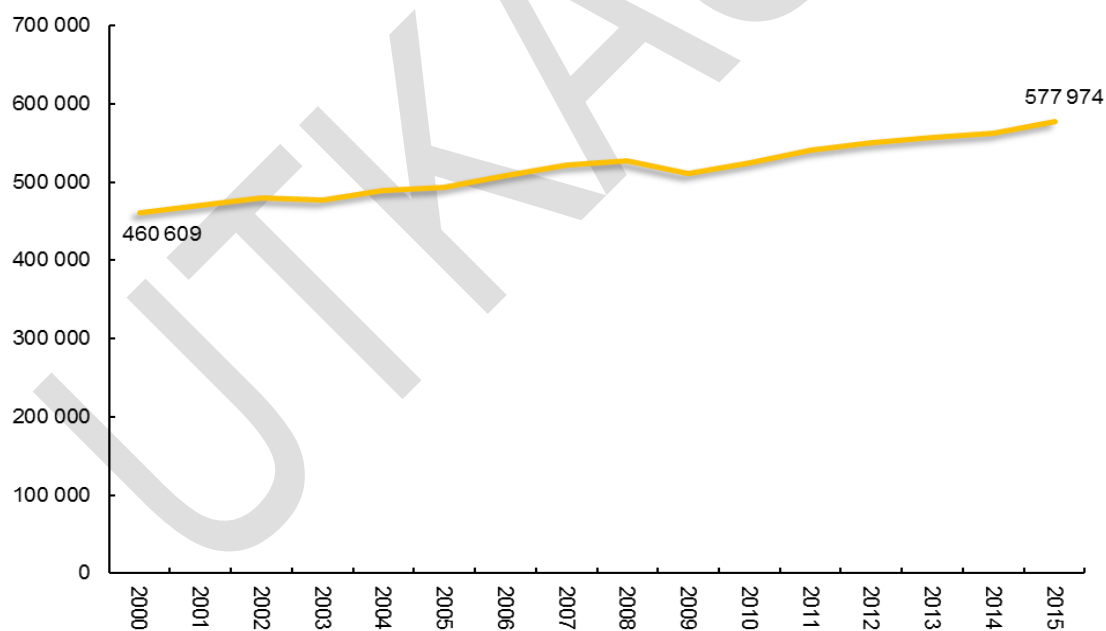
Källa: SCB och Nationella emissionsdatabasen

Figur 2.4 Folkmängd i Göteborgs arbetsmarknadsregion 2000-2016



Källa: SCB

Figur 2.5 Antal sysselsatta i Göteborgs arbetsmarknad 2000-2015



Källa: SCB

Mål 3: Företagsklimat och innovationskraft

Göteborg är en av de storstadsregioner i Europa som har bäst klimat för företagande och innovation

Prioriterade indikatorer:

- Företagsklimat
- FoU-investeringar
- Regional Innovation Scoreboard

Önskat läge:

- Göteborgs Stad och Göteborgsregionen ska ha bäst företagsklimat bland de svenska storstäderna respektive storstadsregionerna enligt både Sveriges Kommuner och Landstings Insiktsmätning och Svenskt Näringslivs sammanfattande omdöme.
- Göteborgsregionen¹³ ska ha högre resultat vad gäller FoU-investeringar i relation till liknande storstadsregioner i Europa. Göteborgsregionen ska ha högst FoU-investeringar/sysselsatt och högst varuexportvärde/sysselsatt bland svenska storstadsregioner.
- Göteborgsregionen¹³ ska rankas som ”innovationsledare” enligt Regional Innovation Scoreboard.

Nuläge:

Företagsklimat

- Göteborgs Stad ligger i 2016 års Insiktsmätning från Sveriges Kommuner och Landsting (SLK) på ett NKI på 69. Göteborgs resultat ligger därmed på den övre gränsen för godkänt som SKL satt upp för undersökningen (godkänt = 62 – 69), men ligger samtidigt två enheter under NKI för Stockholm samt för samtliga Sveriges kommuner, som båda har ett NKI på 70. Sedan 2008 har Göteborgs Stad ökat med sju enheter, från 62 till 69 (se figur 3.1).
- Motsvarande utveckling för Göteborgsregionen är ett stigande NKI från 66 i undersökningen 2014 till 68 i 2016 års undersökning. Sedan 2008 har Göteborgsregionens NKI stigit från 62 till 68 (se figur 3.1).
- Svenskt Näringslivs mätning av företagsklimatet visar en negativ utveckling för både Göteborgs Stad och Göteborgsregionen under motsvarande år. Det sammanfattande omdömet om företagsklimatet i Göteborgs Stad har stadigt minskat sedan 2009 och låg 2017 på 2,87, vilket är sämre än både Stockholms Stad och Malmö Stad (se figur 3.2).
- Motsvarande omdöme för hela Göteborgsregionen låg 2016 på 3,11. Det placerar Göteborgsregionen sämst bland Sveriges storstadsregioner (se figur 3.3).

¹³ Göteborgsregionen definieras här enligt NUTS 2 och består av Västra Götalands län och Halland.

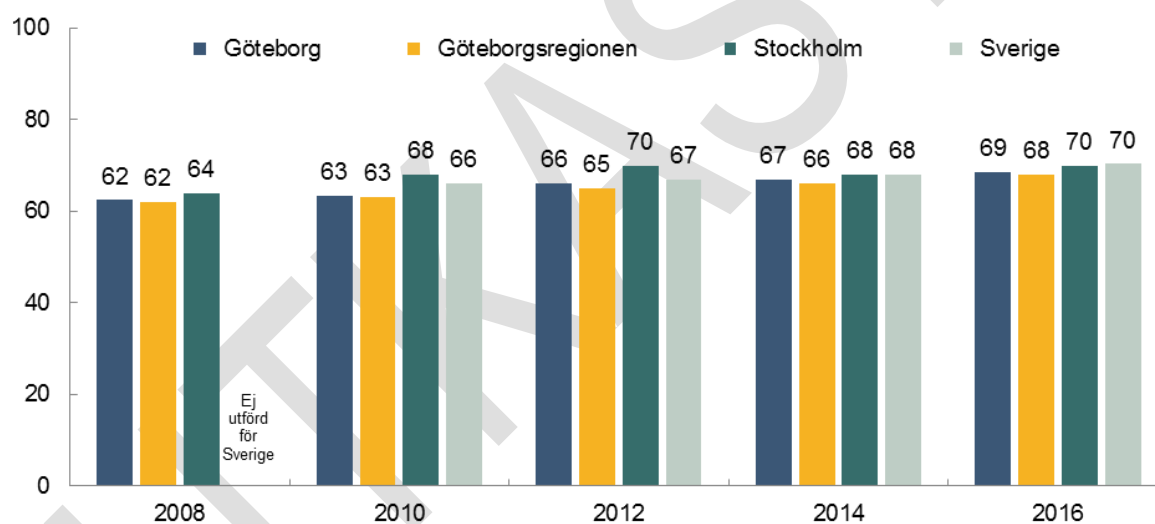
FoU-investeringar

- Göteborgsregionen tillhör de regioner som har högst utgifter för FoU i förhållande till bruttoregionalprodukten i Europa, med en andel på över 2,35 procent av BRP (se figur 3.4).
- Göteborgsregionens reala FoU-investeringar per sysselsatt i privat sektor låg 2015 på 45 000 kronor. Göteborgsregionen placerar sig därmed högre än både de övriga storstadsregionerna och riket (se figur 3.5).
- Varuexportvärdet/sysselsatt i Göteborgsregionen låg 2016 på en nivå som är betydligt högre än både de övriga storstadsregionerna och riket (se figur 3.6).

