

Yttrande
2023-12-13

M, D, L, KD

Yttrande angående Budget och verksamhetsplan för kommunstyrelsen 2024

Yttrandet

I kommunfullmäktige reserverade vi oss mot Socialdemokraternas, Vänsterpartiets och Miljöpartiets klubbade budget till förmån för förslaget från Moderaterna, Demokraterna, Liberalerna och Kristdemokraterna i kommunfullmäktige för år 2024. Det är vår övertygelse att det som staden bär ansvar för, måste staden också göra riktigt bra. Det kommunala grunduppdraget kommer därför vara vårt fokus. Det grundläggande välfärdsuppdraget, tryggheten och den sociala sammanhållningen måste prioriteras. I den antagna budgeten av Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet görs inte tillräckliga prioriteringar av välfärdens kärna och det kommer att leda till en urholkad välfärd på sikt. Oförmågan att prioritera leder till en utökning av kommunala verksamheter där kvalitet inte sätts i fokus och aktiviteter som står långt ifrån det välfärden är till för att leverera. Vi kan inte ta ansvar för konsekvenserna av den beslutade budgeten och deltar därför inte i beslutet.

Yttrande

Centerpartiet

2023-12-12

Ärende nr 2

Yttrande angående – budget och verksamhetsplan för kommunstyrelsen 2024

Det är viktigt att Kommunstyrelsen arbetar aktivt i frågor som berör hela kommunen såsom egna styrdokument, Agenda 2030, näringslivsutveckling och med att säkerställa en god välfärd för alla göteborgare. Kommunstyrelsen har ett övergripande ansvar att leda och samordna stadens arbete för att öka tryggheten, skapa fler jobb, förbättra integrationen, stärka klimatsäkringsarbetet samt det övergripande personalansvaret. På flera av dessa områden saknas en tydlig plan för genomförande.

Det är av yttersta vikt att Göteborgs stad agerar föregångare i klimatomställningsarbetet. Tillsammans med näringsliv, akademi och civilsamhälle ska staden aktivt arbeta för att minska Göteborgs klimatavtryck. I förslaget till verksamhetsplan och budget för Kommunstyrelsen ser vi bland annat att ambitionerna inom miljö- och klimatområdet minskar. För att lyckas vara ledande inom klimatomställningen krävs det att även Kommunstyrelsen involveras i dessa frågor i ett tidigt skede. Under förra mandatperioden fördes exempelvis blocköverskridande diskussioner i den så kallade ”Fossilfritt-gruppen” på kommunstyrelsenivå. Den enda åtgärd som föreslås i föreliggande förslag inom klimatområdet är att stadsledningskontoret ska ”ge styrinformation till kommunstyrelsen, beakta generellt i beredningsarbete av uppdrag, utredningar mm”. I och med att det nya miljöledningssystemet just har implementerats, att en klimatinvesteringsplan är under framtagande och att det nya Miljö- och klimatprogrammet har visat sig ha låg måluppfyllelse hade vi förväntat oss en högre prioritering av dessa frågor. Det är också oklart hur miljö- och klimatfrågorna är tänkta att implementeras i den centrala samverkansfunktionen för Agenda 2030.

Kommunstyrelsen har tidigare år haft i uppdrag att ta fram en klimatanpassningsplan med förväntad redovisning i slutet av 2023. Någon sådan redovisning har inte kommit till Kommunstyrelsen ännu och därför är det förvånande att det inte finns med som ett fortsatt uppdrag för 2024.

Vi kan även konstatera att styret säger sig vilja minska administrationen. Men i förslaget till verksamhetsplan och budget som nu föreligger Kommunstyrelsen är samtliga 16 mål av administrativ karaktär. Bland annat finns ett uppdrag om att ta fram en doftpolicy men även att göra om hela uppföljningsmodellen vilket kommer kräva både tid och resurser.

Centerpartiets budgetförslag för 2024 med flerårsplaner för 2025–2026 vann inte gehör i fullmäktige. Vi kan konstatera att den antagna budgeten som nu ligger till grund för beslutet inte har gjort nödvändiga prioriteringar för att klara av att möta de ekonomiska utmaningar som staden står inför. Konkreta förslag på minskad administration i praktiken och ett mer effektivt resursutnyttjande lyser också med sin frånvaro.

Yttrande
2023-12-11



Ärende nr: 2, KS 2023-12-13, SLK-2023-00061

Yttrande angående – Budget och verksamhetsplan för kommunstyrelsen 2024.

Med Sverigedemokraternas budget hade Göteborgs kommun haft en bättre ekonomisk framtid.

Med det rödgröna minoritetsstyrets budget kommer vissa verksamheter bli underfinansierade, detta trots fagra ord om att satsa på välfärden först. För att åtgärda de ekonomiska bristerna och underskotten kommer det rödgröna minoritetsstyret välja mellan att pungslå kommunala bolag på stora delar av deras vinster alternativt göra ett vinstuttag på en historiskt sett mer normal nivå sett till storleken, men då med konsekvensen att man tvingas lånefinansiera till mellanskillnaden för att ha råd med stadens löpande driftskostnader. Minoritetsstyret kommer i det fall leva över sina tillgångar och skicka räkningen för sitt leverne, sitt mindre ansvarsfulla hanterande av stadens begränsade resurser, till kommande generationer att betala. Det rödgröna minoritetsstyret väljer således mellan pest eller kolera.

Att prioritera om och anpassa kostnader till verkligheten, till vad staden förmår finansiera, verkar inte finnas som alternativ för styret.

Det rödgröna minoritetsstyrets försök att kringgå kommunfullmäktige i ekonomiska budgetfrågor har dessutom nyligen, av Förvaltningsrätten, fastställts vara olagligt.

Det fanns ett för staden och dess befolkning klart bättre budgetalternativ från Sverigedemokraterna, ett budgetförslag vilket hade hanterat medborgarnas skattemedel på ett mer ansvarsfullt och korrekt sätt. Sverigedemokraterna kommer därför att avstå från att rösta i denna fråga.

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2023-11-20

Ärendenummer SLK-2023-00061

Handläggare

Elisabeth Kylmänen

Telefon: 031-368 01 10

E-post: elisabeth.kylmanen@stadshuset.goteborg.se

Budget och verksamhetsplan för kommunstyrelsen 2024

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Stadsledningskontorets förslag till budget och verksamhetsplan för kommunstyrelsen 2024, i enlighet med bilaga 1 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, fastställs.
2. Stadsledningskontorets förslag till samlad riskbild och internkontrollplan 2024, i enlighet med bilaga 2 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, fastställs.
3. Stadsledningskontorets förslag till interna regler och riktlinjer för ekonomisk uppföljning och överföring av eget kapital 2024, i enlighet med bilaga 3 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande fastställs.
4. Stadsledningskontorets förslag till tid- och arbetsplan för planerings- och uppföljningsarbetet 2024, i enlighet med bilaga 4 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, fastställs.

Sammanfattning

Stadsledningskontoret har utifrån budget 2024 för Göteborgs Stad tagit fram ett förslag till budget och verksamhetsplan för kommunstyrelsen. Förslaget innehåller en analys av förutsättningarna som givits i stadens budget och vilka uppdrag kommunstyrelsen ansvarar för samt tidplan för rapportering av uppdragen.

Förslaget innehåller nuläge och omvärldsförutsättningar och behandlar på övergripande nivå stadsledningskontorets grunduppdrag, prioriterade styrnings- och ledningsfrågor samt fördelning av ekonomisk budgetram.

I bilaga 2 lämnar stadsledningskontoret förslag till samlad riskbild och intern kontrollplan 2024. I bilaga 3 finns interna regler och riktlinjer för ekonomisk uppföljning och överföring av eget kapital 2024. Bilaga 4 innehåller tid- och arbetsplan för planerings- och uppföljningsarbetet 2024.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Kommunledningen budgeterar ett nollresultat för 2024. Den ekonomiska ramen är uppräknad med prisindex för kommunal verksamhet (PKV) med 4,1 procent och har reducerats med ett effektiviseringskrav på 10 miljoner kronor för stadsledningskontoret i budget 2024. På stadsledningskontoret pågår en översyn av organisationen med syfte att utveckla en mer effektiv organisation som än bättre kan möta de utmaningar och krav som ställs på kontoret i en föränderlig omvärld. Förändringarna syftar också till att skapa bättre förutsättningar för chefer och medarbetare att verka och utvecklas, och i ett svårt

ekonomiskt läge värderas att arbetssätt är ändamålsenliga i syfte att minska administration och ledningsarbete.

Därutöver har ramen reducerats med 0,6 mnkr motsvarande utebliven uppräknings av kommunalrådets arvoden för 2024. Denna ramminskning hanteras i innevarande förslag till budget inom den politiska verksamheten.

Bedömning ur ekologisk och social dimension

Dimensionerna behandlas där det är relevant i budget och verksamhetsplanens olika delar.

Samverkan

Partsamverkan har skett i förvaltningens samverkansgrupp (FSG) 2023-11-23.

Bilagor

1. Stadsledningskontorets förslag till budget och verksamhetsplan för kommunstyrelsen 2024.
2. Stadsledningskontorets förslag till samlad riskbild och intern kontrollplan för kommunstyrelsen 2024.
3. Stadsledningskontorets förslag till interna regler och riktlinjer för ekonomisk uppföljning och överföring av eget kapital för kommunstyrelsen 2024.
4. Stadsledningskontorets förslag till tid- och arbetsplan för planerings-och uppföljningsarbetet för kommunstyrelsen 2024.

Ärendet

Stadsledningskontoret lämnar i bilaga 1 ett samlat förslag till budget och verksamhetsplan för kommunstyrelsen 2024. Enligt Göteborgs Stads tidplan för budget- och uppföljningsprocessen ska nämnd senast den siste december besluta om budget för nästa år.

I anslutning till budgeten ska kommunstyrelsen som nämnd även fastställa en samlad riskbild och intern kontrollplan. Kommunstyrelsen som nämnd ska också årligen besluta om interna regler och riktlinjer för ekonomisk uppföljning och överföring av eget kapital vid årsskiftet samt tid- och arbetsplan för det egna planerings- och uppföljningsarbetet.

Göteborgs Stads struktur och tidplan för uppföljning 2024 är bordlagd till kommunstyrelsens sammanträde 2023-11-29. Stadsledningskontoret återkommer med ett justerat förslag till tidplan om beslutet om stadens tidplan innebär att den egna tid- och arbetsplanen för planerings- och uppföljningsarbetet för kommunstyrelsen som nämnd behöver ändras.

Anders Roswall

Eva Hessman

Chef för område Kontorsledning

Stadsdirektör

Bilaga 1

Budget och verksamhetsplan 2024

Kommunstyrelsen

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
<i>Nuläge och omvärldsförutsättningar</i>	<i>3</i>
2.0 Kommunfullmäktiges mål och uppdrag till kommunstyrelsen	5
2.1 Kommunfullmäktiges mål	5
2.2 Kommunfullmäktiges uppdrag till kommunstyrelsen.....	9
2.3 Uppdrag i budget från tidigare år.....	11
2.4 Uppdrag utanför kommunfullmäktiges budget	12
3.0 Stadsledningskontorets grunduppdrag.....	13
3.1 Stadsledningskontorets grunduppdrag	13
<i>Huvudprocesser</i>	<i>14</i>
<i>Särskilda och övriga uppgifter i reglementet.....</i>	<i>15</i>
<i>Stöd till den politiska organisationen</i>	<i>16</i>
3.2 Ledning och styrning	16
<i>Riktning och mål</i>	<i>16</i>
<i>Systematisk styrning, uppföljning och kontroll.....</i>	<i>17</i>
<i>Hållbart arbetsliv.....</i>	<i>19</i>
<i>Samlad riskbild och intern kontrollplan</i>	<i>21</i>
3.3 Ekonomi.....	22
<i>Ekonomisk strategi.....</i>	<i>22</i>
<i>Ekonomiskt utgångsläge</i>	<i>23</i>

1. Inledning

Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnande styrdokumentet för stadens nämnder och styrelser. Budgetens roll är att inom ekonomiska ramar och gällande lagstiftning ge svar på utmaningar staden står inför och ge inriktning och förutsättningar för verksamheten som staden bedriver. Sedan budget 2020 beslutar kommunfullmäktige om budget för nästkommande år i november. Nämnder och bolagsstyrelser ska senast den 31 december varje år besluta om budget och verksamhetsplan för det kommande året. Beslut om verksamhetsplan kan alternativt tas senast siste februari.

Stadsledningskontoret har utifrån Göteborgs Stads budget 2024 tagit fram ett samlat förslag till budget och verksamhetsplan 2024 till kommunstyrelsen som nämnd. Budget- och verksamhetsplanen behandlar hur stadsledningskontoret avser att arbeta med mål och uppdrag kommunfullmäktige riktat till kommunstyrelsen samt tidplan för detta arbete. Handlingen beskriver dessutom på övergripande nivå planeringen för att med utgångspunkt från nuläge och kända omvärldsförutsättningar ge inriktning för utveckling av grunduppdraget.

