



Policydokument



Det här utgår vi ifrån

Visionen har sin utgångspunkt i vårt uppdrag och att vi vill utveckla Göta kanal till Sveriges mest attraktiva besöksmål med kulturhistorisk grund. Den lyder:

En plats i allas hjärta

”Kärleken till kanalen, intresset för vår historia och behovet av en hållbar framtid gör att Göta kanal har en plats i allas hjärtan.”

Våra övergripande strategiska mål

De övergripande strategiska målen som sedan bryts ned i en målhierarki är följande:

- **Intäktsmål.** Målet är att vi fram till 2025 ska skapa nya intäkter på ca 10 mkr brutto (ackumulerat) från alternativa intäktsställen.
- **Attraktivitetsmål.** Nollpunktmätning genomfördes 2018 med utfallet index 78 för hur attraktivt Göta kanal uppfattas som besöksmål. Mål är satt till 80 år 2030 och att mätningar ska genomföras.
- **Säkerhetsmål.** Vi har ett nolltoleransmål för allvarliga olyckor som beror på anläggningens skick.



Policydokument

Värdegrund

Att ha tydliga värderingar, och därmed även tydliga normer och regler, är ett effektivt sätt att nå framgång. Genom att varje dag agera utifrån våra gemensamma värdeord säkerställer vi att vi allihop strävar mot samma mål – och att vi i förlängningen når vår vision.

Våra värdeord – **omtanke, mod och hållbarhet** – beskriver Göta kanalbolags identitet, företagets själ och essensen av vårt varumärke. Värdeorden genomsyrar allt vi gör och ger oss riktlinjer för hur vi ska vara mot varandra och mot andra. De blir riktlinjer som bidrar till upplevelsen av både Göta kanal och Göta kanalbolag. Vår förhoppning är dessutom att vi, tillsammans med våra värderingar, ses som en förebild av alla de som har intresse av att bevara, utveckla och skapa något ännu större av ett av Sveriges mest intressanta besöksmål.

Vår policyfamilj innehåller

Våra policys utgör personalens gemensamma plattform och är en guide för det dagliga arbetet liksom för strategiska beslut, och innehåller:

- Etikpolicy
- Personalpolicy
- Lönepolicy
- Miljöpolicy
- Kommunikationspolicy
- Inköspolicy

Som bilagor till detta policydokument finns:

Bilaga: Värdegrund och värdet av att ha en

Dessa policydokument är antagna av AB Göta kanalbolags styrelse 2023-06-08.



Policydokument



Värdegrund och värdet av att ha en

Att ha tydliga värderingar, och därmed även tydliga normer och regler, är ett effektivt sätt att nå framgång. Genom att varje dag agera utifrån våra gemensamma värdeord säkerställer vi att vi allihop strävar mot samma mål – och att vi i förlängningen når vår vision.

Våra värdeord – **omtanke, mod och hållbarhet** – beskriver AB Göta kanalbolags identitet, företagets själ och essensen av vårt varumärke. Värdeorden genomsyrar allt vi gör och ger oss riktlinjer för hur vi ska vara mot varandra och mot andra. De blir riktlinjer som bidrar till upplevelsen av både Göta kanal och Göta kanalbolag. Vår förhoppning är dessutom att vi, tillsammans med våra värderingar, ses som en förebild av alla de som har intresse av att bevara, utveckla och skapa något ännu större av ett av Sveriges mest intressanta besöksmål.

Omtanke

Vi som jobbar på AB Göta kanalbolag bryr oss om. Om våra kollegor, om alla vi möter i vår yrkesroll och om upplevelsen av vår kanal. För oss handlar omtanke om att vara öppen, positiv och fördomsfri, om att gilla att vara en del av en gemenskap där vi jobbar tillsammans, litar på varandra och har respekt för var och en vi möter. Genom att visa omtanke bidrar vi till att göra Göta kanalbolag till en arbetsplats som vi är stolta över och som det är kul att gå till, varje dag.

Externt

Jag vet att jag är en viktig del i upplevelsen av AB Göta kanalbolag. Jag gör mitt bästa för att de jag möter ska känna att jag bryr mig om och vill hjälpa till. Jag förstår att de har höga förväntningar på oss och att jag – bland annat genom att vara trygg i vad jag har möjlighet att göra och för vem – är med och bidrar till att dessa infrias och ibland överträffas.