Regional Innovation Scoreboard

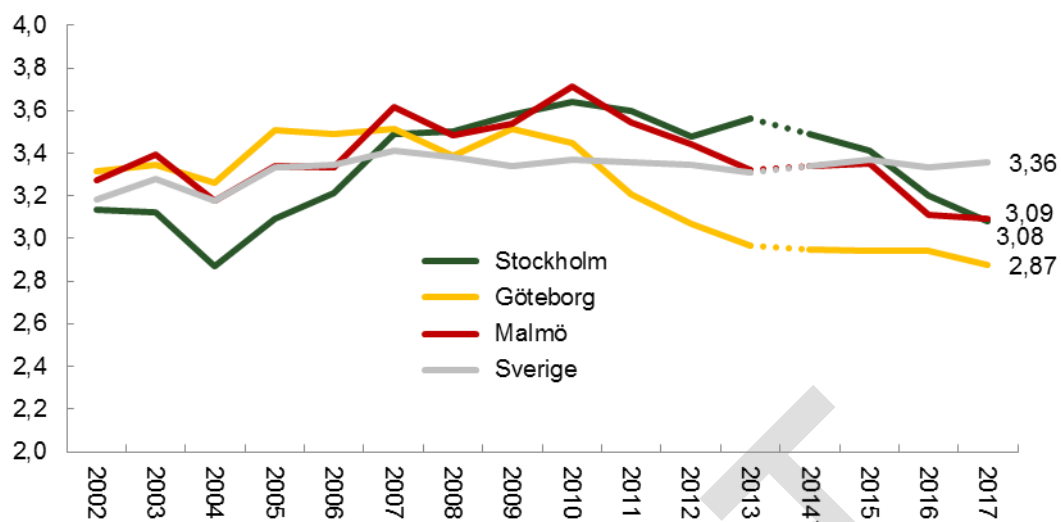
- Göteborgsregionen räknas till gruppen innovationsledare tillsammans med regioner som Stuttgart, Nert-Brabant, Stockholm, Östra Mellansverige, Sydsverige, London, Itä-Soumi, och Utrecht etc (se figur 3.7)

Figur 3.1 Sammanfattande NKI för kommunal service i Göteborg, Göteborgsregionen, Stockholmsregionen och Sverige 2008-2016



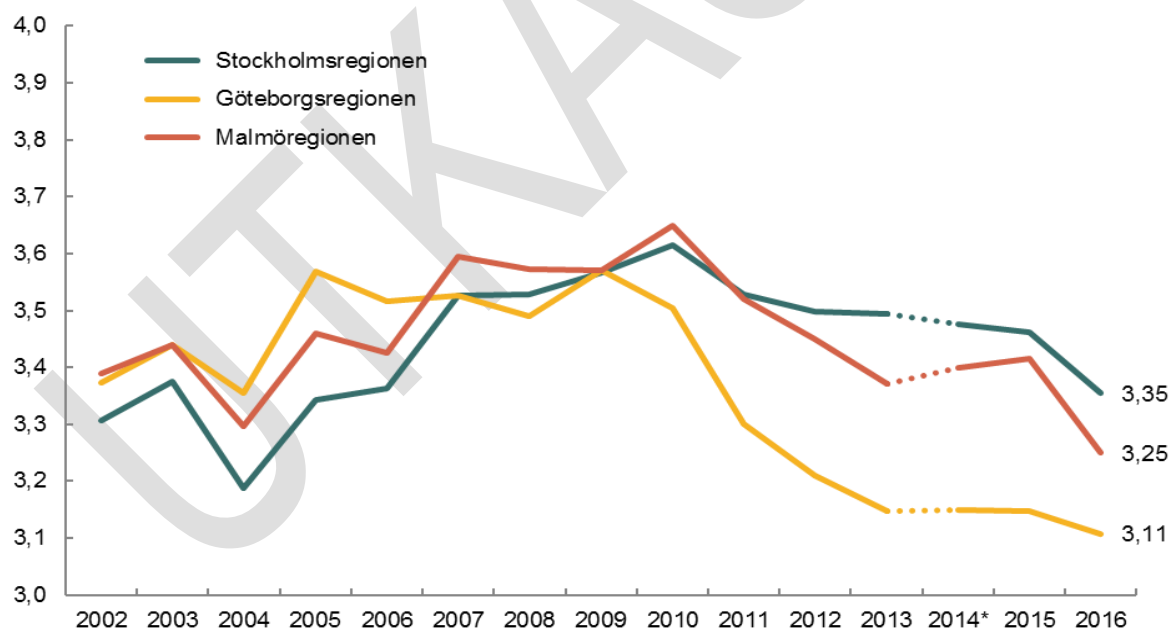
Källa: Sveriges Kommuner och Landsting

Figur 3.2 Sammanfattande omdöme, företagsklimatet i Sveriges storstäder, 2002-2016



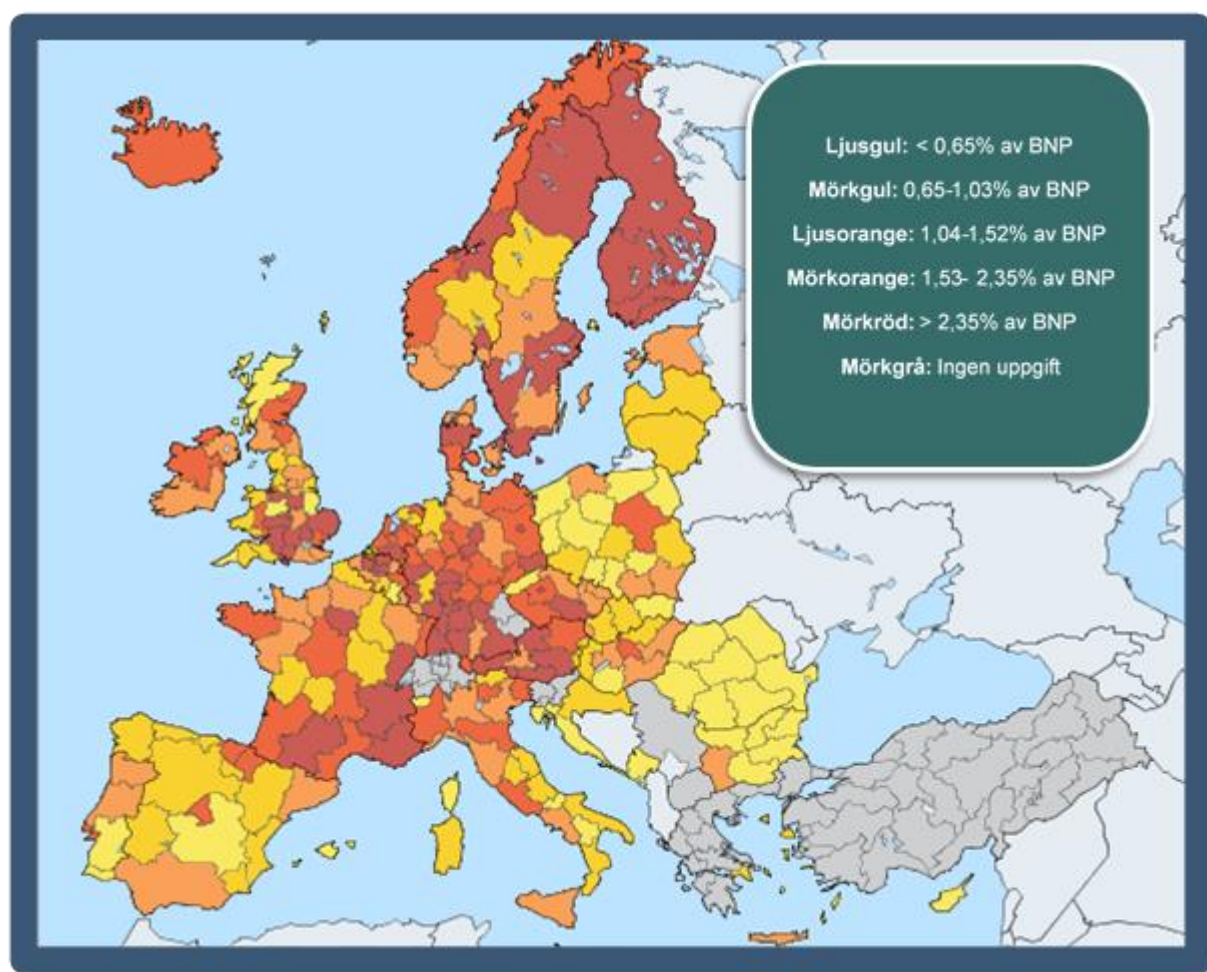
* Undersökningen genomfördes inte under 2014
Källa: Svenskt Näringsliv