Stadsledningskontoret har tagit fram ett förslag till tid- och arbetsplan för planerings- och uppföljningsprocess 2024 för kommunstyrelsen som nämnd. Handlingen innehåller också förslag till interna regler och riktlinjer för ekonomisk uppföljning och överföring av eget kapital vid årsskiftet samt samlad riskbild och internkontrollplan 2024.

Nuläge och omvärldsförutsättningar

Kommunstyrelsen och kommunfullmäktiges beslut om uppdrag och inriktningar samt behov av styrinformation och beslutsunderlag ger förutsättningarna för stadsledningskontorets grunduppdrag. Att möjliggöra kommunstyrelsens och kommunfullmäktiges arbete är stadsledningskontorets primära uppdrag. Kontoret behöver ständigt utvärdera styrningen och arbetssätten för att kunna ge relevant styrinformation och uppföljning till kommunstyrelsen med så korta ledtider som möjligt.

Göteborgs Stad befinner sig i ett ansträngt ekonomiskt läge och kommunfullmäktiges budget har fokus på att staden ska bli jämlik, trygg och hållbar, välfärden ska säkras.

Stadsledningskontoret arbetar med att anpassa organisation och verksamhet utifrån förändrad ekonomisk ram. Det krävs ytterligare prioritering för att styra resurser samt utveckla arbetssätt som bedöms ha hög effekt på mål, inriktningar och uppdrag i kommunfullmäktiges budget.

Kontoret anpassar verksamheten genom återhållsamhet och särskild prövning av ersättningsrekrytering och viss omgruppering inom organisationsstrukturen. Förutsättningarna att kompetensförsörja det egna kontoret påverkas till del av den snabba förändringstakten i samhället och oförutsägbarhet i vilka uppdrag kontoret har att hantera.

Säkerhetsläget i Sverige har successivt försämrats under det gångna året bland annat till följd av koranbränder och desinformationskampanjer mot socialtjänsten. Säkerhetspolisen meddelade i augusti 2023 att de bedömt att höja terrorhotsnivån i Sverige från en trea till en fyra på en femgradig skala. Stadsledningskontoret befinner sig i så kallad "förstärkt samordning" vilket innebär att mer resurser knyts till arbetet med omvärldsbevakning, samordning i staden och samverkan med andra myndigheter.

Samhällsutmaningar

Göteborgs Stad liksom landets kommuner står inför ett antal utmaningar och förändringar som sker i snabb takt. Det handlar om övergripande omvärldsförutsättningar, så som demografiska utmaningar, kärvt ekonomiskt läge, svårighet att kompetensförsörja stadens verksamheter och komplexa processer för att ställa om till ett hållbart samhälle.

Demografisk förändring

Den demografiska förändringen i Göteborg innebär framför allt att antalet äldre personer ökar mer än antalet i arbetsför ålder. Detta medför i ett längre perspektiv utmaningar i att både kunna finansiera och kompetensförsörja välfärdsuppdraget.

Finansiering av välfärdsuppdraget

Den långsiktiga utmaningen att finansiera välfärdsuppdraget försvåras ytterligare i det kortare perspektivet genom reellt minskat skatteunderlag för Göteborgs Stad, hög inflation och högre ränteläge samt lågkonjunktur. Förmågan att prioritera och utnyttja resurserna effektivt är centralt för stadens verksamheter.

Kompetensförsörjning

Sveriges kommuner och regioner kommer framöver inte kunna kompetensförsörja verksamheten på samma sätt som idag. För att klara utmaningen handlar det inte bara om att kunna rekrytera och behålla personal utan även om andra åtgärder där exempelvis teknik behöver ersätta medarbetare, verksamheten slutar att göra vissa saker och fokus sätts på aktivt arbete med innovation etcetera.

Hållbart samhälle

Kommunfullmäktiges budget har bland annat fokus på att möta behovet av välfärd, arbetet med trygg stad, att bryta segregationen och att bli ledande i klimatomställningen. Viktiga delar för att skapa ett hållbart samhälle med framtidstro. Stadsledningskontoret har en betydelsefull roll i arbeten som Jämlik stad, att motverka segregationen, det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet och Agenda 2030.

Möjliggörare

Stadsledningskontoret ansvarar för att driva och främja verksamhetsutveckling med stöd av digitalisering och innovativ förnyelse. Stadens verksamheter arbetar med teknikutveckling för att bland annat möta brukares behov och effektivisera verksamheten. Ökad kunskapsspridning och samordning kan ge ytterligare kraft i fortsatt utvecklingsarbete och möta såväl utmaningen med finansieringen av välfärdsuppdraget som kompetensförsörjningen av verksamheten.

Tydligt och coachande ledarskap med fokus på styrning av grunduppdraget ökar förutsättningarna för medarbetare att skapa nytta, och en tillitsfull organisationskultur ger förmåga att leda verksamheten i förändring och utveckling. Stadsledningskontoret leder ett arbete i Stadens Ledarforum med fokus på att utveckla det gemensamma ledarskapet, från delar till helhet och tillsammans agera utifrån vad som är bäst på helheten för staden. Att skapa ökad verksamhetsnytta ökar också möjligheterna att attrahera, utveckla och behålla medarbetare.

Stadsledningskontoret är beroende av tillit och förtroende från stadens organisation för att framgångsrikt leda och samordna arbetet för att möta dessa samhällsutmaningar. Förmåga att kommunicera för att skapa förståelse och delaktighet är väsentlig då det krävs förändringsbenägenhet och flexibilitet inom alla verksamheter. Befintliga organisatoriska gränser och nuvarande arbetssätt får inte vara en begränsande faktor. Sveriges kommuner och regioner uttrycker i Vägval för framtiden att det krävs snabbare och mer radikala utvecklingssteg för de nya gränsöverskridande utmaningar än gårdagens angreppssätt som inte tycks ge önskad effekt. Inom vissa områden fungerar det att arbeta med ständiga förbättringar enligt dagens arbetssätt, men utmaningarna och de komplexa omställningsprocesserna för att uppnå ett hållbart samhälle kräver nytänkande och utforskande styrning, samordning och uppföljning för att klara omställningsarbetet. Det är en stor utmaning för Göteborgs Stad att driva det ordinarie grunduppdraget och samtidigt ställa om verksamheten.

2.0 Kommunfullmäktiges mål och uppdrag till kommunstyrelsen

2.1 Kommunfullmäktiges mål

Kommunfullmäktiges mål har en tidshorisont över hela mandatperioden och revidering av målen sker genom nytt budgetbeslut.

Måluppfyllelse ska eftersträvas så snart som möjligt och nämnder och styrelser ska ange hur de avser att arbeta för att nå god måluppfyllelse i budget och verksamhetsplaner. Göteborgs Stads mål ska bidra till att uppnå regionala, nationella och globala mål, där FN:s globala hållbarhetsmål utgör ramen.

Förslaget till budget och verksamhetsplan till kommunstyrelsen som nämnd innehåller stadsledningskontorets planering för att inom ramen för grunduppdraget att leda, samordna och följa upp stadens verksamheter verka för god måluppfyllelse i Göteborgs Stad

Stadsledningskontoret gör den samlade bedömningen av måluppfyllelse för alla mål i stadens budget med utgångspunkt från samtliga nämnders och styrelser uppföljning i Göteborgs Stads delårsrapporter och årsredovisning enligt stadsledningskontorets ordinarie uppföljningsprocess.

Uppföljning av målen med fokus på kontorets eget arbete inom ramen för grunduppdraget och utveckling i förvaltningsperspektivet sker till kommunstyrelsen som nämnd i kommunstyrelsens egna delårs- och årsrapporter.

Av de sju målen i kommunfullmäktiges budget ser stadsledningskontoret att det är fyra mål kommunstyrelsen och stadsledningskontoret har en mer aktiv roll än att följa utvecklingen likt annat som hanteras inom ramen för grunduppdraget. Stadsledningskontoret har skiktat målen utifrån rollen enligt följande:

1. Aktivt driva, samordna och genomföra aktiviteter i hela-staden perspektivet för att nå måluppfyllelse
2. Följa utvecklingen i hela-staden perspektivet genom att exempelvis följa upp, ge styrinformation till kommunstyrelsen, beakta generellt i beredningsarbete av uppdrag, utredningar mm.

Stadsledningskontoret driver i första hand arbetet för ökad måluppfyllelse utifrån fastställd styrning. Flera mål står i nära relation till antagna program och planer kommunfullmäktige beslutat om. Till del finns givna och pågående uppdrag som bedöms bidra till måluppfyllelse av kommunfullmäktiges budget.

Flera program och planer som är relevanta att ta hänsyn till i arbetet för att bidra till måluppfyllelse upphör och/eller är föremål för översyn och sammanslagningar i skrivande stund. När beslut har fattats arbetas de nya strategierna och aktiviteterna in i kontorets planering.

Stadsledningskontoret har en indirekt påverkan på flertalet mål via arbetet inom grunduppdraget genom att exempelvis belysa olika perspektiv vid beredning av beslutsunderlag och framtagande av styrinformation. Några mål har även ett tydligt förvaltningsinternt perspektiv, det handlar om att klara kompetensförsörjning, bidra i klimatomställning och att anställda ska ha en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor. Stadsledningskontorets arbete med mål utifrån ett förvaltningsperspektiv bedrivs inom ramen för regelverk, styrande dokument och stadens gemensamma processer.

Kommunfullmäktiges mål i budget 2024

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

Nuläge:

Jämlikhetsrapporten 2023, pekar på att inga stora förändringar har skett vad gäller jämlikhet, inflytande och delaktighet jämfört med första rapport från år 2014. Det ansträngda ekonomiska läget i samhället med hög inflation med mera kan få stora effekter på jämlikheten i livsvillkor både på kort och lång sikt. Vissa förbättringar gällande trygghet har dock skett.

Stadsledningskontorets planering:

Stadsledningskontoret har tagit fram ett förslag till nytt program för Jämlika livsvillkor och hälsa som kommunstyrelsen remitterat till berörda nämnder och styrelser.

Programmet som beräknas presenteras för kommunstyrelsen kvartal två 2024 föreslås ett övergripande mål som innebär att skillnader i livsvillkor och hälsa ska minska.

Stadsledningskontoret leder en samordningsgrupp med förvaltnings- och bolagsdirektörer som har mest beröring med programmet och möjligheter att påverka utveckling.

Stadsledningskontoret lämnar även förslag till långsiktig styrning inom mänskliga rättighetsområdet till kommunstyrelsen runt årsskiftet 2023/2024. När de styrande dokumenten är beslutade arbetar kontoret in antagna strategier och aktiviteter i kontorets planering.

Jämlikhetsrapporten 2023 lyfte fram behovet av data för att kunna göra vissa jämlikhetsanalyser. Utvecklingsarbete pågår på stadsledningskontoret för att se över och identifiera nyckelindikatorer samt behov av fördjupade analyser för att bedöma utvecklingen mot målet.

Inom det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet tas kunskapsbaserade lägesbilder fram utifrån den nya lagstiftningen. Beräknas redovisas senast 2024-06-20. Stadsledningskontoret planerar att i samarbete med förvaltningar och bolag ta fram digitala verktyg och öka kunskapen kring internet och sociala medier som arena för brott och otrygghet.

Viktiga styrdokument är:

- Göteborgs Stads program för en jämlik stad
- Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning
- Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program
- Göteborgs Stads handlingsplan för att inga områden ska vara särskilt utsatta 2025
- Göteborgs Stads handlingsplan för att motverka nyrekrytering, gängkriminalitet och utveckling av parallella samhällen
- Göteborgs Stads styrande dokument inom mänskliga rättighetsområdet
- Framtidenkoncernens strategi för utvecklingsområden.

Kommunfullmäktiges mål i budget 2024

Segregationen i Göteborgs ska brytas

Nuläge:

Segregationen i Göteborg är stor. Skillnaderna i livsvillkor skiljer sig stort mellan olika områden. Det framgår bland annat av Jämlikhetsrapporten 2023 och kan också utläsas i Segregationsbarometern, ett nationellt digitalt verktyg som syftar till att visualisera och följa segregationens utveckling.

Stadsledningskontorets planering:

Stadsledningskontoret arbetar utifrån beslutade strategier och åtgärder i relevanta planer och program och kommer att bedriva ett nära och systematiskt samarbete med de förvaltningar och bolag som har störst påverkansmöjligheter på målet. Strategier i arbetet är nära sammankopplade med målet om jämlik och trygg stad.

Stadsledningskontoret planerar att bredda samordningen att omfatta fler frågor som trygghets- och brottsförebyggande frågor, frågor med koppling till utsatta områden, riskområden och särskilt utsatta områden för effektivare samordning.

Viktiga styrdokument är:

- Göteborgs Stads program för en jämlik stad
- Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program
- Göteborgs stads handlingsplan för att inga områden ska vara särskilt utsatta 2025
- Göteborgs Stads handlingsplan för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utvecklingen av parallella samhällen.

Kommunfullmäktiges mål i budget 2024

Göteborg ska klara kompetensförsörjningen

Nuläge:

Staden har idag utmaningar att bemanna och kompetensförsörja verksamheterna. Denna problematik förväntas öka över tid enligt de prognoser och analyser som stadsledningskontoret har tagit fram.