Policydokument

Internt

Jag har en positiv attityd och bidrar till en öppen och ärlig kommunikation med mina kollegor, var de än finns. Om något skaver eller känns fel tar jag upp det, så att vi tillsammans kan reda ut eventuella problem innan det går för långt. Jag är även generös med att ge beröm och positiv återkoppling, i stort såväl som smått.

Mod

För oss är mod att vara nyfikna, att våga tänka nytt och att vilja lite mer. Det är den här typen av mod som gör att vi och vår verksamhet utvecklas. Vi testar gärna olika lösningar, till exempel att anpassa den nya tekniken till den gamla. Det är viktigt att våga hitta nya perspektiv, produkter och metoder. Det är sådant som gör att vi hela tiden blir bättre och bättre.

Externt

Mitt mod visar sig också genom att jag alltid är uppmärksam mot den jag möter, oavsett vem det är. Jag byter gärna några ord och erbjuder min hjälp om det verkar behövas. Jag är engagerad och visar tydligt att jag både kan och vill hjälpa till.

Internt

Samma handlingskraft präglar förstås relationen med mina kollegor. Jag är aktiv och tar initiativ, och är inte rädd för att fråga hur det är och om jag kan hjälpa till med något. Jag stöttar och uppmuntrar andra att våga – inte minst att vara sig själv. Mångfald är en tillgång för oss alla.

Hållbarhet

Vi har ett arv att förvalta – och ett ansvar att se till att Göta kanal, som är en viktig del av Sveriges kulturhistoria, blir tillgänglig även för kommande generationer. Därför är det naturligt för oss att jobba långsiktigt och tänka ekonomisk, ekologisk och social hållbarhet i allt vi gör. Så att vi kan fortsätta länge till.

Externt

Jag väljer produkter, material och metoder med hänsyn till miljön och våra ekonomiska förutsättningar. Och jag tänker självklart också på mjukare värden, som livskvalitet, jämställdhet och trygghet. Allt har betydelse, i det stora perspektivet såväl som i det lilla.

Internt

För mig som medarbetare gäller det att vara öppen och flexibel, men också att genomgående försöka fatta beslut som är hållbara. Jag diskuterar gärna smarta val i vardagen med mina kollegor och jag vet att vi tillsammans verkligen gör skillnad.



Etikpolicy



Etikpolicy

Det här utgår vi ifrån

Vi har vår utgångspunkt i vår gemensamma värdegrund.

Omtanke

I detta ingår att vi har ett öppet och ärligt förhållningssätt såväl internt som externt; vi visar respekt för och omtanke om våra medarbetare, kunder, leverantörer, samarbetspartners och besökare. I allt vi gör tänker vi på att vårda långsiktiga relationer. Vi värnar i alla led om respekten för mänskliga rättigheter.

Uppgifter av känslig karaktär hanterar vi med stor försiktighet och med respekt för våra anställda, kunder och samarbetspartners. För oss är det viktigt att alla våra medarbetare är lojala med företaget. Vi ser positivt på deras engagemang utanför arbetet men eventuella bisysslor får inte konkurrera med AB Göta kanalbolag eller skada dess anseende.

Mod

Ett tydligt fokus på våra kunders bästa innebär att vi måste ha hög kunskap inom våra verksamhetsområden och alltid uppträda professionellt. För oss är mod att vara nyfikna, att våga



Etikpolicy

tänka nytt och att vilja lite mer. Vi strävar efter att det ska vara enkelt att nå personalen i AB Göta kanalbolag och att vi är uppmärksamma mot de vi möter.

Hållbarhet

Vi har ett arv att förvalta – och ett ansvar att se till att Göta kanal, som är en viktig del av Sveriges kulturhistoria, blir tillgänglig även för kommande generationer. Därför är det naturligt för oss att jobba långsiktigt och tänka ekonomiskt, ekologiskt och social hållbarhet i allt vi gör. Så att vi kan fortsätta länge till.