Figur 3.3 Sammanfattande omdöme, företagsklimatet i Sveriges storstadsregioner, viktat utifrån folkmängd, 2002-2016



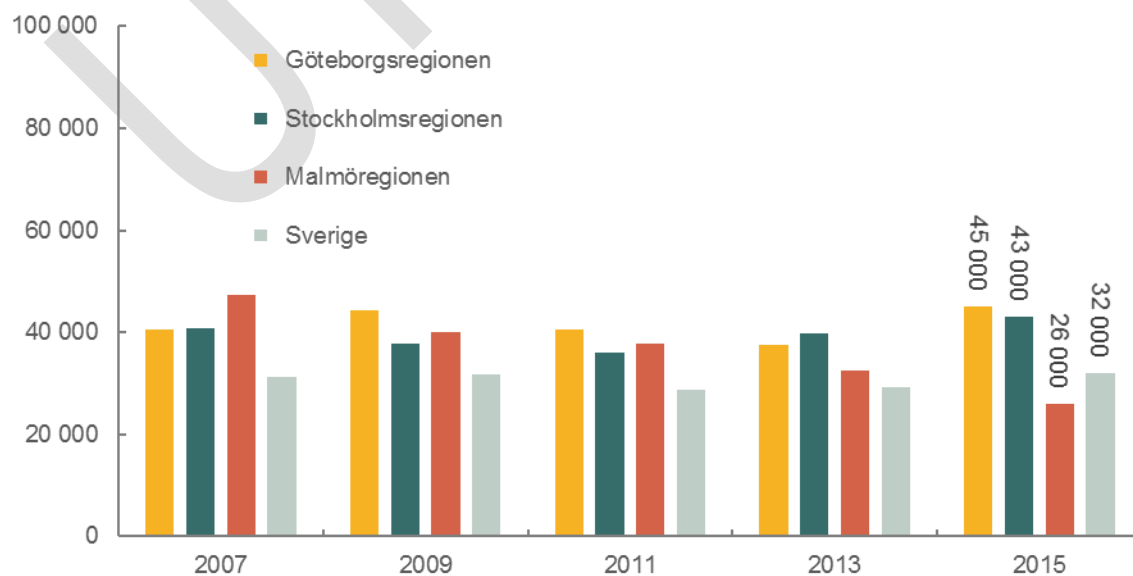
* Undersökningen genomfördes inte under 2014
Källa: Svenskt Näringsliv

Figur 3.4 Utgifter för FoU inom EU28 - procent bruttoregionprodukten, avser år 2014



Källa: Eurostat

Figur 3.5 Reala FOU-investeringar (i kronor) per sysselsatt i privat sektor i storstadsregioner och Sverige 2007-2015



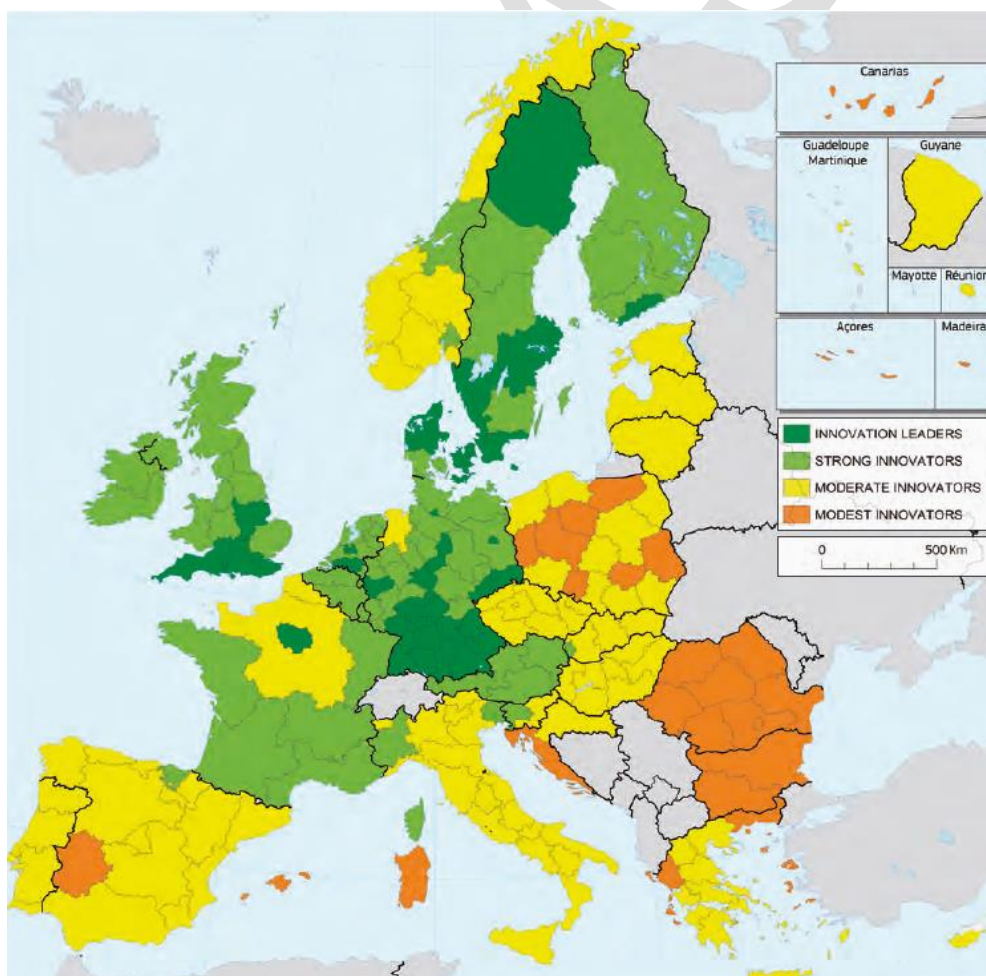
Källa: SCB

Figur 3.6 Real varuexport (i kronor) per sysselsatt i storstadsregioner och Sverige 2010-2016



Källa: SCB

Figur 3.7 Europas regioner enligt Regional Innovation Scoreboard



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2017-09-25

Dnr 0244 / 17

Business Region Göteborg AB

Pia Areblad, projektledare

Etableringsavledningen

Telefon 031-367 61 48

E-post: pia.areblad@businessregion.se

Remittering av Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program 2018-2035

Förslag till beslut

I styrelsen för Business Region Göteborg AB.