Stadsledningskontorets planering:

Stadsledningskontoret har tillsammans med fler förvaltningar och bolag arbetat fram ett förslag till Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning som behandlas av kommunstyrelsen 2023-11-29.

Utifrån stadens olika verksamheter finns behov att vidta åtgärder för att möta kompetensförsörjningsutmaningen från flera håll. Det handlar om att säkra att staden får behålla de medarbetare som redan finns, ompröva arbetssätt och utveckla verksamheten samt säkra tillgången på arbetskraft på sikt.

Planen tillsammans med förvaltningar och bolags kontinuerliga arbete med kompetensförsörjning, samt arbetsgivaruppdraget i övrigt, avser att möta stadens gemensamma kompetensförsörjningsutmaningar.

Stadsledningskontoret kommer att aktivt driva, samordna och genomföra flera av aktiviteterna i den föreslagna planen. Planens implementering följs upp i en halvtidsuppföljning och planens resultat och effekt följs upp i en slutuppföljning. Stadsledningskontoret följer löpande hur behoven av kompetens utvecklas i stadens verksamheter.

Som en gemensam grund ska stadsledningskontoret sprida vårt gemensamma ledarskap från delar till helhet och stödja förvaltningar och bolag att använda ett urval av de modeller som finns i kunskapsbasen. En kulturmätning ska genomföras bland stadens chefer som en grund i arbetet mot en gemensam önskvärd organisationskultur. Stadsledningskontoret ska stödja förvaltningar och bolag i genomförandet av Chefoskopet.

Viktiga styrdokument är:

- Göteborgs Stads föreslagna plan för kompetensförsörjning
- Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer

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

Stadsledningskontoret följer utvecklingen inom ramen för grunduppdraget genom att följa upp, ge styrinformation till kommunstyrelsen, beakta i beredningsarbete av uppdrag, utredningar med mera.

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

Stadsledningskontoret följer utvecklingen inom ramen för grunduppdraget genom att följa upp, ge styrinformation till kommunstyrelsen, beakta i beredningsarbete av uppdrag, utredningar med mera.

Kommunfullmäktiges mål i budget 2024
Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov Stadsledningskontoret följer utvecklingen inom ramen för grunduppdraget genom att följa upp, ge styrinformation till kommunstyrelsen, beakta i beredningsarbete av uppdrag, utredningar med mera.
Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor Nuläge: I stadens uppföljningar och av Arbetsmiljöverkets inspektioner på kommuncentral nivå framgår att det behövs ett långsiktigt utvecklingsarbete för att stadens arbetsplatser ska vara inkluderade och där risker för ohälsa och olycksfall förebyggs. Stadsledningskontorets planering: För att nå målet i budget, samt målet i stadens policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap, är bedömningen att stadens arbetsmiljöarbete behöver präglas av systematik och helhetssyn gällande tre perspektiv - främjande, förebyggande och efterhjälpande. Stadsledningskontoret har intensifierat arbetet med att insatser och åtgärder inom arbetsmiljöområdet i högre grad sker samordnat. Detta för att på ett tydligare sätt bidra till det arbete som bedrivs av stadens verksamheter på organisatorisk-, grupp- samt på individnivå. Det handlar dels om hantering av sjukfrånvaro, dels om att synliggöra främjande arbetsmiljöfaktorer samt att säkra upp alla delar av det lagstyrda systematiska arbetsmiljöarbetet. Delar av detta samt riktning i arbetet med arbetsmiljö och arbetsvillkor ingår i Göteborgs Stads föreslagna plan för kompetensförsörjning. Planen tillsammans med nämnders och styrelserns arbete med arbetsmiljö och arbetsvillkor, samt arbetsgivaruppdraget i övrigt, avser att möta stadens gemensamma utmaningar inom området och därmed nå måluppfyllelse. Viktiga styrdokument är: • Göteborgs Stads föreslagna plan för kompetensförsörjning • Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer • Göteborgs stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap • Göteborgs stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap

2.2 Kommunfullmäktiges uppdrag till kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen har fått totalt 16 uppdrag i budgeten, varav tre i samverkan med andra nämnder och ett gäller alla nämnder. I tabellen finns förvaltningens preliminära tidpunkt för rapportering till kommunstyrelsen med eventuella kommentarer om hanteringsordning. Budgetuppdragen är överordnade andra uppdrag och stadsledningskontoret planerar verksamheten för att möjligast mån kunna genomföra uppdragen 2024. Utredningsuppdrag som kan innebära väsentliga ekonomiska konsekvenser ska genomföras på ett sådant sätt att de kan redovisas i tid för att kunna hanteras som ett underlag till den ordinarie budgetprocessen.

Kommunfullmäktiges uppdrag i budget 2024	Plan för rapportering
Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram en ny uppföljningsstruktur för nämnder och bolagsstyrelser, för den ekonomiska rapporteringen och för målstyrningen. I den nya strukturen ska samlingsärenden, verksamhetsnomineringar och verksamhetsplaner utgå. Uppdraget ska redovisas i underlaget för första kompletteringsbudgeten för 2024.	2024 Q1
Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med nämnden för Intraservice utreda hur AI-funktioner kan automatisera och effektivisera arbete som utförs i Göteborgs Stad. Utredningen ska samordnas med pågående arbete i Göteborgsregionens kommunalförbund.	2024 Q2, delrapportering
Kommunstyrelsen får i uppdrag att uppdatera modellen för normmedvetet arbetssätt och föreslå hur den kan implementeras i fler av Göteborgs Stads verksamheter.	2024 Q2 Uppdraget om långsiktig styrning på MR-området som planeras till KS i januari har påverkan.
Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram ett alternativt mått till Polismyndighetens lista över utsatta områden. Måttet ska omfatta alla delar av Göteborg. I måttet ska bland annat socioekonomiska variabler, brottsutsatthet, tillgång till välfärdstjänster och tillgång till annan service utgöra variabler.	2024 Q1
Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att tillgängliggöra lokaler som efterfrågas av valnämnden för att säkerställa tillgång till vallokaler över hela Göteborg.	2024 Q2 KS delårsrapport mars
Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram förslag på hur Göteborgs Stads plan för stärkta insatser mot rasism 2020–2023 kan förlängas. I uppdraget ingår att uppdatera planen efter nya omvärldsförutsättningar.	2024 Q2 Uppdraget om långsiktig styrning på MR-området som planeras till KS i januari har påverkan.
Kommunstyrelsen får i uppdrag att förstärka arbetet mot antisemitism och islamofobi inom ramen för ”Levande historia”.	2024 Q1
Kommunstyrelsen får i uppdrag ge förslag på hur ansvaret för Göteborgs Stads arbete med mänskliga rättigheter kan samordnas och tydliggöras organisatoriskt. Syftet är att skapa en mer effektiv organisation och förbättra stödet till nämnderna.	2024 Q1-Q2
Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda hur ojämlikhet mellan olika grupper utifrån diskrimineringsgrunderna kan synliggöras. Arbetet ska ske i samverkan med akademien.	2024 Q3

Kommunfullmäktiges uppdrag i budget 2024	Plan för rapportering
Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med nämnden för demokrati och medborgarservice och överförmyndarnämnden utreda om de önskade effekterna av gemensam förvaltningsorganisation har uppnåtts och om gränsdragningarna mellan nämnderna är tydliga.	2024 Q2
Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram en doftpolicy för Göteborgs Stads anställda i brukarnära verksamheter.	2024 Q2
Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda hur utförandet av kommunal vuxenutbildning och högre yrkesutbildning kan samlas till en nämnd. I utredningen ska ekonomiska, verksamhetsmässiga och arbetsmiljömässiga synpunkter belysas.	2024 Q2-Q3
Kommunstyrelsen får i uppdrag att redovisa konsekvenserna av att föra över ansvaret för stadsmiljönämndens arbetsmarknadsenhet till nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning.	2024 Q2
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning och kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med relevanta nämnder och bolagsstyrelser återkomma med förslag på åtgärder för att underlätta för fler personer med funktionsnedsättning att erbjudas anställning i Göteborgs Stad efter avslutad arbetsmarknadsinsats.	Samordna med nämnden för arbetsmarknads och vuxenutbildnings tidplan
Inköps- och upphandlingsnämnden får i uppdrag att i samverkan med kommunstyrelsen följa upp implementeringen av riktlinjen för inköp och upphandling i nämnder och bolagsstyrelser.	Samordna med inköp- och upphandlingsnämndens tidplan
Inköps- och upphandlingsnämnden får i uppdrag att i samverkan med kommunstyrelsen ta fram förslag på hur Göteborg Stad kan säkerställa att nämnder och bolagsstyrelser aktivt deltar i kategoristyrningsarbetet.	Samordna med inköp- och upphandlingsnämndens tidplan

2.3 Uppdrag i budget från tidigare år

I tabellen listas kvarvarande uppdrag till kommunstyrelsen i budget från tidigare år. I tabellen finns förvaltningens preliminära tidpunkt för rapportering till kommunstyrelsen med eventuella kommentarer om hanteringsordning.

Budgetuppdrag 2023	Plan för rapportering
Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samband den årliga anvisningen enligt bostättningslagen eftersträva en mer proportionell fördelning av flyktingmottagandet genom att erbjuda kommuner med ett relativt lågt flyktingmottagande möjligheten att självmant upplåta boendelösningar åt nyanlända, dnr 1437/22.	Anmälningssärendet i KS 2023-10-18 KS 2024-02-07 KS egen årsrapport

Budgetuppdrag 2023	Plan för rapportering
Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda om det finns bolag som i stället kan drivas i nämndform, dnr 1438/22. Bifall till återremissyrkande från V, S och MP KS 2023 09-20; Stadsledningskontoret får i uppdrag att i samverkan med Göteborgs Stadshus AB utreda de ekonomiska och rättsliga förutsättningarna för att överföra Boplats Göteborg AB:s verksamhet från nuvarande bolagsform till annan nämnd.	2024 Q2
Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samband med den första uppföljningen av Göteborgs Stads plan för stärkta insatser mot rasism, särredovisa hur de olika typerna av rasism så som antisemitism, antiziganism, afrofobi, islamofobi och rasism mot samer tar sig uttryck samt lämna förslag på eventuella grupp-specifika åtgärder, dnr 0196/23. Status: Bordlagt till KS den 13 december 2023	KS 2023-11-08
Kommunstyrelsen får i uppdrag att säkerställa att ett kollektivavtal mot kränkningar och trakasserier tecknas under 2023, dnr 1443/22. Status: rapportering har gjorts i delårsrapport augusti 2023 för kommunstyrelsen. Rapporteringen godkändes ej och stadsledningskontoret fick i uppdrag att löpande informera i personalutskottet om omhändertagandet av uppdraget att säkerställa att ett kollektivavtal mot kränkningar och trakasserier tecknas under 2023.	Löpande rapportering sker i personalutskottet
Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda hur Göteborgs Stad kommunikationsarbete kan effektiviseras, dnr 1448/22.	KS 2024-01-10
Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstigen fem procent, dnr 0197/23. Status: delredovisning har gjorts i delårsrapport mars och augusti för kommunstyrelsen.	KS 2024-02-07 KS egen årsrapport

2.4 Uppdrag utanför kommunfullmäktiges budget

Utöver de uppdrag som kommunfullmäktige tilldelar kommunstyrelsen i samband med det årliga budgetbeslutet får kommunstyrelsen även uppdrag löpande under året från kommunfullmäktige. På samma sätt beslutar kommunstyrelsen löpande under året om uppdrag till stadsledningskontoret. Detta innebär att stadsledningskontoret måste planera sin verksamhet för att möjliggöra en kontinuerlig tillförsel av uppdrag. Uppdragen varierar över tid i antal och svårighetsgrad. Vissa uppdrag är av sådan omfattning att kontoret avsätter särskilda resurser för arbetet vilket i sin tur påverkar övrig planering i organisationen. Genomförande av budgetuppdrag kan komma att prioriteras i relation till tidigare givna uppdrag om det blir nödvändigt utifrån kontorets förutsättningar att resurssätta uppdrag.