Vi utgår från svensk näringslivskod och följer lagar och regler samt har enbart affärsrelationer med parter som gör detsamma. Detsamma gäller AB Göta kanalbolags rutiner för hantering av skattefrågor. Vi verkar mot alla former av korruption; som mutor, bestickning med mera. Att ge och ta emot gåvor ska präglas av försiktighet och omtanke.

Det här vill vi uppnå

Etikpolicyen ska ge oss riktlinjer för hur vi ska vara mot varandra och mot andra. Riktlinjer som bidrar till upplevelsen av både Göta kanal och Göta kanalbolag. Vår förhoppning är dessutom att vi, tillsammans med våra värderingar, ses som en förebild av alla de som har intresse av att bevara, utveckla och skapa något ännu större av ett av Sveriges mest intressanta besöksmål.





Personalpolicy



Personalpolicy

Det här utgår vi ifrån

På AB Göta kanalbolag ser vi vår personal som den viktigaste resursen för att uppnå vår affärsidé, vision och våra mål för verksamheten.

Det är vi tillsammans som utvecklar organisationen och arbetsformerna samt skapar en bra arbetsplats med meningsfulla arbetsuppgifter. Tillsammans lägger vi grunden för en god och inspirerande arbetsmiljö som bygger på människors lika värde. Därigenom skapas:

Delaktighet

Alla som arbetar i AB Göta kanalbolag har ett gemensamt ansvar för att skapa kanalglädje och god laganda, en positiv arbetsmiljö och effektivitet.

Ansvar

Vi utgår från hållbart företagande och har ett gemensamt ansvar för att uppmärksamma hållbarhetsperspektivet i alla beslutsunderlag. Alla medarbetare har även ansvar att motverka all form av diskriminering och se till att vi arbetar för att alla ska behandlas lika.

Stolthet

Vi ska känna stolthet över AB Göta kanalbolag och för vårt arbete i syfte att uppfylla AB Göta kanalbolags affärsidé.



Personalpolicy

Medarbetarens ansvar

Alla medarbetare ska med sin kompetens, sitt engagemang och sin lojalitet bidra till att målen för verksamheten uppnås genom att:

- Ta egna initiativ och eget ansvar för arbetsuppgifternas resultat.
- Visa sig själv och sina kollegor ömsesidig respekt och bidra till arbetsgruppens utveckling genom att dela med sig av kunskap, idéer och synpunkter.
- Aktivt utveckla den egna kompetensen.

Chefens ansvar

Chefens övergripande ansvar är att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö där medarbetarna har möjlighet att utvecklas. Chefen ska:

- Leda och fördela arbetet på ett sätt som stimulerar medarbetarna till eget ansvar, engagemang och kompetensutveckling.
- Vara närvarande och lyhörd för medarbetarnas idéer.
- Ge god intern information och verka för medbestämmande.
- Agera som en god förebild.
- Aktivt ansvara för att driva utveckling inom verksamhetsområdet.

Det här vill vi uppnå

Vi vill lägga grunden till en god och inspirerande arbetsmiljö där alla kan utvecklas. Därigenom får vi en arbetsplats där alla känner engagemang och ansvar för AB Göta kanalbolags utveckling. Vi vill att personalgruppens sammansättning i AB Göta kanalbolag ska spegla samhället i övrigt.

Som bilagor till personalpolicyn finns:

Plan för lika behandling
Alkohol- och drogpolicy



Personalpolicy

Plan för lika behandling

Lika villkor

Planen för lika behandling är vårt samlade dokument i arbetet att främja lika rättigheter och möjligheter. Kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion, funktionsvariation, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck ska inte påverka hur vi behandlar människor.

Antal medarbetare	Typ av tjänst	2022	2021	2020
Tjänstemän – män	Tillsvidare	7	5	9
Tjänstemän – kvinnor	Tillsvidare	7	7	7
kollektivanställd – män	Tillsvidare	13	12	12
kollektivanställd – kvinnor	Tillsvidare	0	0	0
kollektivanställd – män	Säsong	68	52	42
kollektivanställd – kvinnor	Säsong	68	77	62
kollektivanställd – män	Projekt	0	2	4
kollektivanställd – kvinnor	Projekt	0	0	0
Totalt - män		88	71	67
Totalt - kvinnor		75	84	69
Totalt		163	155	136

Kollektivanställda säsong är anställda under perioden då kanalen är öppen för trafik. Av de tillsvareanställda är 26 procent kvinnor och av säsongspersonalen är 50 procent kvinnor. Det finns ingen skillnad i arbetsuppgifter mellan män och kvinnor som arbetar som säsongspersonal.