Förslag till *Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program 2018-2035*, enligt bilaga till detta tjänsteutlåtande, remitteras till Göteborgs Stads nämnder och styrelser för yttrande senast 2017-11-25.

Sammanfattning

Business Region Göteborg AB, i samverkan med Kommunstyrelsen, har i enlighet med beslut i KF 2016-09-08 enligt TU (diarienummer; 0959/14) utvecklat ett förslag till näringslivsstrategiskt program för Göteborgs Stad. Enligt Göteborgs Stads riktlinjer för styrande dokument benämns nu arbetet *Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program 2018-2035*.

Programmet innehåller målbild och mål för Göteborgs Stads samlade näringslivsstrategiska arbete. I Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program föreslås sex huvudstrategier för att arbeta mot målbild och mål.

Business Region Göteborg föreslår att förslag till *Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program 2018-2035* remitteras till:

Stadens nämnder och styrelser

AB Volvo

ALMI Företagspartner Väst AB

Angered Företagarförening

Avenyföreningen

Brewhouse Göteborg

Cevt

Chalmers

Connect Väst AB

Coompanion

CSR Västsverige

Drivhuset AB

Fastighetsägarna

Framtidens företag
FramtidsFrön i Västra Götaland
Föreningen Ung Företagsamhet i Göteborg
Företagarföreningen Göteborg
Företagarna,
Getinge
G-Lab21
Gårda företagarförening
Göteborgs universitet,
Göteborgs Uppfinnareförening
Göteborgsregionens kommunalförbund
Högsbo-Sisjön företagarförening
Innerstaden företagarförening
Johanneberg Science Park
Lindex
Lindholmen Science Park
LO
Länsstyrelsen
Majorna Älvsborg företagarförening
Norra Älvstranden företagarförening
Nyföretagarcentrum
One Stop Future Shop
Regionalt Resurscentra, Winnet Västra Götaland
Sahlgrenska Science Park
Skatteverket
SKF
Småföretagarnas Riksförbund
Startup Grind
Stena
Svenskt Näringsliv, Göteborgskontoret
Sveriges Byggindustrier
The Techno Creatives,
Torslanda Företagarförening
Unionen
Wallenstam
Venture Cup
Vinngroup
Västra Götalandsregionen, Regional utveckling
Västsvenska Handelskammaren
för yttrande senast 2017-11-24.

Ekonomiska konsekvenser

Förslaget till Göteborgs stads näringslivstrategiska program syftar till att skapa bättre förutsättningar för företagande. Grunden för jobb och välfärd är ett konkurrenskraftigt näringsliv. Programmets övergripande mål är 120 000 nya jobb till 2035 och alla åtgärder som formulerats understödjer det på olika sätt. Programmets genomförande kräver betydande

insatser av staden och är en förutsättning för att vi ska klara det utvecklingssprång vi befinner oss i.

Barnperspektivet

Genom att stärka bl.a entreprenörskap i skolan skapar programmet möjligheter för barn att utveckla sin kreativitet och lösningsorienterade förmåga. Detta är förmågor som har betydelse för anställningsbarhet senare i livet. Barnperspektivet kommer att utvecklas i de handlingsplaner som tas fram för att förverkliga programmet.

Jämställdhetsperspektivet

Det övergripande syftet med programmet är att det ska vara vägledande för stadens samlade arbete för ett bättre företagsklimat. Det arbetet ska på ett tydligt sätt också beakta de olika perspektiven. Jämställdhetsperspektivet påverkas indirekt av åtgärder inom ramen för de strategiska områden som programmet redovisar. Exempel på åtgärder som kan ha bäring på jämställdhet är:

- Skapa tillåtande miljöer som främjar entreprenörskap och där gräsrotsinitiativ får möjlighet att utvecklas.
- Satsa aktivt på kreativa näringar som katalysator för innovation
- Initiera, utveckla och samordna klusterinitiativ och strategiska samverkansprojekt där kompetenser korsbefruktas.

Jämställdhetsperspektivet ska beaktas och beskrivas i de handlingsplaner som ska tas fram med utgångspunkt från detta program.

Mångfaldsperspektivet

Mångfaldsperspektivet påverkas indirekt av åtgärder inom ramen för de strategiska områden som programmet redovisar under kompetensförsörjning.

Exempel på åtgärder som kan ha bäring på mångfald är:

- Bättre matchning och snabbare validering av kompetenser tillsammans med näringslivet för ökad delaktighet på arbetsmarknaden samt
- att aktivt satsa på att tillvarata och attrahera internationell kompetens och stödja initiativ som stärker den internationella gemenskapen (international community) i staden.

Om vi bättre kan ta tillvara mångfaldsperspektivet i staden bidrar det till bättre kompetensförsörjning. Mångfaldsperspektivet kommer att utvecklas i de handlingsplaner som ska tas fram för att förverkliga programmet.

Miljöperspektivet

Hållbar tillväxt går som en röd tråd genom hela programmet. En tillväxt som lägger grunden för bättre välfärd parallellt med att den minskar miljöpåverkan är grundläggande i programmet. Detta syns övergripande i mål två samt i de indikatorer som följer upp målet:

- Göteborg är en av de storstadsregioner i Europa som erbjuder bäst förutsättningar för hög och hållbar tillväxt.

Exempel på åtgärder där miljöperspektivet lyfts är:

- Verka för snabba, hållbara resor inom både stad och arbetsmarknadsregion.
- Tillvarata Göteborgs unika kompetens inom hållbara transportsystem och mobilitetslösningar och låta det prägla stadens omvandling.
- Positionera staden som internationellt ledande test- och demonstrationsmiljö för hållbara lösningar på samhällsutmaningar.

Mål två och ovanstående åtgärder som syns inom de strategiska områdena *infrastruktur och logistik* samt *innovationskraft* beaktar miljöperspektivet i det näringslivsstrategiska programmet och kommer att utvecklas i de handlingsplaner som ska tas fram för att förverkliga programmet.

Omvärldsperspektivet

Näringslivsprogram som har fokus på vilken slags näringslivsstruktur en kommun ska ha i framtiden finns i de flesta kommuner. Program med fokus på kommunens arbete och hur organisationen ska uppfattas, och därmed företagsklimatet, är inte lika vanliga.

Näringslivsstrategiska program, eller styrdokument med motsvarande roll, har tagits fram i bl a Stockholm resp Malmö.

Bilaga Förslag till Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program 2018-2035

Ärendet

Business Region Göteborg har i enlighet med beslut i KF 2016-09-08, Dnr 0959/14 uppdraget att ta fram ett näringslivsstrategiskt program i samverkan med Kommunstyrelsen. Programmet ska utgöra en tydlig målbild för alla aktörer inom staden och dessutom ge externa organisationer och aktörer en klar bild över stadens ambitioner med sitt näringslivsarbete. Det näringslivsstrategiska programmet ska även docka an, inte bara till Göteborgsregionens, utan också till hela Västsveriges utveckling. Programmet har tagits fram i enlighet med Göteborgs Stads riktlinjer för styrande dokument och benämns nu *Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program 2018-2035*.

Bakgrund

Det övergripande syftet med programmet är att det ska vara vägledande för stadens samlade arbete för att skapa bättre förutsättningar för företagande. Det arbetet ska på ett tydligt sätt också beakta de olika perspektiven ovan.

Näringslivsfrågorna är av strategisk betydelse för stadens och regionens utveckling. Målet är att skapa goda förutsättningar för företagande och regional tillväxt genom att såväl främja investeringar och etableringar i regionen som att underlätta för företag som etablerats sig här. Arbetssättet är innovativt med fokus på teknik, forskning, företagande och sysselsättning med nära koppling till högskolan, befintligt näringsliv samt arbetet med stadsutveckling, infrastruktur och övrig kommunal service.