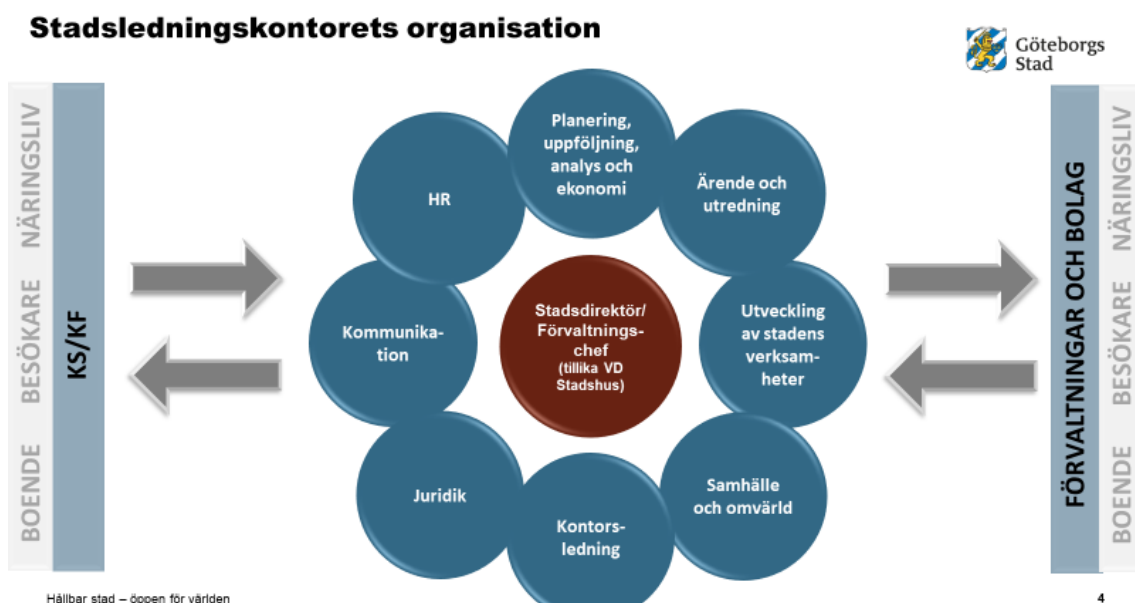
3.0 Stadsledningskontorets grunduppdrag

Kommunstyrelsen leder och samordnar förvaltningen av stadens angelägenheter och har uppsikt över den kommunala verksamheten. De övergripande uppgifterna består bland annat i att ta initiativ i frågor av hela staden-karaktär i syfte att samordna stadens verksamheter. Ansvaret innefattar också stadens ekonomiska förvaltning, personalpolitik och uppsikt och uppföljning. Utöver de övergripande uppgifterna har kommunstyrelsens också ansvar för ett antal uppgifter som listas under rubriken särskilda och övriga uppgifter enligt reglementet.

Stadsledningskontorets primära uppdrag är att möjliggöra kommunstyrelsens och kommunfullmäktiges arbete och stadsledningskontorets organisation är utformad utifrån dessa förutsättningar. Stadsledningskontorets arbete utförs i stort inom fyra huvudprocesser för att stödja kommunstyrelsens övergripande uppgifter.

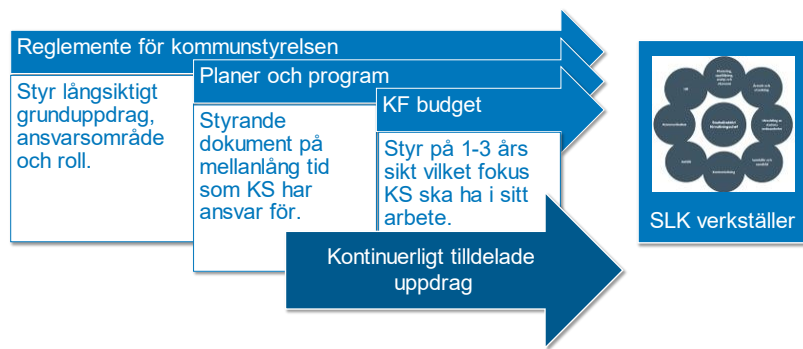
Den ekonomiska ramen har reducerats med ett effektiviseringskrav på 10 miljoner kronor för stadsledningskontoret i budget 2024. Stadsledningskontoret är mitt uppe i en översyn av organisationsstrukturen som syftar till att utveckla en mer effektiv organisation som än bättre kan möta de utmaningar och krav som ställs på kontoret i en föränderlig omvärld. Förändringar i organisationen syftar också till att skapa bättre förutsättningar för chefer och medarbetare att verka och utvecklas, och i ett svårt ekonomiskt läge värderas att arbetssätt är ändamålsenliga i syfte att minska administration och ledningsarbete.

Nedanstående bild visar dagens organisationsstruktur som är under översyn och enligt planering kommer att förändras under inledningen av 2024.



3.1 Stadsledningskontorets grunduppdrag

Stadsledningskontorets grunduppdrag formas främst med utgångspunkt i kommunstyrelsens reglemente, ansvar enligt styrande dokument så som program och planer och kontinuerligt tilldelade uppdrag. Inom ramen för grunduppdraget prioriterar stadsledningskontoret att arbeta med målen och uppdragen kommunfullmäktige ger till kommunstyrelsen i den årliga budgeten enligt avsnitt 2.



Huvudprocesser

Stadsledningskontorets uppdrag utförs i stort inom fyra huvudprocesser.

- Stadens planerings-, budget- och uppföljningsprocess inklusive utförandet av uppsiktsplikten och stadens styrmodell (inklusive ägarstyrning).
- Ärendeprocessen.
- Ledning och samordning i staden.
- Ledning och samordning av det personalpolitiska uppdraget/arbetsgivarpolitiken.

Inom huvudprocesserna bedrivs årligen ett stort antal ärenden, uppdrag, utredningar, och över tid varierar kontorets fokus på olika ansvarsområden. Extra fokus kan exempelvis krävas vid uppbyggnad av nya ansvarsområden eller utifrån tillkommande uppdrag eller ökade ambitionsnivåer. Likaså kan uppdrag som är av den omfattning att de sträcker sig över en längre tid, berör många förvaltningar och bolag eller handlar om utveckling och förändringsarbete vara i behov av stort fokus för prioritering och framdrift. Flera sådana uppdrag styrs av program och planer, har uppdragsdirektiv, särskild organisering och tidsatt planeringshorisont.

Ett av dessa uppdrag avser central samordningsfunktion Agenda 2030 som etablerades 2023. Uppgiften är att samordna arbetet i staden med att förstärka och prioritera insatser där resultaten inte är tillfredsställande inom jämlikhet, jämställdhet och mänskliga rättigheter. Fokus läggs på nytt samordnat program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa, samt på att utforma samordnad långsiktig styrning inom MR-området. Arbetet ska också utvecklas för att stödja förvaltningars och bolags omställning för att uppnå mål i Agenda 2030.

I budget 2023 fick kommunstyrelsen huvudansvaret för målet Segregationen i Göteborg ska minska. I kommunfullmäktiges budget för 2024 formuleras målet Segregationen i Göteborgs ska brytas. Kommunstyrelsen och därmed stadsledningskontoret har en särskild roll för målet utifrån att driva och samordna stadens arbete. Fokus ska vara på insatser och samordning av konkret karaktär.

Arbetet med civilt försvar och krisberedskap bedöms vara fortsatt omfattande och kommer periodvis att ta stora resurser i anspråk. Staden behöver gå från ord till handling och bland annat omsätta de planer och riktlinjer som arbetats fram under de senaste åren till en praktiskt fungerande krigsorganisation. Detta innefattar bland annat uppföljning, övning och utbildningsinsatser.

Arbetet med säkerhetsskydd ökar både i volym och i komplexitet på grund av att stadsledningskontoret övertar ansvar från stadens förvaltningar till följd av tillsynsmyndighetens tolkning av lagstiftningen samt rådande säkerhetsläge och behov av utbyggnad av stadens organisation inom området. Arbetet innefattar såväl ledning och styrning som praktisk hantering av särskilda uppgifter.

Det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet styrs genom ett antal dokument med mål och strategier, som ger förutsättningar för kraftsamling och långsiktigt arbete. För att nå framgång krävs uthållighet och samverkan inom staden och med externa parter. Kontoret leder arbetet med att stödja och samverka tillsammans med förvaltningarna och bolagen. Utvecklingsinsatser behövs såsom kunskapshöjande insatser om digital utveckling som skapar nya möjligheter till exempelvis välfärdsbrott, kränkningar, hatbrott och radikaliseringsliknande nya metodstöd, verktyg och arbetssätt.

Några andra exempel på aktuella uppdrag som kräver stor fokus för att drivas och genomföras är verksamhetsutveckling genom digitalisering och innovation, arenauppdraget, samordning av klimatanpassning och stadens kompetensförsörjning.

Planer och program

Göteborgs Stads program och planer är en del i stadens styrning för att uppnå den politiska viljan. För de program och planer kommunstyrelsen ansvarar för arbetar stadsledningskontoret fram förslag till program eller plan, i vissa driver kontoret genomförande och aktiviteter och har i uppdrag att följa upp programmet eller planen. Samtliga 14 uppföljningar stadsledningskontoret planerade att följa upp under 2023 har antingen genomförts eller pågår.

Verksamhetsåret 2024 är det aktuellt med sex uppföljningar av de planer och program stadsledningskontoret ansvarar för.

- Göteborgs Stads barnrättsplan
- Göteborgs Stads handlingsplan för Åldersvänliga Göteborg
- Göteborgs Stads lokalförsörjningsplan
- Göteborgs Stads plan för digitalisering
- Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning
- Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program

Särskilda och övriga uppgifter i reglementet

Kommunstyrelsens reglemente innehåller även ansvar för ett antal särskilda och övriga uppgifter vilka ingår i stadsledningskontorets grunduppdrag. Här återfinns:

- stadens ekonomiska förvaltning, finansverksamhet och koncernredovisning,
- stiftelseverksamhet,
- övergripande ansvar för krisberedskap och civilt försvar samt säkerhetsskydd,
- ansvar för övergripande kommunikationsfrågor, stadens budskapsplattformar, grafisk profil, anslagstavla och de prioriterade kommunikationskanalerna goteborg.se (webbplats), Göteborgs Stads intranät och nättidningen Vårt Göteborg.
- ansvar för samråd nationella minoriteter,
- ansvar för styrmodell och styrande dokument,
- ansvar för strategisk planering av verksamhetslokaler,
- övergripande ansvar för internationellt samarbete,
- juridiska frågor, processer och tvister samt förhandlingar för stadens räkning,
- bereda beslut i vissa särskilda ärenden och

- stadens visseblåsarfunktion.

Stöd till den politiska organisationen

Stadsledningskontorets grunduppdrag omfattar att ge stöd till den politiska organisationen, det vill säga till kommunstyrelsen med kommunalråd och politiska sekreterare, kommunfullmäktiges ledamöter samt kommunfullmäktiges representationsverksamhet. I uppdraget ingår att ansvara för diarium och sekretariat, att ha en stödjande roll inom representationsverksamheten, att stödja i administrativa frågor och genomföra intern kontroll. Det administrativa stödet riktas i huvudsak till administrativt ansvariga politiska sekreterare och ansvariga kommunalråd, gruppleddare. Stadsledningskontoret ger även stöd till den politiska organisationen avseende personsäkerhetsarbetet och administrativt stöd till politiskt arbete i råden.

3.2 Ledning och styrning

Riktning och mål

Stadsledningskontorets övergripande mål är att ständigt utvecklas för att möta kommunstyrelsens behov, förväntningar och krav.

”Stadsledningskontoret – Redo att hantera dagens och framtida utmaningar, förväntningar och krav”

Vårt grunduppdrag: En grundläggande förutsättning i strävan mot målet är att kontoret vid planering av genomförandet av kommunstyrelsens budget och den egna verksamhetsplaneringen styr resurser och kompetenser så att uppdrag utförs med hög effektivitet, rätt kvalitet och i rätt tid. Arbetet med ständiga förbättringar ligger i grunden, men utöver detta ser stadsledningskontoret att de stora samhällsutmaningarna kan komma att kräva radikala förändringar i arbetssätt, hur stadens verksamheter samarbetar, och samverkan över myndighetsgränser.

Hur vi tar oss an vårt uppdrag: En betydelsefull styrka för kontoret sitter i medarbetarnas sammantagna bredd av kompetenser, och att nyttja denna för att leverera som ett kontor är en framgångsfaktor. Stadsledningskontoret behöver vara en flexibel arbetsplats där arbetssätt kontinuerligt utvärderas för att säkerställa att de är ändamålsenliga och för att medarbetare och chefer ska ha bästa möjliga förutsättningar att verka och utvecklas.

Vår organisationskultur: Ett tillitsfullt klimat är fundamentalt för att nå målet och tillsammans med ett tydligt fördelat och delegerat ansvar skapas delaktighet och engagemang. Kontoret utgår från stadens fyra förhållningssätt och visar det genom önskvärda beteenden.



Leda med nytänkande, mod och uthållighet

Stadens ledarforum, med alla förvaltnings- och bolagsdirektörer, har i ett gemensamt arbete ringat in tre viktiga ledstjärnor för ledarskapet i staden. Nytänkande, mod och uthållighet bedöms som avgörande förmågor för att hela organisationen ska gå från delar till helhet och tillsammans klara av att hantera samhällsutmaningarna. Stadsledningskontoret har genom sin roll i staden ett extra ansvar i denna utveckling och kontorets chefer sätter i sitt ledarskap särskilt fokus på nytänkande, mod och uthållighet.



Systematisk styrning, uppföljning och kontroll

För att ge förutsättningar att leverera effektivt med rätt kvalitet i grunduppdraget arbetar stadsledningskontoret med ett antal interna lednings- och stödprocesser. Målet är att kommunstyrelsen som nämnd ska få god intern kontroll över verksamheten genom systematisk styrning, uppföljning och kontroll. Ledningsarbetet säkras genom ansvar i linjeorganisationen, mötesstrukturer, arbetsprocesser och regleras av ett antal interna styrande och stödjande dokument.