Under den tid då kanalen är öppen för trafik har tillsvidareanställda kollektivanställda beredskap, vilket innebär jourverksamhet dygnet runt.

Kartläggning av löneskillnader

Kollektivavtalet för säsongspersonalen följs och fastställer en lön som grundar sig på erfarenhet av tidigare arbete, det vill säga man får en högre timlön från och med andra säsongen.

Utifrån en lönekartläggning finns inga löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön.

Om osakliga löneskillnader finns, skapas en handlingsplan som innehåller en kostnadsberäkning med en tidplan. Nödvändiga lönejusteringar ska göras så snart som möjligt.



Personalpolicy

Alkohol- och drogpolicy

Det här utgår vi ifrån

Alkohol- och drogpolicyn hjälper oss att skapa och upprätthålla en trygg och säker arbetsplats som är alkohol- och drogfri.

Medvetenhet

Anställda som missbrukar eller är påverkade av alkohol och droger får ett försämrat omdöme och riskerna för olycksfall, skador och ohälsa stiger. Dessutom påverkar missbruket andra medarbetare direkt eller indirekt och kan ge negativa konsekvenser för hela gruppen/organisationen.

Tydlighet

Alla medarbetare ska vara alkohol- och drogfria under arbetstid. Ingen alkohol eller droger får förekomma under arbetstid. Att vara drogfri innebär att vi har samma krav som gäller för bilförare. Det accepteras inte heller att komma bakfull till sin arbetsplats.

Ansvar

Det är allas ansvar att reagera om man vet eller misstänker att någon på arbetsplatsen har missbruksproblem. Då kan arbetsgivaren aktivera tidiga insatser med rehabilitering.

I samband med representation och personalsammankomster där alkohol kan motiveras, är det viktigt att även erbjuda alkoholfria alternativ.

Konsekvenser

Om en medarbetare bryter mot policyn kan detta leda till omplacering och eventuellt avsked. Bedömning av åtgärd ska ske mot bakgrund av denna policy och i enlighet med gällande regler och kollektivavtal.

Det här vill vi uppnå

Vi ska uppleva en trygg och säker arbetsmiljö där vi kan lita på varandra och må bra.



Lönepolicy

Lönepolicyn är ett styrdokument för lönebildningen och den individuella lönesättningen på AB Göta kanalbolag. Lönesättningen syftar till att belöna beteenden och initiativ som utvecklar verksamheten och ökar möjligheterna att nå affärsmål, stimulerar till ökat engagemang, intresse för utveckling och goda arbetsinsatser samt stödjer företagets långsiktiga behov av kompetensförsörjning.

Affärsstrategi

AB Göta kanalbolag ska med hög kvalitet och med hänsyn till kultur och miljö bevara och utveckla Göta kanal som vårt lands största kulturhistoriska byggnadsverk och besöksmål.

Vision

Vår vision är att kärleken till kanalen, intresset för vår historia och behovet av en hållbar framtid gör att Göta kanal har en plats i allas hjärtan. Vår värdegrund bygger på mod, omtanke och hållbarhet och genomsyrar allt vi gör.

Framgångsfaktorer

Alla anställda ska förstå på vilka grunder lönen sätts och hur den kan påverkas. Lönen ska bidra till goda arbetsinsatser, att medarbetare känner engagemang samt att både företaget och medarbetarna utvecklas. Lönesättningen ska inte diskriminera medarbetare vad gäller faktorer som kön, ålder, etnisk



Lönepolicy

tillhörighet, religion, funktionsvariation, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck.

Systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer samt arbetsresultat bygger på att mål och resultat följs upp fortlöpande och diskuteras på individnivå. Måldialogen mellan chef och medarbetare är själva motorn i processen.

Minst en gång varje år har chef och medarbetare ett medarbetarsamtal och sätter mål för den kommande perioden.

