

Yttrande

Centerpartiet

2024-12-10

Nr 2

Yttrande angående – Budget 2025 för kommunstyrelsen

Göteborg står inför stora utmaningar som kräver omedelbar handling. Utanförskap, segregation och rekrytering till gängkriminalitet måste brytas. Främlingsfientlighet och extremism har ingen plats i ett samhälle byggt på tillit och gemenskap. Ingen plats i vårt Göteborg.

Centerpartiet vill se ett Göteborg där förtroendet mellan människor stärks och där vi aktivt arbetar för att överbrygga de klyftor som splittra oss. Vi vill att unga ska känna att de kan påverka och forma sin framtid. Att alla har möjlighet att lyckas. Göteborg är starkt tack vare människorna som bor och verkar här. Politiken måste skapa goda förutsättningar för fler att starta företag, hitta arbete och få en bostad. Förskolor och skolor med hög kvalitet och fokus på kunskap är avgörande för att det ska vara möjligt.

I Centerpartiets budget för Göteborgs stad föreslår vi en hållbar politik som håller ihop socialt, ekonomiskt och ekologiskt. Vi vågar prioritera välfärdens kärna inom förskola, skola och äldreomsorg utan att skuldsätta kommande generationer. Vi bygger en grön stad med minskade klimatutsläpp och renare luft. Vi ger fler unga möjligheter att gå på Kulturskolan, stärker samarbetet mellan skola och idrotten, bygger fler villor, radhus och lekplatser samt säkerställer att fler barn kan cykla tryggt till skolan.

Göteborg ska vara en stad där människor inte bara trivs som barn och unga, utan också en stad där man vill stanna kvar, bilda familj och bygga sitt liv. Genom att satsa på kultur, nöje och entreprenörskap skapas en levande och attraktiv stad. Där unga vuxna ser sin framtid.

Budget 2025 för kommunstyrelsen ger tyvärr inte de förutsättningar som hade behövts för att uppnå Centerpartiets vision för Göteborg.

Yttrande
2024-12-09

M, D, L, KD

Yttrande angående Budget 2025 för kommunstyrelsen

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 2025.

Inför hanteringen av budget 2025 har Socialdemokraterna, Vänsterpartiet och Miljöpartiet genomfört förändringar i budgetprocessen som innebär att verksamhetsplanerna ersätts med genomförandeplaner. Genomförandeplanerna och budgeten är beroende av varandra då nämndernas förutsättningar att genomföra uppdrag är kopplat till den nämndspecifika budgeten. Den nya hanteringsordningen innebär dock att nämnderna först beslutar om genomförandeplaner för att sedan anta budgeten i ett senare skede, vilket leder till att oppositionens fräntas möjligheten att bordlägga och opponera på förslaget i nämnder och bolag.

I Socialdemokraternas, Vänsterpartiets och Miljöpartiets yrkande angående genomförandeplan för budget för kommunstyrelsen 2025, pekades det ut de mål och uppdrag som berör kommunstyrelsen i budgeten för år 2025. Genomförandeplanen är därmed, som väntat, ett politiskt styrdokument som visar på styrets oförmåga att leda och styra staden. Då genomförandeplanen för budget för kommunstyrelsen är baserad på Socialdemokraternas, Vänsterpartiets och Miljöpartiets budget för år 2025 valde vi att avstå från att delta i beslutet.

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.

Yrkande

2024-12-05



Nr 2 (SLK-2024-00074)

Yrkande angående – Budget 2025 för kommunstyrelsen

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att i arbetet för integration och jämlikhet, tydligare ställa krav på individens eget ansvar för anpassning till det svenska samhället och säkerställer att samtliga integrationsinsatser genomförs av detta krav.
2. Kommunstyrelsen får i uppdrag att säkerställa att personer med funktionsnedsättningar som deltar i arbetsmarknadsåtgärder garanteras ekonomisk trygghet, även om de inte klarar av en reguljär anställning, genom en stegvis och trygg infasning i arbetsmarknaden.
3. Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta bort hänvisningar till utgångspunkt i ett Agenda 2030 hållbarhetsperspektiv.
4. Kommunstyrelsen får i uppdrag att avbryta allt samarbete med muslimska Samverkansgruppen.

Yrkandet

Sverigedemokraterna ställer sig skeptiska till delar av budgeten och genomförandeplanerna, särskilt i fråga om integration, trygghet och kompetensförsörjning. Vi vill betona vikten av att individens ansvar tydligt markeras i integrationsarbetet för att uppnå verklig inkludering och långsiktig samhällsgemenskap. Detta kräver skarpa krav och konkreta åtgärder för att säkerställa att alla som kommer till Sverige anpassar sig till de värderingar och normer som präglar vårt samhälle. Att enbart arbeta med övergripande program och strategier är otillräckligt om tydliga krav på egenansvar och anpassning saknas.

När det gäller arbete för personer med funktionsnedsättning anser vi att tryggheten i deras ekonomiska och sociala situation alltid måste prioriteras. Sverigedemokraterna ser positivt på åtgärder som syftar till att få fler personer med funktionsnedsättningar i arbete, men det är avgörande att detta görs med en tydlig säkerhetsmarginal. Vi vill försäkra oss om att dessa individer inte riskerar att stå utan stöd om de inte kan utföra sina arbetsuppgifter fullt ut. Detta kan exempelvis innebära att trygghetsnätet förstärks och att ett fasat införande på arbetsmarknaden prioriteras.

Vidare ser vi allvarligt på de utmaningar som identifieras kring trygghet och brottsförebyggande arbete i Göteborg. Det är tydligt att stora insatser krävs för att möta brottslighet och otrygghet, särskilt i utsatta områden. Sverigedemokraterna förespråkar en hårdare och mer resultatinkriktad strategi för att motverka organiserad brottslighet och rekrytering till kriminella nätverk. Samverkan mellan olika aktörer är avgörande, men det krävs också ett tydligare fokus på att förstärka polisens och rättsväsendets roll i dessa insatser.

När det gäller arbetet med kompetensförsörjning ser vi positivt på ambitionerna att öka sysselsättningsgraden för unga, utrikesfödda och personer med funktionsnedsättning. Vi betonar dock vikten av att åtgärderna kombineras med insatser som stärker det svenska språket och den grundläggande samhällsförståelsen för att säkerställa långsiktig framgång och integration i arbetslivet.

Sammanfattningsvis saknar vi i budgeten konkreta och tydliga åtgärder som direkt adresserar de stora utmaningar Göteborg står inför. Sverigedemokraterna efterlyser skarpare krav, tydligare mål och ett mer resultatorienterat fokus i arbetet för att uppnå de ambitiösa målen som staden satt upp.

Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2024-11-28

Ärendenummer SLK-2024-00738

Handläggare

Elisabeth Kylmänen

Telefon: 031-3680110

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

Budget 2025 för kommunstyrelsen

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen

1. Stadsledningskontorets förslag till budget 2025 för kommunstyrelsen, i enlighet med bilaga 1 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, fastställs.
2. Stadsledningskontorets förslag till samlad riskbild och interkontrollplan 2025, 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, i enlighet med bilaga 3 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, fastställs.
4. Stadsledningskontorets förslag till tid- och arbetsplan för planerings- och uppföljningsarbetet 2025, i enlighet med bilaga 4 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, fastställs.

Sammanfattning

Stadsledningskontoret har med utgångspunkt i kommunstyrelsens genomförandeplan 2025 som utgår från Göteborgs Stads budget och kommunfullmäktiges ekonomiska ramar för verksamheten tagit fram förslag till budget 2025 till kommunstyrelsen som nämnd. Budgeten anger arbetet med att förverkliga målen, inriktningarna och tidplan för arbetet med uppdragen. Förslaget beskriver dessutom på övergripande nivå planeringen för att med utgångspunkt från nuläge och kända omvärldsförutsättningar ge inriktning för utveckling av grunduppdraget.

Handlingen innehåller även stadsledningskontorets förslag till tid- och arbetsplan för planerings- och uppföljningsprocess 2025 för kommunstyrelsen som nämnd. Vidare förslag till interna regler och riktlinjer för ekonomisk uppföljning och överföring av eget kapital vid årsskiftet samt samlad riskbild och internkontrollplan 2025.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Kommunledningen budgeterar ett nollresultat 2025. Den ekonomiska ramen är uppräknat med prisindex för kommunal verksamhet (PKV) med 0,2 procent. Förslaget innehåller en riktad besparing till stadsledningskontoret med 4 500 tkr som avser ledningsarbete, marknadsföring och administration. Stadsledningskontorets ram har ökats med 2 770 tkr för det stadengemensamma dataskyddsarbetet, 2 000 tkr för samordning av systematiskt arbetsmiljöarbetet, rehab med mera, 1 500 tkr för samordningsansvar för stadens integrationsarbete samt ett engångsbelopp för en språkkartläggning av ordförrådet för barn i samverkan med förskolenämnden och grundskolenämnden. Dessutom har ramen reducerats med 1 300 tkr för frysta kommunalrådsarvoden i den politiska verksamheten.

Bedömning ur ekologisk och social dimension

Dimensionerna behandlas där det är relevant i budgetförslagets olika delar.

Samverkan

Partsamverkan har skett i förvaltningens samverkansgrupp (FSG) 2024-11-28.

Bilagor

1. Stadsledningskontorets förslag till budget 2025 för kommunstyrelsen.
2. Stadsledningskontorets förslag till samlad riskbild och intern kontrollplan 2025 för kommunstyrelsen.
3. Stadsledningskontorets förslag till interna regler och riktlinjer för ekonomiska uppföljning och överföring av eget kapital 2025 för kommunstyrelsen
4. Stadsledningskontorets förslag till tid- och arbetsplan för planerings- och uppföljningsarbetet 2025 för kommunstyrelsen.

Ärendet

Kommunstyrelsen som nämnd ska godkänna budget 2025 enligt beslutssats 1, senast den sista december enligt tidplanen för Göteborgs Stads budget- och uppföljningsprocess.

Budget kan undantagsvis beslutas sista januari, om så är fallet ska kommunstyrelsen som nämnd anteckna och fatta beslut om detta senast i december.

I anslutning till budgeten ska kommunstyrelsen som nämnd även fatta beslut om en samlad riskbild och internkontrollplan. 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. De sistnämnda dokumenten finns i bilagorna 2, 3 och 4.

Aya Norvell

Eva Hessman

Chef för område kontorsledning

Stadsdirektör



Bilaga 1

Budget 2025

Kommunstyrelsen

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
2.0 Mål, uppdrag och inriktningar till kommunstyrelsen	5
2.1 Göteborgs stads övergripande mål.....	5
2.2 Inriktningar i genomförandeplanen.....	13
2.2 Uppdrag i kommunstyrelsens genomförandeplan.....	14
2.3 Uppdrag i budget från tidigare år.....	16
2.4 Löpande uppdrag utanför budget	17
2.5 Pågående arbete/utveckling	18
3.0 Stadsledningskontorets grunduppdrag.....	21
3.1 Stadsledningskontorets grunduppdrag	21
3.2 Ledning och styrning	22
3.3 Ekonomi.....	27

1. Inledning

Göteborgs Stads budget är det övergripande och överordnande styrdokumentet för stadens nämnder och bolagsstyrelser. Budgeten innehåller kommunfullmäktiges mål och inriktningar, uppdrag samt ekonomiska ramar för verksamheten. Planer, program, riktlinjer, uppdrag, /inriktningar och andra styrdokument som kommunfullmäktige, nämnder och bolagsstyrelser antagit ska följas och genomföras, men är underordnade budgeten. Från och med budget 2020 beslutar kommunfullmäktige om budget för nästkommande år i november. Nämnder och bolagsstyrelser ska senast den 31 december varje år besluta om budget för det kommande året. Nytt för 2025 är att genomförandeplaner ska tas fram av politikerna i nämnder och bolagsstyrelser innan nämnder och bolagsstyrelser beslutar om budgeten. Genomförandeplanerna utgår från Göteborgs stads budget 2025 som är beslutad av kommunfullmäktige och beskriver hur nämnden/bolaget ska arbeta för att bidra till måluppfyllelse samt kompletterar och förtydligar redan beslutade inriktningar i Göteborgs Stads budget.

Kommunstyrelsens genomförandeplan för budget 2025 för kommunstyrelsen antogs på kommunstyrelsens sammanträde 2024-11-20. Stadsledningskontoret har med utgångspunkt i kommunstyrelsens genomförandeplan och kommunfullmäktiges ekonomiska ramar för verksamheten tagit fram förslag till budget 2025 till kommunstyrelsen som nämnd. Förslaget anger arbetet med att förverkliga målen och tidplan för planerad redovisning av uppdragen samt pågående arbete och utveckling med inriktningarna i genomförandeplanen. Förslaget beskriver vidare på övergripande nivå planeringen för att med utgångspunkt från nuläge och kända omvärldsförutsättningar ge inriktning för utveckling av grunduppdraget.

Handlingen innehåller även stadsledningskontorets förslag till tid- och arbetsplan för planerings- och uppföljningsprocessen 2025 för kommunstyrelsen som nämnd. Vidare förslag till interna regler och riktlinjer för ekonomisk uppföljning och överföring av eget kapital vid årsskiftet samt samlad riskbild och internkontrollplan 2025.