En grund i ledningssystemet är kommunstyrelsens budget liksom kontorets mer detaljerade verksamhetsplanering för att omhänderta mål och uppdrag samt följa upp och återsrapportera resultat för dessa. Nedan redovisas ett antal sakområden vars utvecklingsdelar arbetas in i verksamhetsplaneringen.

Miljöhandlingsplan

Stadsledningskontorets miljöhandlingsplan utgår från den politiska verksamheten i Rådhuset och stadsledningskontorets verksamhet i kvarteret Högvakten tillsammans med kommunens representationsverksamhet i lokalen Börsen. Från och med 2023 har en lokaleffektivisering på 17 procent mätt i kvadratmeter per anställd genomförts då även stadsbyggnads-, stadsfastighets- och exploateringsförvaltningen bedriver verksamhet i byggnaderna. Ytterligare lokalyta har hyrts in och antal anställda som arbetar i lokalerna har ökat från 220 till 330, fördelat på 5 verksamheter. Uppföljning av nyckeltal kommer att redovisas utifrån schablonberäkningar per anställd.

Miljöhandlingsplanen innehåller sju mål baserade på Göteborgs Stads program och planer inom miljöområdet. Sex av målen fångar den direktpåverkande energianvändningen i fastigheterna, transporter och resor, inköp, materialförbrukning och återanvändning samt avfall och kemikalier. Ett sjunde mål fångar den indirekta påverkan som kontoret har genom att tillföra miljöperspektivet i alla huvudprocesser, exempelvis i utredningar, återkoppling på uppdrag, budgetunderlag, uppföljningsprocessen, utövandet av uppsikt över stadens nämnder och bolag. I miljöförvaltningens genomförda miljörevisioner bedöms stadsledningskontoret ha störst påverkansmöjlighet i miljöarbetet genom att arbeta med det sistnämnda målet som har en indirekt påverkan.

Exempel på positiv indirekt miljöpåverkande åtgärder är samordningsuppdraget inom klimatanpassning och grön investering. Under 2024 kommer hjälptexter i tjänsteutlåndemallen, exempelvis för ekologiska dimensionen, revideras.

Handlingsplanens målsättningar följs upp i årsrapport 2023 och i samband med detta värderas förutsättningarna för fortsatt arbete, anges aktiviteter och fastställs nya målvärde för att bidra till måluppfyllelse.

Digitaliseringsplan

Stadsledningskontoret har enligt Göteborgs Stads policy för digitalisering och IT tagit fram en digitaliseringsplan för den egna verksamheten. Planen syftar till att ge överblick av planerade och pågående aktiviteter med fokus på verksamhetsutveckling med hjälp av digital teknik. För åren 2023 - 2025 gäller följande inriktningar:

- Att driva verksamhetsutveckling med hjälp av digital teknik. Samordnat arbete sker inom kontorets digitaliseringsgrupp med prioritering av nominerad verksamhetsutveckling med hjälp av digital teknik som ger störst effekt på kontorets leverans och effektivitet.
- Att kontinuerligt kompetensutveckla medarbetare och chefer inom digitalisering, informationshantering, IT, informationssäkerhet och dataskydd.
- Att fortsätta förbättra och utveckla den lokala användarsupporten.
- Att se över system och licenser med hänsyn till behov och kostnad för att uppnå önskad kostnadseffektivisering.
- Att utveckla den digitala arbetsmiljön för förvaltningen.

Hållbart arbetsliv

Stadsledningskontoret ska vara attraktiv som arbetsgivare. Det är en av flera förutsättningar för att klara kompetensförsörjningen och långsiktigt och hållbart bedriva verksamhet med hög effektivitet och kvalitet.

Det handlar om ett tillitsfullt och nära ledarskap, ett aktivt och ansvarstagande medarbetarskap som även tar ansvar för påverkan av sina kollegers arbetsmiljö och en god arbetsmiljö som uppnås genom förvaltningens mål, strategier och styrning.

Gemensamt skapar vi en arbetsplats med psykologisk trygghet som bidrar till att alla kan bidra med sin kompetens för fortsatt utveckling av arbetsplatsen och verksamheten.

Som stöd och riktning utgår arbetet från stadens gemensamma policys, riktlinje, processer och planer. I grunden handlar det om att alla medarbetare på förvaltningen ska ha rätt förutsättningar för att ta ansvar och utföra sitt arbete på ett bra sätt.

Hållbar arbetsplats

Stadsledningskontoret ska vara en hållbar arbetsplats som främjar hälsa och förebygger ohälsa. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta alla fysiska, psykologiska, sociala och organisatoriska förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön.

Regelbundna arbetsplatsträffar där arbetsmiljöfrågorna är en stående punkt på dagordningen är en grund för det systematiska arbetsmiljöarbetet vid stadsledningskontoret. Alla medarbetare och chefer medverkar i arbetet. God samverkan mellan parterna är en förutsättning för det systematiska arbetsmiljöarbetet och chefer tillsammans med fackliga företrädare är nyckelfunktioner. Genom fortsatt partsgemensam samverkan utvecklar parterna dialogen och strukturen för samverkansformen. En ökad styrning av det systematiska arbetsmiljöarbetet förenklar för olika organisatoriska nivåer och skapar en gemensam grund för analys och åtgärder.

Ledarskapet är en viktig faktor i att utveckla och förbättra verksamheten. Det påverkar medarbetarens hälsa, välbefinnande, arbetstillfredsställelse och frisknärvaro. Ledarskapet har även stor betydelse för medarbetarens motivation, engagemang och prestation.

Mål för arbetsmiljö och hälsa

Medarbetarenkäten som genomförs varje år är förvaltningens verktyg för att mäta och utveckla förvaltningens arbetsmiljö och organisationskultur.

Resultatet av 2022 års mätning visade på en positiv utveckling av Hållbart medarbetarengagemang (HME) för stadsledningskontoret, där totalindexet ökade från 75 till 76. HME är ett index som visar hur engagerade, motiverade och nöjda våra medarbetare är. En viktig målsättning för förvaltningen är att fortsatt ha en positiv utveckling av HME. Därför kommer fortsatt arbete med både utvecklande medarbetarskap och ledarskap vara viktiga utvecklingsområden.

För att följa upp organisationskulturen genomför förvaltningen inte bara enkäter utan följer också ett antal HR-nyckeltal som visar hur det går med vår viktigaste resurs – våra medarbetare. Nyckeltalen är kopplade till medarbetare och har även ett hälsofrämjande syfte. Nyckeltalen som redovisas i den interna ledningsrapporten är också en grund för analyserna i den strategiska kompetensförsörjningsplanen.

I december 2023 kommer resultatet för 2023 års mätning att presenteras och förvaltningens arbetsmiljömål för områdena styrning, motivation och stöd följas upp.

Nya förvaltningsövergripande arbetsmiljömål och avdelningsspecifika mål för 2024 kommer att arbetas fram.

Organisationskultur, medarbetskap och ledarskap

En stark organisationskultur är resultatet av både ett bra ledarskap och ett engagerat medarbetarskap.

Genom ett aktivt och ansvarstagande medarbetarskap och ledarskap skapas beteenden som bygger en organisationskultur. Stadsledningskontoret är i och med sin roll och genom sitt agerande även viktig för utveckling av stadens organisationskultur. Förvaltningens kultur ska präglas av Göteborgs Stads fyra förhållningssätt.

Stadsledningskontoret har omfattande, svåra och ibland komplexa uppdrag, vilket utmanar och ställer krav på såväl ledarskap som medarbetarskap. För att förstå och leverera i komplicerade och komplexa sammanhang krävs samarbete mellan olika kompetenser, samt gemensamma tolkningar för att skapa begriplighet i arbetet. Förvaltningens förmåga att hantera detta påverkar både leverans i uppdragen och upplevelsen av stadsledningskontoret som attraktiv arbetsgivare. Attraktiviteten stärks när medarbetare har en känsla av att vara en del i ett sammanhang och ser möjligheter till professionell och personlig utveckling i linje med verksamhetens behov. Verksamhetens utvecklingsarbete syftar till att skapa tydlig ledning och styrning, samarbeten och kompetensutveckling samt tillit och förtroende från såväl de organisationen är till för som inom organisationen.

Att utveckla och säkerställa den interna kommunikationen är också en viktig faktor för att stödja arbetet med att fortsatt bygga en gemensam identitet och kultur. Den interna kommunikationen ska också bidra till att synliggöra vad vi gör, hur vi gör det och varför vi gör det.

Förvaltningens arbete med att stärka organisationskulturen, medarbetskapet och ledarskapet är fortsatt ett utvecklingsområde under 2024.

Medarbetarskap

Medarbetarskap handlar om hur medarbetaren förhåller sig till arbete, arbetsgivare och arbetskollabor. Ett aktivt och ansvarstagande medarbetarskap där medarbetaren själv får och tar ansvar för både uppdraget, sig själv och andra skapar en arbetsplats med tillit och arbetsglädje. Det kan handla om att bidra till engagemang och trivsel, respektera och samarbeta med andra, ta ansvar för relationer, dela med sig av kunskaper och erfarenheter och leverera på uppdrag.

För att varje medarbetare ska kunna göra ett bra arbete och veta vad som förväntas av dem, är det viktigt att känna till vilka möjligheter som finns att påverka den egen utveckling och arbetssituation genom att vara delaktig och engagerad.

Förvaltningens arbete med utvecklande medarbetarskap (UM) som påbörjades under 2023 är ett långsiktigt och strategiskt arbete för att bygga organisationskulturen. Ett arbete som kommer att fortsätta under 2024.

Cheferna, som också är medarbetare, har en viktig roll i att främja och stödja programmet. Ambitionen är att skapa ett aktivt och ansvarsfullt medarbetarskap som varar.

Ledarskap

Ledarskap är en viktig faktor för att säkerställa hög effektivitet och kvalitet i arbetet.

Personalens individuella kompetens tillsammans med ledningens förmåga att leda och samordna arbetet är avgörande för att uppnå detta.

Ett samordnat, konsekvent och stödjande ledarskap främjar en kultur och ett arbetssätt som tar till vara medarbetarnas kompetens och möjliggör enhetligt agerande och leverans i uppdrag.

Inom kontorets chefsgrupp drivs en fortlöpande chefs- och ledarutveckling utifrån tre identifierade mål:

- Att stärka chefskollektivet och tilliten inom chefsgruppen och i linjen.
- Att öka förmågan till gemensamma tolkningar av sammanhang och uppdrag, som förutsättning för att kunna leda medarbetare och grupper i komplicerade och komplexa uppdrag.
- Att utveckla gemensamma verktyg och arbetssätt i ledarskapet genom regelbunden kunskapspåfyllning och erfarenhetsutbyte i chefsgruppen.

Stadsledningskontoret ska ha ett nära ledarskap som ger helhet, samsyn och förutsättningar för medarbetare att leverera, utvecklas och använda sin kompetens. Stadsledningskontorets definition av nära ledarskap:

“Ledarskapet bygger på förtroendefulla relationer med medarbetarna, det skapas genom det coachande förhållningssättet i avstämningar och samtal som innehåller tydlighet i uppdrag och förväntningar. Ledarskapet kan därmed anpassas till olika individer och situationer.”

Strategisk kompetensförsörjning

Stadsledningskontoret arbetar kontinuerligt med att säkerställa rätt arbetssätt, kompetens och bemanning för att möta nuvarande och framtida utmaningar, förväntningar och krav. Omfattande uppdrag med hög svårighetsgrad ställer krav på samarbete mellan olika kompetenser och leveranser i ett samlat kontorsperspektiv, med hög professionalitet och integritet.

Arbetet med att kartlägga den strategiska kompetensförsörjningen är integrerat i ordinarie verksamhetsplanering. Processen innehåller nulägesanalys, forum för dialog med chefer, prioritering, inriktningar och aktivitet att genomföra. I det årliga budgetarbetet förs dialog med chefer om vilka nuvarande och framtida utmaningar man står inför när det gäller att utveckla verksamheten, rekrytera/introducera/behålla och utveckla medarbetare. Syftet är att analysera vad som krävs i form av förändrat arbetssätt och kompetens och hur förutsättningar för denna förändring skapas.

I tider där stadsledningskontorets uppdrag och roll förändrats tillsammans med den snabba digitala utvecklingen och arbetsgivare konkurrerar om en allt mindre arbetskraftstillgång blir förmågan att anpassa sig till förändringarna och förmågan att tänkt nytt viktiga områden att omhänderta i förvaltningen strategisk kompetensförsörjningsplan för 2024–2026. Planen innehåller aktiviteter med syftet att både behålla och attrahera nya medarbetare.

Samlad riskbild och intern kontrollplan

Kommunstyrelsen som nämnd ska i budgetarbetet säkerställa att riskhantering sker kontinuerligt inom väsentliga verksamhetsområden, processer och projekt samt vid större förändringar i verksamheten. Den samlade riskbilden innehåller övergripande centrala riskområden för att klara grunduppdraget och åtgärder för att hantera risker i verksamheten.