Med utgångspunkt från prestation och medarbetarsamtal har chef och medarbetare lönesamtal minst en gång per år. Lönesamtalet är ett strukturerat samtal mellan medarbetare och chef utifrån lönepolicyns kriterier och syftar till att chefen motiverar kommande lön.

Kriterier för lönesättning

Utifrån de centralt kollektivavtalade löneökningarna styrs löneutvecklingen i AB Göta kanalbolag. Den individuella lönen baseras utifrån de centrala kollektivavtalen och lönekriterier som:

- Arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och ansvar (roll i företaget).
- Prestation och resultat i förhållande till uppsatta mål.
- Individuell kompetens samt engagemang och förmåga att utveckla verksamheten (här ingår förmågan att arbeta självständigt, att samarbeta och att ta initiativ).



Miljöpolicy

Det här utgår vi ifrån

Miljöfrågorna tillhör oss alla. Vi inom AB Göta kanalbolag är beredda att efter bästa förmåga möta miljöområdets utmaningar. Det gör vi av hänsyn inte bara till vår verksamhet utan som en del av allas gemensamma ansvar för vår framtid.

Övergripande mål

För oss är det viktigt att både vår personal och de företag som vi köper tjänster från har ett fokus på miljöfrågor. Miljöfokus ska speglas i våra rutiner och instruktioner och i våra aktiva beslut. I förfrågningshandlingar ställer vi krav på rätt kompetens för arbetet och vid upphandlingar regleras bland annat arbetsmiljöfrågor och krav på miljömål.

AB Göta kanalbolag har genomlyst de mål som finns i Agenda 2030, FN:s mål för hållbar utveckling, som en del i processen att ta strategiska mål för hållbart företagande. Från de 17 globala målen berör bolaget 12 av dessa mål. AB Göta kanalbolag har sedan gjort ett urval på fyra fokusområden med ett tydligt miljöfokus:

- Till 2030 förbättra vattenkvaliteten som AB Göta kanalbolag kan påverka genom att minska föroreningar, stoppa dumpning och minimera utsläpp av farliga kemikalier och material, halvera andelen obehandlat avloppsvatten och väsentligt öka återvinningen och en säker återanvändning globalt.
- Till 2030 fördubbla förbättringstakten vad gäller energieffektivitet som AB Göta kanalbolag kan påverka.



Miljöpolicy

- Senast 2030 utarbeta och genomföra aktiviteter utifrån AB Göta kanalbolag uppdrag för hållbar turism som skapar arbetstillfällen och främjar lokal kultur och lokala produkter.
- Till 2030 öka andelen lövdominerade bestånd för bolagets skog för att främja biologisk mångfald.

Delmål

AB Göta kanalbolag vill genom sin verksamhet bidra till att stimulera biologisk mångfald, både i vattenleden och omkringliggande mark. Bolagets mål är att bibehålla antalet träd i lövträdsallén (10 000 träd) längs med kanalen och arbeta mot att återställa trädallén till ursprunglig nivå (16 000 träd). Vattenkvaliteten i kanalen ska klara gränsvärden för badvatten.

För oss är det viktigt att driva ett ansvarsfullt och hållbart skogsbruk så att biologisk mångfald stimuleras med bland annat mark som är avsatt för naturvård och att naturvårdshänsyn tas vid slutavverkning. AB Göta kanalbolag äger och förvaltar mark längs med kanalen samt cirka 3 000 hektar produktiv skogsmark i Västergötland.

Det här vill vi uppnå

Inom AB Göta kanalbolag är vår ambition att hålla en stark miljöprofil så att många kommande generationer ska få ta del av det fantastiska, kulturhistoriska byggnadsverk som Göta kanal är.



Kommunikationspolicy



Kommunikationspolicy

Det här utgår vi ifrån

Kommunikationspolicyen hjälper oss att uppnå AB Göta kanalbolags vision och mål. Ledorden i vårt kommunikationsarbete är:

Enkelhet

I begreppet ingår att vi uttrycker oss enkelt, kortfattat och vänligt. Informationen vi förmedlar är anpassad till olika målgrupper.