Ärendets beredning

Under 2017 har ett förslag till näringslivsstrategiskt program för Göteborgs Stad arbetats fram i en process med totalt 80-tal möten under våren.

Under januari-mars hölls ett 40-tal möten med representanter för näringsliv, akademi och science parks för att lyssna in vad dessa parter önskar att staden utvecklar för att skapa bättre förutsättningar för företagande.

Utifrån dessa inspel tog en referensgrupp vid med representanter för 15 förvaltningar och bolag som har omfattande kontakter med näringslivet. Fyra workshops hölls, där målbild, mål och sex strategiska områden med åtgärder definierades.

I maj hölls möten med:

De förvaltnings- och bolagsledningarna som varit representerade i referensgruppen

Länsstyrelsen

Sekretariatet för Västra Götalandsregionens regionala utvecklingsnämnd

Presidiet för Västra Götalandsregionens regionala utvecklingsnämnd

Kommuncheferna i Göteborgsregionen

Näringslivscheferna i Göteborgsregionen

Ett tiotal informationsmöten med politiken har även genomförts under våren.

Remissinstanserna nämnda nedan har alla på olika sätt bidragit till programmets utformande och deras input på det programförslag som ligger är av stor vikt för möjlighet att åstadkomma handlingskraft vid programmets genomförande.

Förslag till näringslivsstrategiskt program och Business Region Göteborgs överbåganden

Programmet innehåller målbild och mål för Göteborgs Stads arbete för att skapa bättre förutsättningar för företagande. I Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program föreslås **sex huvudstrategier** för att arbeta mot målbilden.

1. Kompetensförsörjning - Göteborg tillvaratar och attraherar kompetens
2. Attraktionskraft - Göteborg är en attraktiv plats att besöka, bo och verka i
3. Infrastruktur och tillgänglighet- Göteborg har en fungerande infrastruktur och god tillgänglighet
4. Markberedskap och fysisk planering - Göteborg erbjuder bra lokaler och verksamhetsmark i rätt lägen
5. Företagsklimat - I Göteborg är det enkelt att driva företag
6. Innovationskraft - Göteborg stärker näringslivets förutsättningar för innovation

Strategierna beskrivs mer utförligt i det näringslivsstrategiska programmet enligt bilaga 1.

Business Region Göteborg föreslår att förslag till *Göteborgs Stads näringslivsstrategiska program 2018-2035* remitteras den 26 september till:

Stadens nämnder och styrelser

AB Volvo

ALMI Företagspartner Väst AB

Angered Företagarförening

Avenyföreningen

Brewhouse Göteborg

Cevt

Chalmers

Connect Väst AB

Coompanion

CSR Västsverige

Drivhuset AB

Fastighetsägarna

Framtidens företag

FramtidsFrön I Västra Götaland

Föreningen Ung Företagsamhet i Göteborg

Företagarföreningen Göteborg

Företagarna,

Getinge

G-Lab21

Gårda företagarförening

Göteborgs universitet,

Göteborgs Uppfinnareförening

Göteborgsregionens kommunalförbund

Högsbo-Sisjön företagarförening

Innerstaden företagarförening

Johanneberg Science Park

Lindex

Lindholmen Science Park
LO
Länsstyrelsen
Majorna Älvsborg företagarförening
Norra Älvstranden företagarförening
Nyföretagarcentrum
One Stop Future Shop
Regionalt Resurscentra, Winnet Västra Götaland
Sahlgrenska Science Park
Skatteverket
SKF
Småföretagarnas Riksförbund
Startup Grind
Stena
Svenskt Näringsliv, Göteborgskontoret
Sveriges Byggindustrier
The Techno Creatives,
Torslanda Företagarförening
Unionen
Wallenstam
Venture Cup
Vinngroup
Västra Götalandsregionen, Regional utveckling
Västsvenska Handelskammaren
för yttrande senast 2017-11-24.

Genomförande

Business Region Göteborg AB, föreslår att Business Region Göteborg AB får ett övergripande samordningsansvar för programmets genomförande, vilket innebär att Business Region Göteborg AB initierar arbetet med att formulera handlingsplaner inom de sex strategiska utvecklingsområdena. Arbetet ska ske i nära samverkan med de berörda nämnder och styrelser som kommer ha delansvar för att utarbeta handlingsplaner.

Business Region Göteborg AB

Pia Areblad
Projektledare
Business Region Göteborg

Henric Einarsson
Chef Etablering,
Business Region Göteborg



BUSINESS REGION GÖTEBORG

2017-09-14

Till
Styrelsen i
Business Region Göteborg AB

Ärendet: Information samverkansforum med näringslivet för ett jämlikt Göteborg

Business Region Göteborg AB har fått i uppdrag av kommunfullmäktige att under 2017 starta ett samverkansforum med näringslivet för ett jämlikt Göteborg. Den 28 november 2016 godkände styrelsen en arbetsplan för uppstartsåret, bland annat innefattande att ta fram en handlingsplan för verksamheten. En handlingsplan för september 2017 – december 2018 har nu tagits fram som, tillsammans med lägesrapport om vad som gjorts hitintills, utgör information till styrelsen.

Styrelsen föreslås: anteckna informationen.

Business Region Göteborg AB

Patrik Andersson

VD

Bilagor

1. Handlingsplan
2. Arbetsgång
3. Lägesrapport

Bilaga 1

Handlingsplan 2017-2018

Samverkansforum med näringslivet för ett jämlikt Göteborg

1. Uppdrag

I Göteborgs Stads budget 2017 fick Business Region Göteborg, BRG, i uppdrag att starta ett samverkansforum med näringslivet för ett jämlikt Göteborg. I styrelsens mål- och inriktningsdokument står följande:

”BRG ska starta upp ett samverkansforum med näringslivet för att öka jämlikheten i Göteborg. Såväl näringslivet som andra relevanta aktörer ska involveras i uppstartsprocessen. Forumet ska guida, samordna och stötta företag som vill ta aktivt socialt ansvar. I detta ingår att ta emot och utveckla idéer som kommer från näringslivet. Det kan röra sig om socialt engagemang i många olika former: mentorskap, läsläsning, praktikplatser, support till föreningar, satsningar i den lokala stadsmiljön och strukturer för investeringar/kapital är bara några exempel. BRG, eller andra aktörer inom Göteborgs Stad, ska via forumet kunna gå in som en aktiv part i näringslivsinitierade satsningar. BRG ska undersöka möjligheterna att helt eller delvis låta arbetet med samverkansforumet täcka in hela Göteborgsregionen.”

2. Resultat hittills

I arbetsplanen för 2017 (styrelsebeslut nov-16) är det fokus på att:

- Ta reda på vilka sociala samhällsutmaningar företag vill och kan arbeta med samt hur.
- Utveckla kopplingarna till Jämlikt Göteborg och Göteborgs Stads verksamheter.
- Identifiera andra nyckelaktörer och pågående satsningar.
- Ta fram och pröva olika metoder och arbetssätt.
- Lansera och kommunicera forumet.

De möten, enkät- och intervjuundersökningar som genomförts visar att det finns många företag som redan tar ett socialt ansvar och en ansevärd mängd som vill göra mer och gärna tillsammans med andra. Underlaget pekar också på vilka samhällsutmaningar som är särskilt intressanta för näringslivet att ta sig an, vilket kommer lägga grunden till forumets inriktning.