Den samlade riskbilden fokuserar på förvaltningens förutsättningar att möjliggöra kommunstyrelsens och kommunfullmäktiges arbete och behovet av tillit från stadens organisation. I beredningen inventerar, värderar och dokumenterar förvaltningen risker i grunduppdraget. Årets riskbedömning satte fokus på vad som särskilt behöver beaktas i en tid med svag ekonomi för att möta de stora samhällsutmaningarna och för att minska administration.

- Stadsledningskontoret ska ytterligare utveckla systematiken för att planera genomförandet av uppdrag kommunstyrelsen ger till kontoret. Det handlar om att i ett tidigt skede, fastställa ambitionsnivå, tillvägagångssätt och avgränsa hur kontoret tar sig an uppdragen.
- Stadsledningskontoret ska öka förståelsen och utveckla kompetensen om digitaliseringens påverkan och möjligheter för att kunna dra nytta av AI och möjligheterna digitaliseringen ger att arbeta mer effektivt och frigöra resurser från administration och underlätta ledningsarbete.

Stadsledningskontoret arbetar med egenkontroller för att förhindra, minimera eller upptäcka risker. För de övergripande riskerna i den samlade riskbilden består kontrollaktiviteterna i huvudsak av att följa upp att planerade åtgärder genomförts och värdera om de gav önskad effekt. Dessutom anges särskilt vilka rutiner som ska granskas inom områden där det finns risk för förtroendeskadliga fel eller oegentligheter.

Synpunkter från stadsrevisionen i årliga granskningar av kommunstyrelsens verksamhet och Göteborgs Stads räkenskaper och bokslut är också grund för stadsledningskontorets förbättringsarbete och en del i att minimera risker. Stadsledningskontorets lämnar förslag till yttrande i form av ett tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen där det framgår vilka åtgärder som kommunstyrelsen gjort eller planerar att göra med anledning av lämnade synpunkter.

3.3 Ekonomi

Ekonomisk strategi

God ekonomisk hushållning handlar om att använda resurserna på ett ändamålsenligt och effektivt sätt. Resurserna ska användas till rätt saker på bästa möjliga sätt i varje del av verksamheten, så att det samlade resultatet på bästa sätt bidrar till uppfyllandet av uppdraget.

Utgångspunkten i den ekonomiska strategin är att ha en ändamålsenlig fördelning av resurser. Helhetssyn och gemensam bild av uppdraget är en förutsättning för att åstadkomma en sådan fördelning och användning av resurserna. Den ekonomiska strategin bygger på att synliggöra och fördela resurser till de områden som ledningsgruppen valt att prioritera för att genomföra grunduppdraget på ett väl avvägt sätt samt för att genomföra budgetens uppdrag och målsättningar.

Inför varje budgetår fastställs ett ekonomiskt utgångsläge per organisatoriskt område i budgetarbetet på stadsledningskontoret. Kontoret följer noggrant utvecklingen under året och analyserar avvikelserna mot utgångsläget som därefter behandlas i ledningsgruppen för gemensamt ställningstagande om eventuellt behov av omprioritering av resursanvändning. Uppföljnings- och prognosarbetet är därför prioriterat som styrinstrument.

Över tid varierar omfattningen och komplexiteten i de uppdrag stadsledningskontoret har att hantera. En annan viktig utgångspunkt i den ekonomiska strategin är därför att ha en kostnadsstruktur, fasta kostnader i förhållande till rörliga kostnader, som skapar flexibilitet utifrån de ekonomiska förutsättningarna och uppdraget för kontoret. Nya uppdrag ska hanteras inom budgetramen. Det gäller främst uppdrag där ordinarie personal kan gå in med hög sakkunskap och god bild av viktiga samband med andra närliggande frågor och uppdrag på kontoret. Det ska också finnas flexibilitet för att kunna göra snabba omprioriteringar och finansiera tillfälliga behov av extern kompetens.

Ekonomiskt utgångsläge

Övergripande förutsättningar

Kommunbidraget som kommunfullmäktige beslutat om för 2024 uppgår för kommunledningen till 394,5 mnkr. Kommunbidragsramen för 2024 innehåller en uppräknings av 2023 års ram med prisindex för kommunal verksamhet (PKV) 4,1 procent. I ramen finns också en ökning med 4 mnkr för arbete mot antisemitism och islamofobi (Levande Historia). Den ekonomiska ramen har också reducerats med ett effektiviseringskrav på 10 mnkr för stadsledningskontoret. Därutöver har ramen reducerats med 0,6 mnkr motsvarande utebliven uppräknings av kommunalrådets arvoden för 2024. Denna ramminskning hanteras i detta förslag till budget inom den politiska verksamheten. Justeringar mellan de organisatoriska delarna kan komma att göras då arbetet med detaljbudget fortsätter.

Stadsledningskontorets verksamhet

Budgeten för stadsledningskontorets verksamhet uppgår år 2024 till 289,4 mnkr. Budgetramen är 6 mnkr högre än 2023 (283,4 mnkr) och inom denna finns såväl uppräknings som justeringar utifrån förändringar i uppdrag. Se förändringarna ovan samt i nedanstående tabell.

Kommunfullmäktiges budget innehåller ett antal uppdrag som behöver prioriteras och resurssätta. Stadsledningskontorets fokus är att i alla lägen ha överblick och kontroll på resurssättning av kontorets grunduppdrag.

Den politiska verksamheten

Budgeten för den politiska verksamheten uppgår till 105,1 mnkr. Budgetförändringen på 3,4 mnkr jämfört med 2023 (101,7 mnkr) innehåller uppräknings av kommunbidraget med motsvarande belopp.

Personal- och kompetensförsörjning (avrop från kommuncentrala poster)

I kommunfullmäktiges budget 2024 är 20,0 mnkr avsatta för personal- och kompetensförsörjning, vilket är en minskning med 25,0 mnkr jämfört med 2023. Anslaget ska stödja personalpolitiken utifrån ambitionerna i kommunfullmäktiges budget. Enligt beslut i kommunstyrelsen ska anslaget hanteras inom ramen för kommunstyrelsens verksamheter. Upparbetade kostnader hos kommunstyrelsen har ingen resultatpåverkan på kommunstyrelsens som nämnds egen ekonomi eftersom kostnaderna avropas från kommuncentrala poster. Personalutskottet (PU) tar beslut om fördelning utifrån nedanstående förslag 2023-11-22.

Personal- och kompetensförsörjningsanslaget (belopp i mnkr)	Budget 2024
Bemanning	1,4
Chefsförsörjning	8,4
Leda och samordna personalpolitiken	8,0
Reserv	2,2
Total	20,0

Övriga medel som hanteras genom redovisning i kommunstyrelsens uppföljningsrapporter

- Extern visselblåsarfunktion, 0,7 mnkr
- LOV3-områden, 30,0 mnkr

- Samverkanslokaler (1,5 mnkr kan avropas av kommunstyrelsen och socialnämnd centrum).
- Arenauppdraget, 10,0 mnkr
- Kostnader för ordförandeskap STRING, 0,5 mnkr

Övriga ekonomiska flöden (faktureras)

Kommunstyrelsens budget innehåller kostnader för centrala fackliga förtroendepersoner och kommunikationssystemet Rakel. Stadsledningskontoret har i uppdrag att samordna hanteringen och fakturerar stadens förvaltningar och bolag respektive andel av kostnaderna. Posterna har ingen resultatpåverkan men påverkar omslutningen av intäkter och kostnader i resultaträkningen.

Investeringar

I Göteborgs Stads budget 2023 avsattes 250 mnkr kommuncentralt över en treårsperiod för investeringar inom krisberedskap, posterna finns även med i budget 2024. Investeringarna avser förmågehöjande åtgärder för att stärka stadens beredskap att hantera samhällsstörningar. Exempel på åtgärder är reservkraft, nödvattenanslutningar, trygghetspunkter, kriskommunikation, skyddsrum och skyddade ledningsplatser. Kommunstyrelsen ansvarar för att hantera dessa medel och fördela dem till olika projekt som bedöms prioriterade.

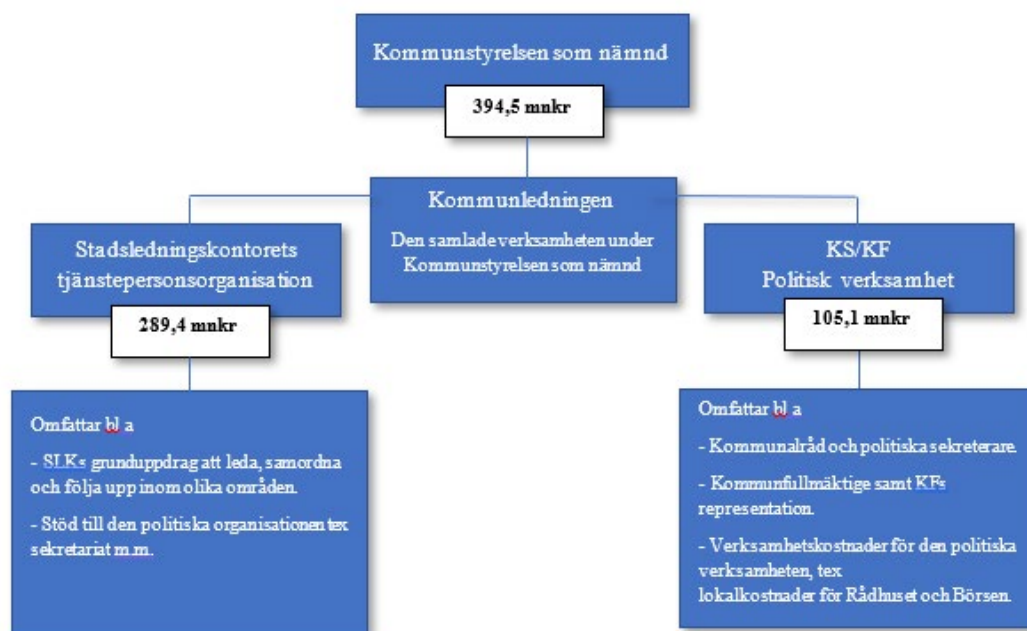
Investeringar (mnkr)	2023	2024	2025	2023–2025
Krisberedskap (kommuncentralt)	10	120	120	250

Eget kapital

Enligt stadens budget 2024 kan nämnderna under 2024 hemställa till kommunstyrelsen om att använda eget kapital. Beslut om användning av eget kapital tas av kommunstyrelsen i samband med kompletteringsbudgetarna.

Ekonomiska förutsättningar per organisatorisk del

I kommunfullmäktiges budget fördelas 394,5 mnkr i kommunbidrag till posten kommunledningen. Denna presenteras här i två olika verksamhetsdelar. Dels den samlade politiska verksamheten med kommunfullmäktige och kommunstyrelsen, dels stadsledningskontoret som är kommunstyrelsens och kommunfullmäktiges förvaltning. Bilden nedan åskådliggör strukturen.



Den ekonomiska ramen fördelas på övergripande nivå till stadsledningskontorets tjänstepersonsorganisation med 289,4 mnkr och till den politiska verksamheten med 105,1 mnkr. Justeringar mellan de organisatoriska delarna kan komma att göras då arbetet med detaljbudget fortsätter.

Kommunledningens resultaträkning innehåller även anslag och samordningsuppdrag som i sin helhet finansieras av kommuncentrala poster eller via intäkter från andra nämnder och bolag i staden. Posterna påverkar inte resultatet men omfattningen är ofta olika från år till år och bidrar därmed till avvikelser vid jämförelser mellan åren i resultaträkningen.

Kommunledningen (belopp i mnkr)	Budget 2023	Budget 2024
Intäkter	109,7	110,0
Kostnader	-576,7	-557,2
Kommunbidrag	385,1	394,5
Kommuninterna bidrag	81,9	52,7
Resultat	0,0	0,0
Politisk organisation		
Intäkter	0,5	0,5
Kostnader	-102,2	-105,6
Kommunbidrag	101,7	105,1
Resultat	0,0	0,0
Stadsledningskontoret		

Intäkter	32,3	32,7
Kostnader	-352,6	-354,8
Kommunbidrag	283,4	289,4
Kommuninterna bidrag	36,9	32,7
Resultat	0,0	0,0
Personal- och kompetensförsörjning		
Intäkter	0,0	0,0
Kostnader	-45,0	-20,0
Kommunbidrag	0,0	0,0
Kommuninterna bidrag	45,0	20,0
Resultat	0,0	0,0
Övrig verksamhet		
Intäkter	76,8	76,8
Kostnader	-76,8	-76,8
Kommunbidrag	0,0	0,0
Resultat	0,0	0,0



Bilaga 2

Samlad riskbild och internkontrollplan 2024

Kommunstyrelsen

Samlad riskbild och intern kontrollplan 2024

Kommunstyrelsen som nämnd ska säkerställa att riskhantering sker kontinuerligt inom väsentliga verksamhetsområden, processer och projekt samt vid större förändringar i verksamheten och fastställa en samlad riskbild och internkontrollplan i budgetarbetet.