Nuläge och omvärldsförutsättningar

Göteborgs stad står inför långsiktiga ekonomiska utmaningar och samhällsutmaningar med snabb förändringstakt så som demografisk utveckling, kompetensförsörjning, klimatpåverkan, hållbarhetsarbete, uppbyggnad av krisberedskap och den civila beredskapen. För att klara detta krävs dels förmåga till flexibilitet och anpassning, dels långsiktig uthållighet i en omvärld som rör sig allt snabbare. Samtliga utmaningar kommer att påverkas av AI och samhällets digitalisering som möjliggörare av verksamhetsutveckling och detta förutsätter ledares, medarbetares och brukares medverkan och mognad och det krävs ett aktivt utvecklingsarbete i nämnder och bolagsstyrelser.

Det är avgörande att stadens förvaltningar och bolag genomför beslut från kommunfullmäktige, nämnder och styrelser på ett effektivt sätt för att bevara demokratins legitimitet och säkerställa invånarnas förtroende. När beslut har fattats förväntas de snabbt omsättas i enlighet med politikens vilja, vilket kräver effektivitet genom hela processen.

Stadsledningskontorets roll i att stödja eller driva arbetet ser olika ut beroende på hur uppdragen eller beslutet är formulerat. Genom ramtillskott i budget 2025 finns politiska beslut att stärka arbetet med stadens integrationsarbete och för att samordna det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Pågående arbete med att utveckla beslutsunderlag/tjänsteutlåtande med syfte att höja kvaliteten på bedömningarna ut de tre dimensionerna och för att ytterligare formulera beslutsunderlag tydligt fortsätter 2025.

Utvecklingsarbetet fokuserar även på att minska stadens samlade administration. Här ingår att samordna arbete med planering och uppföljning på det som är relevant för att klara samhällsutmaningar och som måste göras enligt lag och ta vara på digitaliserings möjligheter. Stadsledningskontoret har i uppdrag att driva och samordna stadens digitalisering med fokus på effektivisering, innovation och värdeskapande för de vi är till för.

I enlighet med tidigare bedömningar kvarstår behovet av att öka takten och förtydliga ansvaret inom kommunen för att stärka stadens civila beredskap och förmågehöjande arbete. Säkerhetsskyddslagen har förändrats under några års tid och detta tillsammans med resultatet av dialoger med stadens olika tillsynsmyndigheter kopplat till den gör att kraven på kommunstyrelsen nu är väsentligt högre än för bara ett par år sedan.

2.0 Mål, uppdrag och inriktningar till kommunstyrelsen

2.1 Göteborgs stads övergripande mål

Genomförandeplanen innehåller Göteborgs Stads övergripande mål som beslutas av kommunfullmäktige. Målen har en tidshorisont över hela mandatperioden och gäller för samtliga nämnder och bolagsstyrelser.

Måluppfyllelse ska eftersträvas snarast möjligt och nämnder och bolagsstyrelse ska ange hur de avser att arbeta för att nå god måluppfyllelse i sina genomförandeplaner, budgetar och/eller affärsplaner. Göteborgs Stads mål ska bidra till att uppnå regionala, nationella och globala mål, där FN:s globala hållbarhetsmål utgör ramen. Arbetet med de tre hållbarhetsdimensionerna social, ekologiska och ekonomisk hållbarhet ska integreras i ordinarie arbete.

Budgetförslaget till kommunstyrelsen som nämnd innehåller stadsledningskontorets planering för att med utgångspunkt i kommunstyrelsens genomförandeplan driva, leda, samordna och följa upp stadens verksamheter för att nå god måluppfyllelse i Göteborgs Stad.

Stadsledningskontoret gör den samlade bedömningen av måluppfyllelse för alla mål i Göteborgs stads budget med utgångspunkt från alla nämnders och bolagsstyrelserns 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 målen i Göteborgs stads 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 samlat fokus på målen men tar sig an de på olika sätt:

1. Aktivt driva, samordna och genomföra aktiviteter i hela-staden perspektivet för att nå måluppfyllelse
2. Följa utvecklingen i hela-staden perspektivet genom att följa upp, ge styrinformation till kommunstyrelsen, beakta 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 Göteborgs Stads 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 målen utifrån ett förvaltningsperspektiv bedrivs inom ramen för regelverk, styrande dokument och stadens gemensamma processer.

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

Från genomförandeplanen:

Kommunstyrelsen ska arbeta för att nå målet genom att exempelvis genomföra demokratifrämjande insatser, jämlikhetsarbete och strategiska trygghetsfrämjande åtgärder. Upphandling av ordningsvakter enligt LOV3, utbildningar inom mänskliga rättigheter, samordning av ungdomsfullmäktige och Göteborgs Stads olika råd för samverkan är några exempel. Att lyckas med klimatomställningen är nödvändigt för att utjämna skillnader i livsvillkor mellan unga och äldre. Kommunstyrelsen har också ett stort ansvar för krisberedskap och upprustningen av den civila beredskapen. Göteborgs Stads program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa, det trygghetsskapande och brottsförebyggande programmet samt bedömningen av den sociala dimensionen i ärenden är viktiga verktyg för måluppfyllelsen.

Nuläge:

Stadsledningskontoret har tagit fram ett förslag till nytt program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa som för närvarande är hos kommunfullmäktige för beslut. Det övergripande målet innebär att skillnader i livsvillkor och hälsa ska minska. Tidigare konstaterade skillnader i livsvillkor och hälsa kvarstår. Inom ramen för klimatanpassningsplanen pågår arbete med att bedöma effekterna för sårbara grupper i samhället.

En samlad redovisning av ny styrning av arbetet med mänskliga rättigheter lämnas på sid 19 under rubriken pågående arbete/utveckling.

Det osäkra omvärldsläget som råder gör att arbetet med Sveriges totalförsvar behöver intensifieras ytterligare och Göteborg är en viktig del av Sverige. Arbetet med civil beredskap pågår för fullt och staden har bland annat övat krigsorganisationen vid två tillfällen under 2024 men detta arbete behöver stärkas och utvecklas än mer under de kommande åren.

Lägesbild brott och otrygghet Göteborg 2024 sammanfattar utvecklingen av flera brottsfenomen samt olika faktorer för otrygghet. Lägesbilden visar att tvärsektoriella områden identifierats där det finns behov av analyser, samordning och åtgärder på en hela staden-nivå. De prioriterade områdena är särskilt otrygga och brottsutsatta områden, våld i nära relationer, barn och unga i riskzon för kriminalitet, hot och hat mot minoritetsgrupper samt välfärdsbrottslighet. Inom det brottsförebyggande och trygghetsskapande området ser stadsledningskontoret att stadens förvaltningar och bolag behöver förstärka kapaciteten att motverka brott och öka tryggheten.