Samtidigt finns det utmaningar i hur offentliga verksamheter som skolor och socialkontor skall kunna möta upp detta engagemang och genomföra insatser tillsammans med näringslivet. Dialog förs med processägaren för Jämlikt Göteborg om hur det skall fungera och ett samarbete med CSR Västsverige har inletts.

3. Syfte

Samverkansforumet ska:

- göra det enklare för näringslivet att ta socialt ansvar
- ta till vara på näringslivets engagemang för social hållbarhet och kanalisera det till arbetet med jämlikt Göteborg
- skapa processer och metoder som ger största möjliga utväxling av näringslivets engagemang
- skapa förutsättningar för samverkan över gränser

4. Indikatorer – mätetal

Mål	Uppstart och kommunikation av samverkansforumet
Resultat	Implementerad organisation och arbetssätt för forumet. Kommunikationsplan tas fram och genomförs.
Tid	september 2017 – december 2018
Mål	Guida, samordna och stötta företag som vill ta socialt ansvar
Resultat	Arrangera 6 mötesplatser med 150 deltagare från näringsliv, idéburen och offentlig sektor. Det ska vara enkelt för företag att engagera sig inom frågor som rör social hållbarhet i Göteborg.
Tid	september 2017 - december 2018
Mål	Utveckla idéer från näringslivet
Resultat	Arbeta med 4 initiativ som involverar 20 aktörer från näringsliv, idéburen och offentlig sektor.
Tid	september 2017 - december 2018

5. Insatser – tid, resurser och ansvar

Aktivitet	Startdatum	Partners	Ansvar	Status
Uppstart och kommunikation av samverkansforumet				
Implementera arbetssätt och organisation för samverkansforumet	Hösten 2017	Göteborgs Stad	SR, LSM	Pågår
Utveckla samarbete med Jämlikt Göteborg och Göteborgs Stads verksamheter	Våren 2017	Göteborgs Stad	SR, LSM	Pågår
Kompetensförsörjning Synkronisera ArbVux och BRGs arbete med Jämlikt Göteborg	Hösten 2017	ArbVux	A-LJ, SR, LSM	Ej startat
Kommunikationsplan tas fram och genomförs	Hösten 2017		KE	Planering pågår
Omvärldsbevakning	Löpande	"Alla" aktörer	LSM	Pågår
Guida, samordna och stötta företag som vill ta socialt ansvar				
Näringslivsforum jämlik stad (likande Jämlikt Göteborgs forum)	Mars 2018	Göteborgs Stad	SR, LSM	Ej startat

Utveckla insatser och aktiviteter baserat på enkäter, intervjuer och möten med företag	Juni 2017	Göteborgs Stad CSR Västsverige	LSM	Planering pågår
Målgruppsanpassade mötesplatser Seminarier, workshops, nätverk, innovationsforum, kunskapsträffar mm	Hösten 2017	Göteborgs Stad Andra aktörer	LSM	Ej startat
Sätta upp IT-plattform	Hösten 2017	Göteborgs Stad BRG	LSM	Ej startat
Samarbete med GR kring praktikplatsen.se och aktivitetsplatsen.se	Augusti 2017	GR Göteborgs Stad BRG	LSM	Planering pågår
Idésluss Fokusområde 2	20 sept. 11 oktober	Anna Grunander, processledare FO2	EE	Pågår
Idésluss Fokusområde 3	Oktober November	ArbVux CSR Västsverige	EE, SR, LSM	Planering pågår
Utveckla idéer från näringslivet				
"Sommar skola 2.0"	Juni 2017	Volvo Cars, Göteborgs Stad (Arbvux, UBF), GR, GTC, m fl.	LSM, ALJ, HL	Pågår
Välkommen till Framtiden	Augusti 2017	Framtidskoncernen Göteborgs Stad	SR, LSM	Planering pågår
Ytterligare minst två initiativ	2018		LSM	Ej startat

6. Kontaktpersoner

Namn	Organisation	Titel	Roll
Susan Runsten, SR	BRG	Chef Utveckling Nordost	Ansvarig
Lena Sultanovic Magnusson, LSM	BRG	Projektledare för samverkansforumet	Ansvarig

7. Underlag – Referensmaterial

Arbetsgång för samverkansforumet, se bilaga 2

Lägesrapport september 2017, se bilaga 3

8. Finansiering

Budget 2018	Kostnad	Övrigt
Personal	1 200 000	
Köpta tjänster	300 000	
Mötesplatser	200 000	
Företagsinitiativ	150 000	
Kommunikation	150 000	
Summa	2 000 000	

9. Uppföljning

Avstämning kommer att ske löpande under 2018 för att följa upp handlingsplanen.

// Susan Runsten och Lena Sultanovic Magnusson

Bilaga 2

Arbetsgång för samverkansforumet



1. Idé från näringslivet

Inledningsvis kommer vi att utgå ifrån insamlade idéer från näringslivet i samverkansforumet. Vi har fått in ett antal idéer via: företagsbesök, enkätundersökningar och telefonintervjuer. Två exempel på idéer/företagsinitiativ är "Sommarskola 2.0" – Volvo Cars och utveckling av "Välkommen till Framtiden" – Framtidenkoncernen, där insatser inom arbete och integration efterfrågas av majoriteten av tillfrågade företag.

Steg två i arbetet handlar om att nå ut till övriga företag i Göteborgsområdet som har idéer eller vill ha stöttning i sitt arbete med social hållbarhet.

Det ska vara enkelt att komma i kontakt med staden/samverkansforumet, och vi kommer att arbeta med "en dörr in". Vi ska ha en IT-baserad plattform där företag kan anmäla sitt intresse, söka kontakt och/eller nominera idéer, likt GRs praktikplatsen.se eller Meet Malmö. Samverkansforumet kommer inte sätta upp en egen webbplats utan lägga upp information via befintliga sidor i staden och andra aktörers webbplatser, såsom bland andra: www.businessregion.se, www.goteborg.se/jamlikt, www.goteborg.se/naringsliv, www.praktikplatsen.se

Utmaning: Kommunikation

- Vilket är vårt "skyltfönster"?
- Var kan näringslivets pågående insatser och goda exempel presenteras, så att andra företag kan inspireras?
- Ska vi ha en lista med aktörer/initiativ som företag kan vända sig till direkt?

2. Samverkansforum

Vi har bland annat utgått ifrån Företagslotsens arbetssätt gällande struktur för mottagande av idéer. En lotsfunktion för social hållbarhet innebär att anställd personal blir en dörr in för de företag och entreprenörer som vill ta ett aktivt socialt ansvar. Lotsen kan hjälpa till med kontakter i staden och att bygga partnerskap.

Idén tas emot av samverkansforumet och registreras i SuperOffice (BRG's CRM system). Idén utvärderas:

- Finns det något likande?
- Vilka delar inom staden berörs?
- Komplexitet?
- Ska vi gå vidare med idén?
 - Nej meddela företaget!
 - Ja ”enkelt ordnat” eller komplex idé

”Enkelt ordnat”

Koppla ihop företaget med befintliga initiativ (inom staden eller m. externa aktörer) och därefter är ärendet avslutat för samverkansforumet.

Komplex idé

Arbetet för att driva initiativet framåt får formas utifrån idén.

Utmaning: Struktur inom JG

- Vi behöver sätta en struktur likt Företagslotsen med styrgrupp, arbetsgrupp, och näringslivsgrupp.
- Bedömningsgrupp – vem ska utvärdera idén? Processledarna i fokusområdena?
- Ska vi agera ”testarena” och köra på?
- Vem tar beslut om vi ska gå vidare och har mandat att avsätta resurser för att kunna ta frågan vidare?
- Vi behöver ett system för att lätt bedöma inkomna idéer och när/om det är något att gå vidare med, så som t ex genom tydliga prioriteringar från respektive fokusområde.