I beredningen av den samlade riskbilden inventerar, värderar och dokumenteras stadsledningskontoret risker i grunduppdraget. Arbetet utmynnar i förslaget till samlad riskbild som innehåller övergripande centrala riskområden för att klara grunduppdraget och åtgärder för att hantera risker i verksamheten. Den samlade riskbilden fokuserar på kontorets förutsättningar att möjliggöra kommunstyrelsens och kommunfullmäktiges arbete och behovet av tillit från stadens organisation.

Stadsledningskontoret arbetar med egenkontroller i arbetsprocesser, rutiner med mera för att förhindra, minimera eller upptäcka risker. För de övergripande riskerna i den samlade riskbilden består kontrollaktiviteterna i huvudsak av att genomföra planerade åtgärder och följa upp dem när de genomförs. Dessutom anges särskilt vilka rutiner som ska granskas inom områden där det finns risk för förtroendeskadliga fel eller oegentligheter.

I årets värdering av risker lyftes särskilt två områden att utveckla. Det gäller dels behovet av att i ett tidigt skede, fastställa ambitionsnivå, tillvägagångssätt och avgränsa hur vi tar oss an uppdrag. Stadsledningskontoret ska ytterligare utveckla systematiken, bli bättre på att prioritera och nå samsyn av ambitionsnivåer i uppdragshanteringen. Den andra området gäller förståelse och kompetensutveckling om digitaliseringens påverkan och hur kontoret kan dra nytta av AI och vilka möjligheter digitaliseringen ger att arbeta mer effektivt.

Övergripande omvärldsförutsättningar, exempelvis globalisering, kärvt ekonomiskt läge, svårighet att kompetensförsörja stadens verksamheter och komplexa processer för att ställa om till ett hållbart samhälle är stora utmaningar för Göteborgs stad. Stadsledningskontoret ska använda resurser så effektivt som möjligt och kunna anpassa kontoret till omvärlden och ett ansträngt ekonomiskt läge. I skrivande stund pågår en översyn av organisationen som syftar till att utveckla en mer effektiv organisation som än bättre kan möta de utmaningar och krav som ställs på kontoret i en föränderlig omvärld.

Stadsledningskontorets verksamhet har under senare år påverkats av ett omfattande krisledningsarbete i stadens hantering av covid-19 och händelserna i Ukraina. Under det gångna året har säkerhetsläget i Sverige successivt försämrats bland annat till följd av koranbränder och desinformationskampanjer mot socialtjänsten. Säkerhetspolisen meddelade i augusti 2023 att de bedömt att höja terrorhotnivån i Sverige från en trea till en fyra på en femgradig skala. Stadsledningskontoret befinner sig i så kallad ”förstärkt samordning” vilket innebär att mer resurser knyts till arbetet med omvärldsbevakning, samordning i staden och samverkan med andra myndigheter.

För att klara uppdraget är stadsledningskontorets egen kompetensförsörjning för att behålla, utveckla och rekrytera rätt kompetens väsentlig. Förutsättningarna att kompetensförsörja kontoret påverkas till del av den snabba förändringstakten i samhället och oförutsägbarhet i vilka uppdrag kontoret har att hantera. Stadsledningskontoret har stärkt arbetet och integrerat den strategiska kompetensförsörjningen i den årliga verksamhetsplaneringen och tagit fram en kompetensförsörjningsplan.

Stadsledningskontoret fortsätter också att utveckla ledarskap, medarbetarskap och organisationskultur för att vara en arbetsplats som erbjuder goda möjligheter för medarbetare och chefer att verka och utvecklas och därmed attrahera den kompetens som är nödvändig för vårt uppdrag.

Samlad riskbild

Brister i genomförandet av stadsledningskontorets samlade uppdrag	
<u>Riskbeskrivning:</u> Risk för kvalitetsbrister i processer och att beslutsunderlag och styrintformation till kommunstyrelsen är ofullständig. Att kommunstyrelsens och förvaltningar och bolags tillit och förtroende för kontoret minskar. <u>Konsekvensbeskrivning:</u> Att kontoret inte kan genomföra grunduppdraget enligt reglemente och kommunfullmäktiges budget med tillräcklig kvalitet och inom förväntad tidsram. Att kontorets förmåga att resurssätta, driva, leda och samordna staden gemensam utveckling minskar. <u>Genomförda åtgärder:</u> Stärkt verksamhetsplanering med tydlig koppling till kommunstyrelsens budget- och verksamhetsplan. Systematisk uppföljning och rapportering i linjen av verksamheten. Kontinuerlig ledarskapsutveckling för att främja kultur och arbetssätt för att ta vara på kontorets samlade kompetens och verka och leva som ett kontor. Program för utvecklande medarbetarskap (UM) har startat under 2023. Arbetsgrupper, roller och arbetssätt har setts över och anpassats utifrån ny organisation för att minska riskerna i den samlade riskbilden. Ökat samarbetet mellan kontoret och SHAB. Involverar kompetens från förvaltningar och bolag i beslutsunderlag/ärenden/uppdrag där djupare verksamhets- och specialistkunskap krävs.	<u>Planerade åtgärder:</u> • Organisationsöversyn pågår för att utveckla en mer effektiv organisation som än bättre kan möta de utmaningar och krav som ställs på kontoret i en föränderlig omvärld. Förändringarna syftar också till att skapa bättre förutsättningar för chefer och medarbetare att verka och utvecklas, och i ett svårt ekonomiskt läge värderas att arbetssätt är ändamålsenliga i syfte att minska administration och ledningsarbete. • Kommunera och tydliggöra stadsledningskontorets roll i att samordna stadens verksamheter från delar till helhet. • Fortsatt fokus på utvecklande medarbetarskap med aktiviteter för att bygga en god organisationskultur och en arbetsplats som erbjuder goda möjligheter för medarbetare och chefer att verka och utvecklas och därmed attrahera den kompetens som är nödvändig för uppdraget. • Stadsledningskontoret ska öka förståelsen och utveckla kompetensen om digitaliseringens påverkan för att kunna dra nytta av AI och möjligheterna digitaliseringen ger att arbeta mer effektivt och frigöra resurser från administration och underlätta ledningsarbete. Uppföljning sker löpande i delårs- och årsrapporter till kommunstyrelsen som nämnd.

Risk att inte kunna kompetensförsörja kontoret med rätt kompetens	
<u>Riskbeskrivning:</u> Att stadsledningskontoret inte klarar att behålla, utveckla och rekrytera nya kompetenser/medarbetare. <u>Konsekvensbeskrivning:</u> Att leverans inte sker enligt kommunstyrelsens förväntningar om ärenden och uppdrag tar lång tid att handlägga eller inte utförs med tillräcklig kvalitet. Att det är svårt att resurssätta och bemanna uppdrag med rätt kompetens. Att arbetsbelastningen blir hög och ojämn och påverkat arbetsmiljön negativt. <u>Genomförda åtgärder:</u> Kontoret har aktuella arbetsvärderingar och har kartlagt lönebildningen för att tydliggöra förväntningar och svårighetsgrad för olika befattningar. Kontoret stärker successivt kompetensen inom förändringsledning, utrednings- och analysarbete för att bland annat arbeta med samhällsutmaningarna. Kompetensförsörjningsplan för att på kort och lång sikt klara kompetensförsörjningen. Kontinuerlig ledarutveckling.	<u>Planerade åtgärder:</u> • Program för utvecklande medarbetarskap fortsätter 2024 Uppföljning sker löpande i delårs- och årsrapporter till kommunstyrelsen som nämnd.

Risk för försämrad arbetsmiljö	
<u>Riskbeskrivning:</u> Att omfattande uppdrag som kräver skyndsam handläggning, förändringar i roller och uppdrag kan medföra en ryckighet som påverka arbetsmiljön negativt. Att brist på kompetens medför hög arbetsbelastning under lång tid för medarbetare och chefer på kontoret. <u>Konsekvensbeskrivning:</u> Kan medföra hög och ojämn arbetsbelastning för medarbetare och chefer. Ohälsa minskar förutsättningarna att prestera och leverera enligt uppdrag och uppsatta mål i arbetet. <u>Genomförda åtgärder</u> Årligen utvärdera det systematiska arbetsmiljöarbetet. Om avvikelser framkommer vid utvärderingen följs de upp i en handlingsplan för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Årligen följa upp arbetsmiljön enligt förvaltningens anvisning för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det inkluderar de olika uppföljningsforumen som återfinns under rubriken genomförda åtgärder. Regelbundna arbetsplatsträffar där arbetsmiljöfrågorna är en stående punkt på dagordningen. Regelbunden samverkan i form av lokal samverkansgrupp, förvaltningens samverkansgrupp och skyddskommitté. I dessa forum följs arbetsmiljöfrågor upp. Arbetsmiljöronder genomförs varje år. Medarbetarenkäten används som indikatorer för att mäta medarbetarupplevelsen för alla avdelningar. Mål för arbetsmiljö och hälsa är inarbetade i förvaltningens verksamhetsplaner. Ändringar i uppgiftsfördelning och förtydligande i returnering av arbetsuppgifter samt dokumentation gällande arbetsmiljöarbetet har genomförts med anledning av rekommendationen i granskningen av kommunstyrelsen verksamhetsåret 2021.	<u>Planerade åtgärder:</u> • Kontrollera att existerande åtgärder genomförs som planerat. Uppföljning sker årsrapporten till kommunstyrelsen som nämnd.

Risker i samordningsuppdraget inklusive omfattande, komplicerade uppdrag

Riskbeskrivning:

Att ledning och samordning av stadens stora organisation med många olika verksamheter och storstadsutmaningar inte samordnas och prioriteras ur ett helhetsperspektiv med förmåga att hitta innovativa lösningar.

Konsekvensbeskrivning:

Förvaltning och utvecklingsarbete utifrån förändrade behov eller för att möta olika utmaningar sker inte lika effektivt och med den kvalitet som är önskvärd.

Ställer höga krav på ledarskap och medarbetarskap att driva förändringsledning och verksamheten effektivt och med hög kvalitet, ibland i otydliga sammanhang.

Genomförda åtgärder:

Fokus på att samordna förvaltningar och bolag i det gemensamma arbetet utifrån utmaningar för samhällsuppdraget generellt och i synnerhet för uppdrag där vi har ett uttalat uppdrag att driva och samordna.

Fokus på samarbete mellan olika kompetenser och leverans i ett samlat kontorsperspektiv.

Kontoret organisation anpassas löpande för att öka förutsättningarna att driva samordnings- och förändringsarbeten.

Utveckling inom Stadens ledarforum för att stärka det gemensamma ansvaret och utvecklingen av bland annat stora utmaningar för Göteborg Stad.

Fastställd arbetsprocess och ansvar för övergripande samordning av lokalfrågor för staden.

Ledarskapsutveckling för att öka förmågan till gemensamma tolkningar av sammanhang och uppdrag för att kunna leda medarbetare och grupper i komplexa uppdrag.

Planerade åtgärder:

- Kontrollera att existerande åtgärder genomförs som planerat
- Stadsledningskontoret ska ytterligare utveckla systematiken för att planera genomförandet av uppdrag kommunstyrelsen ger till kontoret. Det handlar om att i ett tidigt skede, fastställa ambitionsnivå, tillvägagångssätt och avgränsa hur kontoret tar sig an uppdragen.

Uppföljning sker löpande i delårs- och årsrapporter till kommunstyrelsen som nämnd.

Risker för förtroendeskador och oegentligheter	
<u>Riskbeskrivning:</u> Att kontroller brister eller inte utförs. Att rollfördelning i vem som gör vad är otydlig. Risk för oegentligheter. Risker för fel i administrativa processer på grund av att anvisningar inte är uppdaterade/kända eller inte efterlevs av verksamheten. <u>Konsekvensbeskrivning:</u> Vid brister finns risk för oegentligheter och/eller att förvaltningens anseende skadas. <u>Genomförda åtgärder:</u> Information med anvisningar/rutiner och ansvar finns i chefsportalen och på intranät. Stödfunktioner finns att tillgå och kan bland annat nås via funktionsbrevlådor. Utbildningar och genomgångar erbjuds vid behov. Aktualitetsprövning av styrande dokument och intranät görs årligen.	<u>Planerade åtgärder:</u> • Kontroller ska göras enligt fastställd intern kontrollplan. • Brister som framkommer vid interkontroller dokumenteras och kommuniceras till berörda. Uppföljning sker i delårs-och årsrapporter till kommunstyrelsen som nämnd och aktualitetsprövningen av styrande dokument tas upp i ärende till kommunstyrelsen.

Internkontrollplan

En väsentlig del av internkontrollen är att bevaka att åtgärderna i den samlade riskbilden genomförs och löpande följa upp utvecklingen och agera vid avvikelser.

Inom områden nedan kommer kontroller att göras inom ett antal processer.