Stadsledningskontorets planering:

Som en följd av det osäkra omvärldsläget samt nya krav i lagstiftning och från tillsynsmyndigheter kopplat till informationssäkerhet och säkerhetsskydd kommer stadsledningskontoret att utöka och resurssätta efter de medel som tilldelats i budgeten.

Rekryteringar kommer att på börjas omgående och stadsledningskontorets organisering kommer att utvecklas som en följd av detta. Syftet är att på ett bättre vis kunna axla det ansvar som åligger kommunstyrelsen i dessa frågor och att utveckla arbetssätten inom området samtidigt som de integreras med berörda förvaltningar.

Under 2025 ska arbetet med lägesbild om brott och otrygghet fortsatt utvecklas och förankras hos de förvaltningar och bolag i staden som är berörda. Arbetet med att öka kunskapen inom det brottsförebyggande och trygghetsskapande området kommer att fortsätta och stadsledningskontoret ser behov av att lyfta ett större fokus på att motverka organiserad brottslighet utifrån ekonomi, infiltration och hot mot våra demokratiska institutioner. Ökad trygghet på gator och torg är ett arbete som omfattar fler av stadens förvaltningar och bolag. Arbete i form av platssamverkan behöver få tydligare fokus och genomförande hos

förvaltningar och bolag. Vidare ska den nya samverkansöverenskommelsen mellan staden och polisen implementeras och spridas till alla förvaltningar och bolag. Överenskommelsen, Trygg i Göteborg, omfattar helhet av samverkan av såväl lägesbilsprocess som gemensamma samverkansformer. Inom ramen för det kunskapsbaserade lägesbilsarbetet behöver staden utveckla förmågan att identifiera hot och hat riktat mot olika minoritetsgrupper och även utsatta minoriteter utifrån MR området. Lägesbilderna bör också utvecklas för att bättre fånga upp hur den våldsbejakande extremismen ser ut lokalt samt hur olika antidemokratiska krafter ser ut och agerar på lokal nivå. Som ett komplement till lägesbilderna på stadsområdesnivå bör staden också ta fram en lägesbild som belyser hur hat och hot ser ut i den digitala miljön, en så kallad digital lägesbild.

Utifrån förslaget på Göteborgs Stads program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa kommer ett implementeringsarbete att genomföras. Arbetet kommer att samordnas och drivas av stadsledningskontoret genom att stödja förvaltningar och bolag särskilt där programmet överlappar med relaterad stadenövergripande styrning och där det krävs bred förstärkt tvärsektoriell samverkan. Stödet kan exempelvis bestå av samordningsinsatser, dialog och kunskapsunderlag. Arbetet med implementering och genomförande av programmet kommer att stämmas av i strategiska forum såsom direktörsforum för sammanhållen stadsutveckling, välfärdsdirektörsforum och ledarforum.

Stadsledningskontoret kommer rapportera måluppfyllelse utifrån ett antal indikatorer samt utifrån kompletterande underlag. Mätningen utgår främst från värden som presenterades i Jämlikhetsrapporten 2023. Stadsledningskontoret följer kontinuerligt genomförandet av programmet och arbetet med måluppfyllelse genom programmets strategier. Läget i implementeringsarbetet och utvecklingen i måluppfyllelse rapporteras till kommunfullmäktige.

I genomförandet av klimatanpassningsplanen arbetar de verksamheter som riktar sig till sårbara grupper - unga och äldre, med att utveckla analyser och åtgärder för att omhänderta riskerna av ett förändrat klimat.

Viktiga styrdokument är:

- 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 plan för att motverka tystnadskulturer
- Göteborgs Stads plan för arbetet med civil beredskap och riktlinjen för höjd beredskap

Mål: Segregationen i Göteborg ska brytas

Från genomförandeplanen:

Kommunstyrelsen ska arbeta för att nå målet genom exempelvis ansvaret för att följa upp Göteborgs Stads samlade arbete för att motverka segregation, inklusive alla integrationsinsatser. Kommunstyrelsen ska väga in hela Göteborgs behov i sina beslutsunderlag och bidra till utveckling i alla delar av staden.

Nuläge:

Segregationen i Göteborg är fortsatt betydande och livsvillkoren skiljer sig stort mellan olika områden i staden. Ojämlighetsindex - måttet på skillnader i bosättningsmönster mellan olika socioekonomiska grupper som mäter graden av segregation – har sjunkit sedan första mätåret 2012. Värdet har fluktuerat under åren. Under året har ett mått tagits fram som kan bidra till mer

användbara analyser och därmed möjliggöra för relevanta prioriteringar. Mer specifika mått på segregationen utvecklas. En rapport som analyserar trångboddheten över tid har tagits fram.

Under året har en kartläggning av befintlig styrning genomförts av stadsledningskontoret. Denna visar att flera program, planer och uppdrag ger vägledning för nämnder och styrelser att bidra till målet. Mycket arbete pågår på verksamhetsnivå i staden som bidrar till att motverka segregationens negativa effekter. Det finns dock behov av gemensam taktning och prioriteringar. I dialoger med förvaltningsledningar och bolagsstyrelser har samverkansmöjligheter, hinder och målkonflikter diskuterats. Fokusområden och särskilt relevanta verktyg som kan bidra till att bryta segregationen har identifierats, och prioriterats på ledarforum, för effektivare samordning och resultat. Målet att bryta segregationen är nära sammankopplat till målet om en jämlik och trygg stad.

Stadsledningskontorets planering:

Stadsledningskontoret fortsätter arbetet med att samordna, driva och följa stadens arbete med budgetmålet. Detta genom att delta på utpekade strategiska forum inom varje fokusområde för att följa och stärka samverkan. Stöd kommer att utformas för ett samordnat arbete, såsom kunskapshöjande insatser, stöd till analys för att väga in hela Göteborgs behov i beslutsunderlag och bidra till utveckling i alla delar av staden. Vidare kommer stadsledningskontoret fortsatt lyfta behov av prioriteringar. Uppföljningens roll avseende målet kommer att utvecklas och stärkas. Stadens samlade arbete för att motverka segregation, inklusive alla integrationsinsatser kommer att följas upp.

Viktiga styrdokument är:

- 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.