3. Stadens aktörer och andra krafter

Samverkansforumet samlar berörda aktörer inom staden, näringsliv, idéburen sektor med flera.

Olika arbetssätt för att driva initiativet vidare

Strukturerade möten som samlar aktörer från olika sektorer runt gemensamma samhällsutmaningar. Beprövade metoder används för få in fler perspektiv och hitta nya lösningar. Idésluss är exempel på en sådan metod. Det kan också handla om seminarier och workshops för att bygga gemensam kunskap, där också de, som skall tas socialt ansvar för, involveras.

I tjänsteutlåtandet från 2016 skrevs att samverkansforumet kunde ordna utlysningar av medel och att samverkansforumet kan göra utlysningar av medel enligt specifika kriterier. Näringslivsgruppen på Göteborg o Co jobbar på detta sätt redan med att stödja satsningar inom kunskap, evenemang och kultur. Initialt är utlysning av medel inget vi kommer att prioritera. Vi gör bedömningen att det i nuläget är bättre att satsa på att få näringslivsinitiativ att lyfta pröva hur det kan fungera och vilken tid det tar i anspråk. Fokus blir att hjälpa processen framåt snarare än att dela ut medel.

4. Action

Beroende på vad som kommer fram i steget innan, kan olika krav komma att ställas på staden i form av resurser i tid och pengar.

Utmaning: Säkerställa kvalitet

- Tas frågan om hand internt inom staden?
- Vem driver vidare?
- BRG kollar företagens avsikt och ekonomisk status

5. Uppföljning, utveckling/avveckling

Vi behöver skapa en struktur/form för uppföljning av genomförda insatser och aktiviteter. Om initiativet ska utvecklas vad kommer krävas av staden för att fortsätta arbetet? Och hur resurs-sätter vi i så fall det?

Bilaga 3

Lägesrapport september 2017

Samverkansforum med näringslivet för ett jämlikt Göteborg

Jämlikt Göteborgs fokusområden

Fokusområde 1: Ge varje barn en god start i livet (0-6 år)

Fokusområde 2: Ge barn fortsatt goda förutsättningar genom skolåren (6-18 år)

Fokusområde 3: Skapa förutsättningar för arbete

Fokusområde 4: Skapa hälsofrämjande och hållbara livsmiljöer

Fokusområde 5: Skapa strukturella och övergripande förutsättningar

För varje fokusområde finns förslag på åtgärder och en fokusledare som driver arbetet i hela staden.

Sammanfattning av aktiviteter under april till mitten av september 2017

Vi har använt den första tiden till att samla information genom omvärldsbevakning och studiebesök, ha möten med representanter för Jämlikt Göteborgs fokusområden samt företag och organisationer, planera höstens idéslussar och upphandla telefonintervjuer.

Från augusti har vi börjat analysera all information vi samlat in för att forma samverkansforumets innehåll och aktiviteter. Samverkansforumets roll skall vara att guida, samordna och stötta företag som vill ta aktivt socialt ansvar. Att ta emot och utveckla idéer och att gå in som en aktiv part i näringslivsinitierade satsningar. Det finns många olika sätt att göra detta på. Fokus i utformningen handlar om att ta hand om näringslivets behov för att kunna ge rätt stöd för att göra och skala upp insatser för en socialt hållbar stad. Innehåll och aktiviteter för samverkansforumet presenteras i slutet av september, samt en handlingsplan och kommunikationsplan.

Möten med företag och organisationer samt pågående arbeten inom BRG

Vi har träffat 20 företag och organisationer samt sammanställt information från arbete som pågår på BRG; framtagande av ett näringslivsstrategiskt program, strategisk näringslivsdialog och framtagande av en kompetensförsörjningsplan, där våra kollegor har haft kontakt med ett stort antal företag.

Under våra och våra kollegors samtal har det framkommit att det finns ett stort intresse från näringslivet att engagera sig i frågor som leder till en tryggare och mer hållbar stad.

Enkätundersökning

Tillsammans med CSR Västsverige har vi genomfört en enkätundersökning som skickades ut till nätverkets företagsmedlemmar, 140 företag i Göteborgsområdet. Vi fick in svar från 60 företag. Företagen är verksamma inom en rad olika branscher och bland respondenterna finns allt från små- och medelstora företag till några av regionens största arbetsgivare. Samtliga företag arbetar med social hållbarhet idag och engagemanget för frågan är stort och viljan att bli ännu bättre finns hos merparten av företagen. Utifrån stadens arbete för ett jämlikt Göteborg är det mest intressant för de tillfrågade företagen att engagera sig i frågor som rör arbete, skola och livsmiljöer. Här finns också redan ett stort engagemang och pågående aktiviteter och initiativ. Gällande arbete anger en tredjedel av de tillfrågade företagen att de redan nu gör mycket för att skapa förutsättningar för arbete.

Vi har följt upp enkätundersökningen med utskick till respondenterna, där de fått ta del av resultatet. Vi kommer även att bjuda in företagen att delta i samverkansforumets aktiviteter. I vår gemensamma strävan att arbeta för en mer hållbar stad kommer vi att fortsätta vårt samarbete med CSR Västsverige och anordna gemensamma aktiviteter.

Studiebesök

I maj var Susan och Lena i Trollhättan och träffade Dick Eriksson, Lena Holmberg och Lisa Knutsen på näringslivskontoret. De berättade om sitt arbete med Double Cup. Med på mötet var också Karim Zendegani och Martina Löfås från Kompetenscenter.

I juni var Susan och Lena i Malmö och träffade Liselotte Ehn på Malmö Stads näringslivskontor. Liselotte berättade om stadens arbete med Meet Malmö och vi fick med oss mycket information om Malmös arbete som är värdefull för uppstart av samverkansforumet. Under besöket i Malmö var vi även på Yalla Trappan där vi träffade verksamhetschef Therese Frykstrand. Therese berättade om föreningens olika verksamheter.

Sommarskola 2.0

Efter diskussion med Pontus Berger på Volvo Cars om företagets tankar kring sommarskola bjöd BRG in till möte 20 juni där följande personer deltog: Pontus Berger och Hans Yngvesson (Volvo Cars) Nicklas Simonsson och Anders Johansson (ArbVux) Anna Grunander (Lundby SDF) Anna-Lena Johansson, Hans Larsson och Lena Sultanovic Magnusson (BRG).

Under åren 1993-2005 bedrevs sommarskola. Skolan startades av Utbildningsnämnden, Länsarbetsnämnden och Volvo Personvagnar. Som mest deltog 1600 elever per år i sommarskolan, där över 200 företag var inblandade, teknikföretag och utbildningsinstanser. Volvos syfte med att vara med i denna satsning var att ge en rättvis bild av industrin. Målgruppen för sommarskolan var elever i årskurs 8, som stod inför gymnasieval.

Volvo Cars vill starta sommarskola igen 2.0 och komma igång till sommaren 2018. Det är fortfarande lika aktuellt att ge unga en rättvis bild av industrin och visa på möjligheter. Inom Volvo Cars handlar det både om produktion och digitalisering samt olika yrken så som plåtslagare, tekniker med flera. Volvo tänker storskaligt kring sommarskolan och vill:

- få med hela regionen
- få med åttondeklassare, gymnasieungdomar och andra grupper
- få med fler yrkeskategorier och andra branscher

På mötet diskuterades att det förutom åttondeklassare också skulle vara värdefullt att kunna erbjuda fler grupper sommarskola, t ex elever som går språkinträdning och vuxna som står utanför arbetsmarknaden. Future Skills (ett koncept som utvecklar Gymnasiedagarna och som visar vilka yrken det finns inom olika branscher, näringslivet finns på plats) lyftes som en bra arena för att marknadsföra Sommarskola 2.0 till elever och deras föräldrar. Genom Future Skills skulle det också vara möjligt att få med fler branscher eller alla branscher som ställer ut att erbjuda sommarskola och kanske även prao.