Riskområde: Löneprocessen	
<u>Riskbeskrivning</u> Brister i kontroller och att kontroller inte utförs. Risk för oegentligheter. <u>Konsekvensbeskrivning</u> Fel lön betalas ut. <u>Genomförda åtgärder</u> Utbildning i Personec erbjuds. Regelbundna möten hålls mellan HR-avdelning och ekonomiavdelning och med chefer avseende information om rutiner, dokumentation och deadlines. Stickprovskontroller på löner görs kontinuerligt. Kontroller utförs av chefer innan och efter löneutbetalning.	<u>Planerade kontroller:</u> • Stickprovskontroller på löner för att följa upp att rätt lön betalas ut. • Stickprovskontroller på att chefer utfört kontrollerna innan och efter löneutbetalning. Resultatet av kontrollerna följs upp i årsrapporten till kommunstyrelsen som nämnd.

Riskområde: Processen vid nyanställning/avslut av personal	
<u>Riskbeskrivning</u> Att konton, behörigheter och DG-listor, inte finns eller tar lång tid att få tillgång till när medarbetare anställs eller inte avslutas när anställda får ändrade roller eller slutar på stadsledningskontoret. <u>Konsekvensbeskrivning</u> Brister i informationssäkerheten om anställda har tillgång till system de inte behöver i tjänsten, fel behörighetsnivå eller inte avslutas när anställningen upphör. <u>Existerande åtgärder</u> Rutinbeskrivningar finns lättillgängligt. Administrativt stöd finns att tillgå vid frågor. Vid anställning/avslut ska chef enligt rutin kontakta HR-avdelningen för att säkerställa att uppgifter till lönesystemet är kompletta och riktiga.	<u>Planerade kontroller:</u> • Stickprovskontroller av att anställda som slutat avslutas i system och att konton/behörigheter inte finns kvar. • Genomgång av att kontroller av behörigheter i system dokumenteras. Resultatet av kontrollerna följs upp i årsrapporten till kommunstyrelsen som nämnd.

Riskområde: Inköp och upphandling	
<u>Riskbeskrivning</u> Risk för fel vid inköp och upphandlingar på grund av att framtagna anvisningar inte är kända eller efterlevs av verksamheten. <u>Konsekvensbeskrivning</u> Vid fel finns risk för skadestånd och att förvaltningens anseende rubbas. <u>Existerande åtgärder</u> Stickprov görs varje år som en del i förvaltningens internkontroll. Anvisningar och rutinbeskrivningar finns och är lättillgängliga för kontorets medarbetare och chefer. Begränsat antal beställare i förvaltningen. Nya beställare genomgår beställarutbildningen som Intraservice har tagit fram. Information ges till nyanställda chefer om stadens inköpsutbildningar. Stöd finns att tillgå vid frågor. En funktionsbrevlåda har tagits fram som medarbetarna kan skicka frågor till. Förvaltningen har anslutit sig till tjänsten Stöd vid uppföljning av inköp (spendanalys) som ska hjälpa i arbetet med att följa upp att inköp görs enligt avtal.	<u>Planerade kontroller:</u> Kontrollera att existerande åtgärder genomförs som planerat. Resultatet av kontrollerna följs upp i årsrapporten till kommunstyrelsen som nämnd.

Riskområde: Representation, resor, kurs och konferens	
<u>Riskbeskrivning</u> Att regelverk och rutiner inte efterlevs gällande representation, resor, kurs, konferens. Risk för oegentligheter. <u>Konsekvensbeskrivning</u> Förtroendeskadligt när det blir fel. <u>Existerande åtgärder</u> Riktlinjer och rutiner finns lättillgängligt. Regelbundna stickprovskontroller utförs. Administrativt stöd finns att tillgå vid frågor. En funktionsbrevlåda har tagits fram som medarbetare kan skicka frågor till. Återkoppling görs till de medarbetare/avdelningar som ej följt regelverket och rutinerna. Utbildningsinsatser genomförs vid behov.	<u>Planerade kontroller:</u> Stickprovskontroller av förtroendeskadliga poster för att säkerställa att riktlinjer och rutiner inom området följs. Resultatet av kontrollerna följs upp i årsrapporten till kommunstyrelsen som nämnd.



Bilaga 3

Interna regler och riktlinjer för ekonomisk uppföljning och överföring av eget kapital 2024

Kommunstyrelsen

Innehållsförteckning

1 Inledning.....	3
2 Ekonomisk uppföljning och hantering av eget kapital vid årsskiftet.....	4

1 Inledning

Stadsledningskontoret lämnar här förslag till interna regler och riktlinjer för ekonomisk uppföljning och hantering av eget kapital vid årsskiften till kommunstyrelsen som nämnd för fastställande.

Kommunfullmäktiges årliga budgetbeslut är det övergripande styrdokumentet för Göteborgs Stads nämnder och bolag. Kommunfullmäktige har också fastställt regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning i staden. Reglerna ska särskilt läsas och förstås tillsammans med riktlinjer för styrning, uppföljning och kontroll. Enligt reglerna ska nämnd besluta om interna regler och riktlinjer för ekonomisk uppföljning och överföring av eget kapital vid årsskiften. Dessa regler och riktlinjer ska också ange befogenhetsfördelningen mellan nämnd och dess förvaltning.

Utöver vad som anges i detta dokument har stadsdirektören skyldighet att vid behov redovisa ekonomiskt läge eller andra förhållanden om förvaltningen till kommunstyrelsen som nämnd om särskilda omständigheter föreligger.

2 Interna regler och riktlinjer för ekonomisk uppföljning och överföring av eget kapital vid årsskiften

Ekonomiska ramar per verksamhetsdel

Kommunstyrelsen fastställer ekonomisk ram för den politiska verksamheten respektive stadsledningskontoret i det årliga budgetbeslutet. Verksamhetsdelarna skiljs åt budgetmässigt och i uppföljningen för att kommunstyrelsen ska kunna värdera och förhålla sig till effekter som uppstår i båda delarna.

Ekonomisk ram för den politiska organisationen

Den politiska verksamheten har ansvar för sin ekonomi, rekrytering, administration och inköp. Stadsledningskontoret har en stödjande roll i det ansvaret. Om avvikelser uppstår i budget för den politiska organisationen ska stadsdirektören initiera en dialog med kommunstyrelsens ordförande och presidium som tar ställning till hur avvikelsen ska hanteras.

Ekonomisk ram för stadsledningskontoret

Stadsdirektörens fastställer i det interna budgetarbetet ekonomiska ramar för stadsledningskontorets organisation utifrån grunduppdrag och kommunstyrelsens budget. Planeringen sker i dialog med ledningsgruppen och i arbetet involveras kontorets övriga chefer.

Med anledning av det ansträngda ekonomiska läget anpassar kontoret verksamheten genom återhållsamhet och särskild prövning av ersättningsrekrytering och viss omgruppering inom organisationsstrukturen. För närvarande tillämpar kontoret en rutin som innebär att all ersättningsrekrytering tas upp i ledningsgruppen för samordning och beslut om återbesättning.

Den ekonomiska ramen bryts ner i en budget på områdens- och avdelningsnivå och periodiseras i samband med detaljbudgetarbetet.

Linjechefer underställd stadsdirektör, förfogar över budget och resurser som har avsatts för att genomföra uppdrag inom verksamhetsområdet. I uppdraget ingår ansvar för att följa upp och analysera ekonomin och ta fram prognoser för sitt verksamhetsområde. Uppföljning och rapportering sker i linjen inom ramen för stadsledningskontorets interna process för ekonomisk uppföljning och rapportering. Överordnad chef kan löpande under verksamhetsåret ta beslut om omdisponering av överskott om förutsättningarna ändras. Om den samlade prognosen för ett område avviker negativt mot budget rapporteras detta av ansvarig chef för område. Stadsdirektören fattar beslut om åtgärder ska tas fram eller om budgetavvikelsen kan godkännas. Det senare kan ske om förvaltningens ekonomi är i balans.

På samma sätt ska ett ekonomiskt överskott i prognos rapporteras. Stadsdirektören har alltid rätt att besluta om att överskott i ett område kan användas för att möta underskott i ett annat område.

Om uppföljning för stadsledningskontoret visar på ett periodutfall som avviker negativt från det ekonomiska målet för perioden och prognosen för helåret avviker negativt mot årsbudgeten, ska stadsdirektören presentera förslag till åtgärder för kommunstyrelsen. Åtgärdsförslaget ska vara utformade så att förvaltningen, senast vid utgången av innevarande budgetår, uppnår en ekonomi i balans.

Eget kapital

Enligt stadens budget 2024 kan nämnderna under 2024 hemställa till kommunstyrelsen om att använda eget kapital. Beslut om användning av eget kapital tas av kommunstyrelsen i samband med kompletteringsbudgetarna.



Bilaga 4

Tid- och arbetsplan för planerings- och uppföljningsarbetet 2024

Kommunstyrelsen

Innehållsförteckning

1 Inledning.....	3
2 Tid- och arbetsplan för planerings- och uppföljningsarbetet	4

1 Inledning

Göteborgs Stads riktlinje för styrning, uppföljning och kontroll anger att nämnd ska följa tidplanen för det kommungemensamma planerings- och uppföljningsarbetet som fastställs i årliga anvisningar av kommunstyrelsen. Nämnd ska också årligen besluta om en egen tid- och arbetsplan för det planerings- och uppföljningsarbetet i enlighet med stadens anvisningar. Uppföljningen ska säkerställa nämndens ansvar för verksamheten.

Vid utskick av innevarande handling är Göteborgs Stads struktur- och tidplan för budget och uppföljningsprocessen 2024 bordlagd i kommunstyrelsen. Stadsledningskontoret återkommer med ett justerat förslag till tidplan om beslutet som gäller stadens struktur och tidplan innebär att den egna tid- och arbetsplanen för planerings och uppföljningsarbetet för kommunstyrelsen som nämnd behöver ändras. Kommunstyrelsen fastställde i september 2023 tidplan för kommunstyrelsens sammanträden 2024. Stadsledningskontorets planering utgår från att sammanträden för kommunstyrelsen som nämnd i möjligaste mån ska ske på kommunstyrelsens ordinarie sammanträden.

Kommunstyrelsen som nämnd ska fastställa kommunstyrelsens egna delårs- och årsrapporter inom ramen för stadens struktur-och tidplan för nämnder. Med hänsyn tagen till tidpunkterna när den ekonomiska redovisningen stänger, anmäls kommunstyrelsens egna rapporter till kommunstyrelsens sammanträde senare än ordinarie utskick av handlingar.

Om kommunstyrelsen beslutar i enlighet med stadsledningskontorets förslag till struktur och tidplan Göteborgs stads process får stadsledningskontoret i uppdrag att under 2024 som komplement till den ordinarie uppföljningen skriftligen informera kommunstyrelsen om det ekonomiska läget per februari, april, maj, september, oktober och november.

Utöver vad som anges i detta dokument har stadsdirektören skyldighet att vid behov redovisa ekonomiskt läge eller andra förhållanden om förvaltningens verksamhet till kommunstyrelsen som nämnd om särskilda omständigheter föreligger.

2 Tid- och arbetsplan för planerings- och uppföljningsarbetet

Rubrik	Till KS	Notering
Uppföljning av Göteborgs Stads riktlinje för finansverksamheten samt stiftelsernas kapitalförvaltning - Återrapporteringen av Göteborgs Stads riktlinjer för finansverksamheten - Återrapportering av stiftelsernas kapitalförvaltning	Månatligen	Tjänsteutlåtande
Årsrapport 2023 för kommunstyrelsen Inklusive barnbokslut för kommunstyrelsens verksamhet	Ordinarie KS 2024-02-07	Tjänsteutlåtande (sent utskick) Sista dag för beslut i nämnd 2024-02-14
Årsredovisning 2023 för Göteborgs Stad samt kompletterande uppföljning december	2024-04-10	Tjänsteutlåtande
Bokslutsberedning avseende 2023 för Göteborgs Stad	2024-04-10	Tjänsteutlåtande
Delårsrapport mars 2024 för kommunstyrelsen	Ordinarie KS 2024-04-24	Tjänsteutlåtande (sent utskick) Sista dag för beslut i nämnd 2024-04-24
Delårsrapport mars 2024 för Göteborgs Stad	2024-05-15	Tjänsteutlåtande
Delårsrapport augusti 2024 för kommunstyrelsen	Ordinarie KS 2024-09-25	Tjänsteutlåtande (sent utskick) Sista dag för beslut i nämnd 2024-09-25
Delårsrapport augusti 2024 för Göteborgs Stad	2024-10-16	Tjänsteutlåtande
Budget 2025 för kommunstyrelsen Inklusive: - Samlad riskbild och plan för intern kontroll - Kommunstyrelsens regler och riktlinjer för ekonomisk uppföljning och hantering av eget kapital vid årsskiftet - Kommunstyrelsens tid- och arbetsplan för planerings- och uppföljningsarbetet	Ordinarie KS 2024-12-11	Tjänsteutlåtande Sista dag för beslut i nämnd 2024-12-31
Årsrapport 2024 för kommunstyrelsen Inklusive barnbokslut för kommunstyrelsens verksamhet	Februari år 2025	Tjänsteutlåtande Sista dag för beslut i nämnd 2025-02-12
Årsredovisning 2024 för Göteborgs Stad inklusive kompletterande uppföljning december	2025-04-09	Tjänsteutlåtande
Bokslutsberedning avseende 2024 för Göteborgs Stad	2025-04-09	Tjänsteutlåtande