Mål: Göteborg ska klara kompetensförsörjningen

Från genomförandeplanen:

Kommunstyrelsen ska arbeta för att nå målet genom ett löpande analysarbete och omvärldsbevakning, exempelvis analyser av framtida kompetensförsörjningsbehov och demografisk utveckling. Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning ska utgöra grunden för måluppfyllelse. Genom personalpolitiken ska kommunstyrelsen bidra till att hela staden kan nå målet. Kommunstyrelsen ska i sin personalpolitik stötta relevanta nämnder i arbetet med att säkra kompetensförsörjningen inom välfärdssektorerna i Göteborgs Stad. Kommunstyrelsen ska också stötta nämnder och bolag för att öka sysselsättningsgraden för unga, utrikes födda och personer med funktionsnedsättning samt göra insatser inom den egna förvaltningen. Kommunstyrelsen ska även arbeta aktivt för att tillitsbaserad styrning ska genomsyra stadens alla verksamheter. Kommunstyrelsen ska tidigt identifiera egna personalbehov, sträva efter att erbjuda attraktiva villkor vid rekrytering, en god arbetsmiljö och löpande kompetensutveckling som ett sätt att behålla personal och bidra till ökad trivsel på arbetet.

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 driver stadens kompetensförsörjningsarbete genom stadens plan för kompetensförsörjning där stadsledningskontoret även aktivt driver, samordnar och genomför flera av aktiviteterna. Stadsledningskontoret fortsätter att ta fram analyser om demografisk utveckling samt kompetensförsörjningsprognoser inom stadens verksamheter, samt kommer utveckla arbetet med den personalrelaterade uppföljningen. En bärande del i arbetet är att samla staden för gemensamt lärande och utveckling för att staden ska nå målet om att klara kompetensförsörjningen. Stadsledningskontoret kommer utveckla stödet till staden att hantera omställning och kompetensväxling bland annat utifrån behov kopplat till demografiska utvecklingen. Arbetet med att utveckla stadens chefs- och ledarskap fortsätter, som del i arbetet med tillitsbaserad styrning. En översyn av stadens chefsutbildningar kommer göras. Med tillit och förtroende skapas förutsättningar för att arbeta bättre tillsammans som en stad och hantera dagens och morgondagens utmaningar. I stadens gemensamma ledarskap finns gemensamma begrepp, verktyg och modeller för att stärka detta. En kulturmätning ska genomföras bland stadens chefer som en grund i arbetet för att följa förflyttningen till en gemensam önskvärd organisationskultur.

En viktig del i arbetet med planen för kompetensförsörjning är den implementeringsuppföljning som blir klar första kvartalet 2025. Uppföljningen blir ett stöd i arbetet med att fokusera resurser på områden och aktiviteter för att öka genomförandetakten. Stadsledningskontoret kommer också att verka för att staden som arbetsgivare ökar sysselsättningsgraden för unga, utrikesfödda och personer med funktionsnedsättning, vilket också har en tydlig koppling mot stadens plan för kompetensförsörjning.

Stadsledningskontoret följer kontinuerligt utvecklingen och behoven i den egna verksamheten för att säkerställa att kompetensförsörjningsarbetet fortskrider enligt plan.

Kompetensförsörjningsplanen innehåller aktiviteter kopplade till stadens fem fokusområden. Planen innehåller även aktiviteter som har koppling till att bidra till att unga, utrikesfödda och personer med funktionsnedsättning ska få möjlighet till ökad sysselsättning

Viktiga styrdokument är:

- Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026
- Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer 2023–2025
- Göteborgs Stads plan för digitalisering 2023–2026

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

Från genomförandeplanen:

Kommunstyrelsen ska arbeta för att nå målet genom att exempelvis bidra med kompetens i vissa större projekt så som Sverigeförhandlingen, Göteborg-Borås-banan, det Västsvenska paketet och STRING-nätverket. Arbetet med gröna obligationer ska utvecklas. Kommunstyrelsen ska stötta Ny organisation för stadsutveckling (NOS) för att tillvarata den förändrade organisationens fulla potential. Samordning och framdrift av klimatanpassningsarbetet ska stärkas. Investeringsuppföljningen ska stärkas. Kommunstyrelsen ska stötta nämnder och bolagsstyrelser för att förbättra samordning och framdrift av investeringar

Nuläge:

Stadsledningskontoret bidrar i första hand i arbetet för ökad måluppfyllelse utifrån fastställd styrning. Kontoret följer utvecklingen inom området genom att följa upp berörda nämnder och bolagsstyrelser arbete och ge kommunstyrelsen styrinformation. Kontoret har löpande kontakt med förvaltningarna och stöttar i aktuella frågeställningar och utvecklingsarbeten.

Att anpassa staden och stadens verksamheter till ett förändrat klimat är angeläget. I och med arbete med den övergripande klimatanpassningsplanen har frågan etablerats i alla förvaltningar och bolag. Påverkansarbetet som staden initierade ledde till den statliga offentliga utredningen Ett samhälle anpassat till klimatförändringarna.

Stadsledningskontorets planering:

Under 2025 fortgår stadsledningskontorets uppdrag att leda och samordna arbetet med klimatanpassningsplanen och utveckla uppföljningen av framdrift och anpassningsåtgärder, arbete med EU-missionen, fortsatt påverkansarbete på nationell nivå för förändrad lagstiftning och finansieringsmöjligheter inom ramen för storstädernas samarbete. Kommunstyrelsen har under hösten 2024 fått en rekommendation av stadsrevisionen om att utveckla uppsikten av stadens högvattenskydd. Detta arbete kommer omhändertas under 2025.

Stadsledningskontoret behöver stämma av med NOS förvaltningarna hur arbetet med att ta tillvara den nya organisationens potential bäst kan bedrivas och återkomma i frågan.

Stadsledningskontoret planerar att påbörja ett arbete med uppdraget att i samverkan med stadsmiljönämnden erbjuda gröna obligationer inom biologisk mångfald.

Stadsledningskontoret fortsätter att på tjänstepersonsnivå driva och samordna arbetet inom stora stadsutvecklingsprojekt såsom Sverigeförhandlingen, utvecklingen inom evenemangsstråket och inom Västsvenska paketet.

Vidare har ett arbete påbörjats med att se över investeringsuppföljningen i syfte att förbättra och utveckla rapporteringen.

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

Från genomförandeplanen:

Kommunstyrelsen ska arbeta för att nå målet genom exempelvis stöd vid implementering av klimatbudget och hållbarhetsredovisning. Kommunstyrelsens styrgrupp för miljö och klimat bidrar till att påskynda det miljö- och klimatpolitiska arbetet genom dialog och erfarenhetsutbyte. Kommunstyrelsen ska aktivt bistå miljö- och klimatanämnden för ökad takt i genomförandet av miljö- och klimatprogrammet. Bedömningen av den ekologiska dimensionen i ärenden är en betydelsefull del i att nå detta mål. Kommunstyrelsen ska eftersträva ett minimalt ekologiskt fotavtryck för sin verksamhet

Nuläge:

Stadsledningskontoret driver i första hand arbetet för ökad måluppfyllelse utifrån fastställd styrning. Kontoret följer utvecklingen av styrningen genom att följa upp förvaltningar och bolag och ge kommunstyrelsen styrinformation. Kontoret har löpande kontakt med förvaltningar och bolag inom flera av kontorets ansvarsområden såsom uppföljning, ekonomi, centrala samordningsfunktionen Agenda 2030, inom uppdraget att samordna stadens klimatanpassningsarbete, ärendeberedning och styrning.