Den 23 augusti träffades vi för ett andra möte. Denna gång deltog även Ewa Ekman (Göteborgs Tekniska College), Johanna Redelius (GR), Linda Högbäck (ArbVux) och Matilda Jansson (Utbildningsförvaltningen).

Deltagarna kom överens om att börja i liten skala för att sedan utvärdera och kunna skala upp. För få till en pilot krävs att vi bestämmer syfte och målsättning, målgrupp samt deltagande skolor och företag. Vi behöver även komma fram till vad vi ska kalla "Sommarskola 2.0", för att den inte blandas ihop med sommarskola, där elever under sommaren ges möjlighet att studera för att nå kunskapskraven i olika ämnen, arrangeras av skolan. BRG kommer att kontakta alla deltagare efter mötet för att påbörja en handlingsplan och bokar ett nytt mötesdatum för att komma framåt i processen.



Möten med Göteborgs Stad, bolag och förvaltningar

Framtidskoncernen - Under augusti och september har vi träffat Framtiden koncernen, Bo Strandberg, Sükran Dogan och Josef Mudey för att hitta områden vi kan samverka kring. Vi kommer att arbeta gemensamt för att sprida "Välkommen till Framtiden" och även arbeta med frågor som rör tryggheten i staden.

Västra Göteborg - I början av september träffade vi Maria Lejerstedt – Stadsdelsdirektör, Camilla Näslund - Processledare Jämlikt Västra Göteborg och Moa Säf - Processledare för social ekonomi samt näringslivskontakter.

I stadens budget för 2018 står: *"Alla nämnder och styrelser ska utveckla ett samarbete med civilsamhället enligt modellen från Västra Göteborg. En ansvarig ska utses för samarbetet."* Då stadsdelen kommit långt i sitt arbete för en jämlik stad ville vi diskutera hur vi kan jobba ihop och vilka lärdomar vi kan ta med från deras arbete.

Medskicket från Västra Göteborg för att samverkansforumet ska lyckas är:

- Agera snabbare
- Stöd de insatser som finns
- Var bättre rustade
- Sammantaget kräver det att stadens aktörer (och även andra offentliga aktörer) är samordnade – såsom t ex staden, AF, NAV, SDF

Social Resursförvaltning - Vi har träffat Ritva Gonzales inför mötet med samordningsgruppen för Jämlikt Göteborg.

För att få störst effekt av arbetet för ett jämlikt Göteborg är det viktigt att satsa extra mycket där utanförskapet är som störst. För de särskilt utsatta områdena* är samverkan med polisen basen i arbetet. Om ledningen för Jämlikt Göteborg fick välja vilka områden samverkansforumet ska prioritera skulle det vara dessa med fokus på följande frågor:

- Skolan som arena
- Etablering av service och företag i stadsdelarna – och skapa jobb i områdena
- Kompetensförsörjning och arbete – samt även praktik och instegsjobb

**) Särskilt utsatta områden i Göteborg - Den 21 juni 2017 presenterade polisen den nationella lägesbilden om utvecklingen i utsatta områden. Totalt omfattas 61 områden i landet, varav 23 bedöms vara särskilt utsatta. I Göteborg finns 7 av de särskilt utsatta områdena:*

Angered
Västra Göteborg
Västra Hisingen
Östra Göteborg

Gårdsten, Hammarkullen, Hjällbo, Lövgärdet
Tynnered
Biskopsgården
Bergsjön

Kommande aktiviteter hösten 2017

Telefonintervjuer

Vi har upphandlat ett undersökningsföretag som under augusti och september genom telefonintervjuer ska hjälpa oss att få in ytterligare information från näringslivet i Göteborg. Resultatet av undersökningen får vi i mitten av september och vi kommer att få svar på följande frågor från ett par hundra företag i staden:

- Är företaget intresserat av att arbeta tillsammans med Göteborgs stad och andra för att möta de sociala samhällsutmaningarna? I så fall inom vilka områden?



- Vilken hjälp behöver företaget av staden för att kunna bidra?

För ett tag sedan fick vi ett delresultat då 140 intervjuer genomförts. Här skiljer sig resultatet något jämfört med de företag som är medlemmar i CSR Västsverige och som svarade på enkäten. Det finns ett intresse från företagen att engagera sig aktivt i frågor som rör social hållbarhet. Områden som engagerar mest är integration, frågor som rör arbete och skola. På frågan om man vill engagera sig tillsammans med andra är det 37 % som har intresse av det. Drygt 30 % av företagen har lämnat kontaktuppgifter för att kunna delta i samverkansforumet. På frågan om vad de tror är bra arbetssätt för forumet tolkar vi svaren som att företagen vill ha en kombination av mötesplatser, företagslots och it-plattform som stöd för att arbeta med frågorna.

Vi återkommer med rapport när samtliga intervjuer är genomförda.

Idéslussar

En av metoderna BRG kommer att använda i uppdraget att starta ett samverkans forum med näringslivet för ett Jämnt Göteborg är idéslussar. Tillsammans med Emma Edvardsson, utvecklingsledare SDF Lundby (som under 2015 och 2016 genomförde idéslussar på temat social hållbarhet) kommer vi att genomföra två idéslussar under hösten 2017. Idésluss är en samverkansmetod där olika aktörer, i vårt fall Göteborgs Stad, näringsliv, offentlig sektor, föreningar och organisationer, möts och utbyter idéer, behov och resurser kring en gemensam fråga. Idéslussen består av två workshops. Första träffen är en inventering av idéer, behov och resurser och på andra träffen görs matchning och planering med att utveckla och förverkliga idéerna.

I höst har vi, tillsammans med ansvariga för fokusområde 2 i Jämnt Göteborg, planerat en idésluss på temat kultur- och fritidsaktiviteter för barn och unga. Datum för de två workshoparna är: 20 september och 11 oktober. Frågeställningen för workshoparna är: Hur kan vi gemensamt göra hela staden och dess utbud mer tillgängligt för alla barn?

När vi får in fler svar från näringslivet kommer vi att boka in ytterligare en idésluss. Vi märker som sagt redan nu att intresset är som störst för fokusområde 3, fokusområde 2 och fokusområde 4.

Samarbete med Näringslivsgruppen Göteborg & Co

Vi har kontakt med Näringslivsgruppen för att arbeta ihop med frågor som rör jämnt Göteborg. I höst planerar vi en träff med företagen som ingår i gruppen för att lyssna in hur de vill arbeta med social hållbarhet.

Presentation för Jämnt Göteborgs samordningsgrupp

Den 19 oktober presenterar vi resultatet av våra undersökningar och möten med näringslivet, genomförda och planerade aktiviteter, samt en analys och förslag på fortsatt arbete. I ett mail till samordningsgruppen den 22 juni bad vi dem redan nu fundera över vad staden har för möjlighet (och ansvar) att möta näringslivets engagemang. Då våra möten med företag, enkätundersökningar och telefonintervjuer skapar förväntningar från näringslivet behöver vi vara beredda på att det kommer krävas arbete och resurser från stadens sida. Och frågan till samordningsgruppen är vad vi har för beredskap att ta hand om frågorna i stadens organisation och det arbete som kan komma att krävas?