Tydlighet

All extern kommunikation är tydlig och har sin utgångspunkt i varumärkesplattformen. Den utgår från begreppen tradition, rekreation och fascination. Vår visuella kommunikation följer AB Göta kanalbolags grafiska manual. I vårt material framgår det tydligt att det är Göta kanalbolag som är avsändare.

Tillgänglighet

Att ha god tillgänglighet är en av våra ledstjärnor, likaså att vara lyhörda både för medarbetare och för intressenter. Det ingår i vårt arbete för att skapa långsiktiga relationer. Även vår information är lättillgänglig - både internt och externt.

Kommunikation betyder ansvar

För att kunna bygga ett bolag där vi alla känner engagemang och stolthet över att uppfylla AB Göta kanalbolags affärsidé och se till att bolagets utvecklas krävs ett ansvar för kommunikationen - på alla



Kommunikationspolicy

nivåer. Vi ansvarar alla för att vara lojala mot AB Göta kanalbolag och hantera kommunikation om dess verksamhet med omsorg.

Medarbetarens ansvar

I medarbetarens ansvar ingår att hålla sig informerad om det som rör det egna dagliga arbetet och dela med sig av information, kunskap, idéer och synpunkter. Eftersom alla medarbetare är en del av omvärldens bild av AB Göta kanalbolag är det viktigt att vi agerar utifrån vår gemensamma värdegrund.

Chefens ansvar

I chefens ansvar ingår att se till att medarbetarna är delaktiga och får tillgång till relevant information om AB Göta kanalbolags långsiktiga verksamhet, exempelvis vision och mål.

VD:s ansvar

Extern information ingår i VD:s ansvar, eller hos den person som utsetts av VD. Samma sak gäller vid krishantering. Vid olyckor hänvisas alla frågor till VD eller person som utsetts av VD, enligt AB Göta kanalbolags Rutin för olyckor.

Styrelsens ansvar

AB Göta kanalbolags styrelse har ett ansvar att hålla sig uppdaterade rörande aktuell information kring AB Göta kanalbolag och hänvisar till VD eller styrelseordförande för uttalande till media.

Styrelseordförandes ansvar

AB Göta kanalbolags styrelseordförande har ansvar för att uttala sig i frågor som rör VD.

Det här vill vi uppnå

Vi vill upprätthålla och öka intresset för Göta kanal hos alla våra intressenter och vi vill att medarbetare och intressenter ska känna delaktighet i det vi gör.



Inköspolicy



Inköspolicy

Att göra effektiva och samordnade inköp är en nödvändighet för oss på AB Göta kanalbolag då vi är en utpräglad beställarorganisation. Vi tror på ett strategiskt förhållningssätt vid inköp och upphandlingar.

Det här utgår vi ifrån

Vi utgår utifrån regeringens framtagna upphandlingsstrategi och den upphandlingslagstiftning, LUF, som styr vår verksamhet tillsammans med våra övriga policys såsom etik- och miljöpolicy.

Omtanke

Som ett led i AB Göta kanalbolags arbete med mänskliga rättigheter kan vi påverka när vi gör inköp. Vi vill arbeta med bolag som också tar sitt arbetsgivaransvar och skapar en trygg och säker arbetsmiljö med rättvisa villkor för sina medarbetare.

Mod

Genom att ge oss själva tid till förberedelser och analys så ger det oss mod att fatta kloka och effektiva inköpsbeslut och vi vågar stå för våra etiska värderingar och våra miljömässiga krav. När vi kan väljer vi att ge utrymme åt entreprenörer att föreslå tekniska lösningar som främjar innovation.



Inköspolicy

Hållbarhet

Ett långsiktigt perspektiv och fokus på AB Göta kanalbolags uppdrag är grunden för våra inköp. Vi arbetar strategiskt med offentliga upphandlingar för belopp över tröskelvärden. Vi tror på att när flera leverantörer lämnar offerter gynnar det en väl fungerade konkurrens och minskar risken för korruption.

Det här vill vi uppnå

Inköspolicyn ska ge oss riktlinjer som bidrar till att vi gör inköp och upphandlingar av varor, tjänster och byggtreprenader på ett professionellt och affärsmässigt sätt med rätt kvalitet och pris.