Göteborgs Stads klimatomställning och ett ökat genomförande av miljö-och klimatprogrammet är beroende av ett stadenövergripande samarbete på flera områden.

Stadsledningskontorets planering:

Stadsledningskontoret kommer att arbeta för att nå målet till exempel genom stöd vid implementering av klimatbudget i nämnderna. Stödet till nämnder med stor klimatpåverkan kommer att prioriteras. Stadsledningskontoret stödjer genomförandet av miljö- och klimatprogrammet inom kontorets ordinarie processer. Några exempel som är aktuella är att i samverkan med miljöförvaltningen värdera hur miljöförvaltningens kommande klimatomställningsanalys kan användas som underlag i olika typer av beslut med

klimatpåverkan, att utveckla en utbildningsinsats för chefer/ledare för ökad kompetens i omställningsarbete och att utveckla samverkan och synergier mellan arbetet med klimatanpassning och klimatomställning för ökad gemensam framdrift. Vidare avser kontoret att initiera en dialog mellan ansvariga för strategiska program och planer, däribland miljö- och klimatprogrammet, med utgångspunkt i ett Agenda 2030 hållbarhetsperspektiv för att identifiera gränssnitt och stärka synergier. Inom uppföljningsprocessen avser kontoret att stärka samarbetet med miljöförvaltningen. Ytterligare aktiviteter för att stödja miljö- och klimatnämnden i sitt arbete för ökad takt i genomförandet av miljö- och klimatprogrammet identifieras i samråd med miljöförvaltningen. I flera delar av arbetet, bland annat med klimatbudget, finns det beroenden till arbetet med hållbarhetsredovisning enligt CSRD, som är obligatoriskt för bolagssektorn från och med 2025 och som samordnas av Göteborgs Stadshus AB. Stadshus och stadsledningskontoret samverkar i dessa frågor.

Stadsledningskontoret reviderar under hösten 2024 sin miljöhandlingsplan med utgångspunkt i rekommendationer från stödjande revisioner inom ramen för miljöledningssystemet. Handlingsplanen ska ge ett ökat fokus på den indirekta miljöpåverkan, såsom nämnda exempel enligt ovan, arbetet med att utveckla ekologiska dimensionen inom ärendehantering samtidigt som kontorets direkta miljöpåverkan ska fortsätta att minska.

Mål: Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov

Från genomförandeplanen:

Kommunstyrelsen ska arbeta för att nå målet genom exempelvis översynen av modellen för befolkningsförändringar. Kommunstyrelsen ska stötta berörda nämnder och bolagsstyrelser med nödvändig kunskap, ekonomisk expertis och långsiktigt utvecklingsarbete. Kommunstyrelsen ska även bidra med helhetssyn och samordning mellan nämnder och bolagsstyrelser. Kommunstyrelsen ska säkerställa att det finns jämställdhets- och minoritetsperspektiv i nämnder och bolagsstyrelsers verksamhetsuppföljningar. I relevanta nätverk och forum ska kommunstyrelsen bevaka välfärdens finansiering och aktuella författningsändringar som påverkar välfärdens grundläggande förutsättningar.

Nuläge:

Stadsledningskontoret bidrar i första hand i arbetet för ökad måluppfyllelse utifrån fastställd styrning. Kontoret följer utvecklingen inom området genom att följa upp berörda nämnder och bolagsstyrelser arbete och ge kommunstyrelsen styrinformation. Kontoret har löpande kontakt med förvaltningarna och stöttar i aktuella frågeställningar och utvecklingsarbeten.

Stadsledningskontorets planering:

Under 2025 kommer kontoret se över nuvarande resursfördelningsmodell för socialnämnderna, förvaltningen för funktionsstöd och äldre samt vård och omsorgsförvaltningen för att fördela resurser där kostnaderna uppstår. Stadsledningskontoret kommer även att följa arbetet med implementering av ny socialtjänstlag och stötta i aktuella frågeställningar och utvecklingsarbeten kopplat till detta.

Stadsledningskontoret ingår och verkar i nätverk på lokal-, regional- och nationellnivå som är relevanta för omvärldsbevakning för att säkerställa att kontoret fångar förändringar i välfärdens grundläggande förutsättningar.

Mål: Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor

Från genomförandeplanen:

Kommunstyrelsen ansvarar för personalpolitiken på övergripande nivå och ska stötta nämnder och bolagsstyrelser i personalfrågor. Genom kommunstyrelsens personalutskott ska arbetsmiljö- och arbetsvillkorsfrågor hanteras löpande och fördjupat, exempelvis genom uppföljning av

löneskillnader och arbetstidsinnovationer. Jämställdheten på stadens arbetsplatser ska följas upp under år 2025.

Kommunstyrelsen ska erbjuda sina anställda förmånliga villkor och alltid sträva efter att vara en attraktiv arbetsgivare, i tät dialog med berörda fackliga parter. Kommunstyrelsens arbete ska genomsyras av tillitsbaserad styrning, där transparens i beslutsprocesser och medinflytande för arbetstagaren är viktiga delar. Medarbetares kompetens och erfarenhet ska tillvaratas och alla anställda ges rätt förutsättningar för att kunna utföra sitt arbete.

Nuläge:

Göteborgs Stad har ett väl utvecklat systematiskt arbetsmiljöarbete, men samtidigt har brukarnära kvinnodominerade arbetsplatser stadens högsta sjukfrånvaro. För att stadens arbetsplatser ska vara inkluderade och att risker för ohälsa och olycksfall förebyggs behövs ett fortsatt kontinuerligt och långsiktigt utvecklingsarbete.

Göteborgs stad har ett väl utvecklat lönebildningsarbete där kartläggning och analys sker årligen på både övergripande och förvaltningslokal nivå för att identifiera eventuella osakliga löneskillnader och åtgärda dem.

Stadsledningskontorets planering:

Stadsledningskontoret fortsätter arbetet med att möjliggöra 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. Vidare ska stadsledningskontoret också verka för att staden som arbetsgivare ökar sysselsättningsgraden för unga, utrikesfödda och personer med funktionsnedsättning, samt utreda hur staden kan bli en bättre arbetsgivare för personer med neuropsykiatriska diagnoser. Analyser och underlag med koppling till lönebildning, arbetstid, arbetsmiljö samt jämställdhet kommer att tas fram och vidareutvecklas i ett större arbete inom utvecklad personaluppföljning.

En viktig del i arbetet för det övergripande målet är den implementeringsuppföljning av stadens plan för kompetensförsörjning, som blir klar första kvartalet 2025. Uppföljningen blir ett stöd i arbetet med att fokusera resurser på områden och aktiviteter som främjar en god arbetsmiljö och goda arbetsvillkor.

Göteborgs stad har 2025 fortsatt fokus på att utveckla chefers organisatoriska förutsättningar genom Chefoskopet. Detta för att chefer bättre ska kunna utföra sitt uppdrag, vara en närvarande ledare och i sin tur skapa en god arbetsmiljö för sina medarbetare. Under 2025 kommer stadsledningskontoret även att inleda arbete med att utveckla medarbetarskapet i staden.

Stadsledningskontoret arbetar för digitaliseringens utveckling i staden i linje med Göteborgs Stads budget där det står att ”AI-funktioner ska utredas och stegvis implementeras i fler verksamheter. Det är viktigt att digitalisering och automatisering introduceras på ett ekonomiskt och verksamhetsmässigt ansvarsfullt sätt med respekt för personalens förutsättningar.”

Stadsledningskontoret strävar alltid efter att vara en attraktiv arbetsgivare och främjar en god arbetsmiljö genom att följa stadens arbetsgivarpolitik och de arbetsvillkor som råder. Kontoret följer också stadens beslut avseende förmåner. Medarbetare ska ha möjlighet att vidareutveckla och bredda sin kompetens även utanför sin grundprofession.

Stadsledningskontorets plan för kompetensförsörjningen följer stadens plan för kompetensförsörjning 2024–2026. Aktiviteterna i planen syftar till att skapa förutsättningar för rätt kompetens och arbetssätt för att nå verksamhetens mål. Planen innehåller aktiviteter som ska säkra en god arbetsmiljö, att medarbetares kompetens tas tillvara och att det finns möjlighet

att bredda sin kompetens inte minst genom kollegialt stödande och verksamhetsnära lärande som även bidrar till en flexibel bemanning.

Viktiga styrdokument är:

- Göteborgs Stads 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
- Göteborgs Stads policy för digitalisering och IT

2.2 Inriktningar i genomförandeplanen

Från genomförandeplanen:

Kommunstyrelsen ska i huvudsak arbeta efter inriktningarna i Göteborgs Stads budget. Kommunstyrelsen ska aktivt följa utvecklingen i Göteborg och driva på för att såväl budgeten som Göteborgs Stads mål implementeras i alla verksamheter. I förekommande fall ska kommunstyrelsen initiera särskild uppföljning av nämnder och bolagsstyrelser som inte bidrar aktivt till måluppfyllelse och som inte implementerar Göteborgs Stads budget fullt ut, med särskilt fokus på de mål som bedöms svåra att nå. Kommunstyrelsen har dessutom ett övergripande ansvar för framdrift och uppföljning av planer, program och liknande styrdokument.

Under kommande år ska kommunstyrelsen öka arbetet med att stötta nämnder och bolagsstyrelser i frågor som är av ekonomisk eller juridisk karaktär, och därmed säkerställa ökad förståelse och mer likvärdiga bedömningar. Kommunstyrelsen ska också stötta nämnder och bolagsstyrelser i EU-relaterade frågor, med fokus på EU-finansiering till projekt och verksamhet.

Krisberedskapsrelaterade uppgifter och förbättringar av den civila beredskapen ska fortsatt prioriteras. Det är viktigt att krisberedskapsarbetet inkluderar alla delar av Göteborg, att kriskommunikation kan nå ut brett på flera språk och att behovet av långsiktiga investeringar i den civila beredskapen vägs in i den ekonomiska planeringen.

Det strategiska brottsförebyggande arbetet är en viktig del av kommunstyrelsens arbete och ansvar, särskilt utifrån den nya lagstiftningen om kommuners ansvar för brottsförebyggande arbete. Kommunstyrelsen ska bland annat fortsätta arrangera strategiska brottsförebyggande forum och samverka aktivt med Polismyndigheten.

Kommunstyrelsen ska fortsatt bidra till att minska Göteborgs Stads IT-kostnader. Digitala lösningar som avlastar personal och frigör resurser ska spridas. Utvecklingen av AI och hur Göteborgs Stad kan använda den är en viktig framtidsfråga.

Kommunstyrelsen ska i dialog med nämnden för Intraservice säkerställa att utbildningarna inom området mänskliga rättigheter (MR) genomförs parallellt med att ansvaret flyttas över till kommunstyrelsen och att nämnder och bolagsstyrelser får det stöd de behöver för att utveckla den nya styrningen inom MR-området. Kommunstyrelsen ska även säkra att befintlig kompetens inom MR tas tillvara och att organisationen anpassas för att genomföra uppdraget på ett ändamålsenligt sätt. Kommunstyrelsen ska fortsatt stärka det antirasistiska arbetet utifrån uppdraget om Levande historia, med särskilt fokus på antisemitism och islamofobi.

Kommunstyrelsen ska säkerställa att nämndens egna lokaler är fullt tillgänglighetsanpassade. Beslutsunderlag ska skrivas på ett tydligt, transparent och begripligt sätt.

Kommunstyrelsen ska bidra till att uppmärksamma att Win Win Sustainability Award firar 25 år.

2.2 Uppdrag i kommunstyrelsens genomförandeplan

Kommunstyrelsens genomförandeplan innehåller uppdragen från Göteborgs Stads budget och ett från kommunstyrelsen. 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 möjligaste mån kunna genomföra uppdragen 2025. 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.

Uppdrag i kommunstyrelsens genomförandeplan	Plan för rapportering
Miljö- och klimatanämnden och kommunstyrelsen får i uppdrag att bistå övriga nämnder och bolagsstyrelser i det fortsatta arbetet med implementeringen av klimatbudget och hållbarhetsredovisning. Stödet till nämnder med stor klimatpåverkan ska prioriteras. I uppdraget ingår även att miljö- och klimatanämnden ska ta fram ett stöd för nämnder och bolagsstyrelser att kunna synliggöra sina klimatåtaganden på ett enhetligt sätt där tillkommande administration minimeras.	Krävs dialog med miljö- och klimatanämnden. Stadsledningskontoret planerar genomförandet av uppdraget tillsammans med miljöförvaltningen och Göteborgs Stadshus AB.
Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med samtliga nämnder och bolagsstyrelser utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet. Metoder ska tas fram och spridas för att förebygga sjukskrivningar.	KS 2025-04-23, delrapportering i delårsrapport mars för kommunstyrelsen.
Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta över och genomföra utbildningarna inom mänskliga rättigheter från nämnden för Intraservice	En samlad redovisning av ny styrning av arbetet med mänskliga rättigheter lämnas på sid 19 under rubriken pågående arbete/utveckling. KS 2025-04-23, delrapportering i delårsrapport mars för kommunstyrelsen.
Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med förskolenämnden och grundskolenämnden genomföra en kartläggning och forskningsstudie tillsammans med akademien för att undersöka det genomsnittliga ordförrådet för barn i fyra- och sjuårsåldern i olika stadsdelar. Forskningsstudien ska jämföra det genomsnittliga ordförrådet mellan barn i minst ett särskilt utsatt område, ett med lågt, ett med medel och ett med högt socioekonomiskt index. Studien ska föreslå vilka insatser som kan vidtas för att förbättra barns språkutveckling. Återrapportering ska ske till kommunstyrelsen.	Delrapportering under våren, rapport KS Q4 2025
Kommunstyrelsen får i uppdrag att samordna och följa upp Göteborgs stads arbete för att motverka segregation inklusive alla integrationsinsatser.	Löpande rapportering i uppföljningsrapporter

Uppdrag i kommunstyrelsens genomförandeplan	Plan för rapportering
Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda hur Göteborgs Stad kan bli en bättre arbetsgivare för personer med neuropsykiatriska diagnoser. Återrapportering ska ske till kommunstyrelsen.	KS Q4 2025
Kommunstyrelsen och inköps- och upphandlingsnämnden får i uppdrag att utarbeta och införa ett kommungemensamt arbetssätt för hur inköpskostnader ska redovisas av nämnder och bolagsstyrelser.	Krävs dialog med inköps- och upphandlingsnämnden. Stadsledningskontoret planerar genomförandet av uppdraget tillsammans med inköps – och upphandlingsförvaltningen.
Kommunstyrelsen får i uppdrag att föreslå en reviderad modell för nämnder som idag får kompensation för befolkningsförändringar som bättre tar hänsyn till den omställningstid som krävs i samband med expansion och avveckling. Syftet är att skapa bättre planeringsförutsättningar för dessa nämnder. Återrapportering ska ske i förutsättningarna för budget 2026.	Förutsättningar för budget 2026–2028, KS maj 2025
Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med stadsmiljönämnden erbjuda gröna obligationer inom biologisk mångfald.	KS 2025-04-23, delrapportering i delårsrapport mars för kommunstyrelsen.
Kommunstyrelsen får i uppdrag att genomföra en översyn och föreslå tillägg till resursfördelningsmodellen i syfte att bättre omhänderta kostnader kopplat till kriminalitet i resursfördelningsmodellen för socialnämnderna. Hänsyn ska tas till stadsområdenas demografi och andra relevanta variabler. Återrapportering ska ske till förutsättningar för budget 2026.	Förutsättningar för budget 2026–2028, maj 2025
Alla nämnder och bolagsstyrelsen får i uppdrag att säkerställa en hållbar livscykelhantering av bärbar elektronik.	KS 2025-09- 24, i delårsrapport augusti för kommunstyrelsen
Alla nämnder och bolagsstyrelser får i uppdrag att analysera sina inköp utifrån Göteborgs Stads spendrapport och ta fram förslag på hur inköpsarbetet kan förbättras avseende kostnadsmedvetenhet, långsiktighet och hållbarhet. Inköps- och upphandlingsnämnden ska stött i detta arbete.	KS 2025-09- 24, i delårsrapport augusti för kommunstyrelsen
Stadsmiljönämnden får i uppdrag att i samverkan med kommunstyrelsen föreslå hur risker och kostnader för vinterväghållningen kan hanteras. Syftet är att minska inverkan på stadsmiljönämndens ordinarie verksamhet. Återrapportering ska ske till förutsättningar för budget 2026. Uppdraget från Göteborgs Stads budget är inte med i genomförandeplanen men finns med här för att informera kommunstyrelsen om planeringen.	Förutsättningar för budget 2026–2028, KS maj 2025.

Uppdrag i kommunstyrelsens genomförandeplan	Plan för rapportering
Uppdrag från nämnden i genomförandeplanen	
Kommunstyrelsen får i uppdrag att i arbetet med budget 2026 använda kvalitativa och kvantitativa metoder för jämställdhetsbudgetering	Stadsledningskontoret tolkar uppdraget som att det avser det stadenövergripande budgetarbetet och planerar att återkomma i frågan under våren 2025.

2.3 Uppdrag i budget från tidigare år

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

Budgetuppdrag 2023 och 2024	Plan för rapportering
Budget 2023 - Kommunstyrelsen får i uppdrag att planera en ny budgetprocess för mandatperioden där respektive budgetkonstellation har goda möjligheter att styra respektive opponera på budgeten- dnr 0202/23	KS 2025-02-05, i kommunstyrelsens årsrapport 2024
Budget 2023 - 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 Tid för rapportering: KS Q3 2025
Budget 2024 - Kommunstyrelsen får i uppdrag ge förslag på hur ansvaret för Göteborgs Stads arbete med mänskliga rättigheter kan samordnas och tydliggöras organisatoriskt – ärende SLK-2023-01044	KS 2024-12-11
Budget 2024 - Kommunstyrelsen får i uppdrag att uppdatera modellen för normmedvetet arbetssätt och föreslå hur den kan implementeras i fler av Göteborgs Stads verksamheter – ärende SLK-2023-01039	KS 2024-12-11
Budget 2024 - Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda hur ojämlikhet mellan olika grupper utifrån diskrimineringsgrunderna kan synliggöras – ärende SLK-2023-01045	KS 2024-12-11
Budget 2024 - Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram förslag på hur Göteborgs Stads plan för stärkta insatser mot rasism 2020–2023 kan förlängas – ärende SLK-2023-01042	KS 2024-12-11

Budgetuppdrag 2023 och 2024	Plan för rapportering
Budget 2024 - Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram en doftpolicy för Göteborgs Stads anställda i brukarnära verksamheter – ärende SLK-2023-01047	KS Q1 2025
Budget – 2024 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 – ärende SLK-2023-01063	Beror av annan (Arbetsmarknad och vuxenutbildning)

2.4 Löpande uppdrag utanför budget

Kommunstyrelsen får löpande uppdrag under året från kommunfullmäktige. På samma sätt ger kommunstyrelsen löpande uppdrag under året till stadsledningskontoret. Det innebär att stadsledningskontoret planerar verksamheten 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 uppdrag i budget prioriteras i relation till andra uppdrag om det blir nödvändigt utifrån kontorets förutsättningar att resurssätta uppdragen.

2.5 Pågående arbete/utveckling

I avsnittet anger stadsledningskontoret pågående arbete och utvecklingsarbete för att med utgångspunkt i genomförandeplanen för kommunstyrelsens budget 2025 verka för måluppfyllelse och åstadkomma förändring enligt inriktningarna genomförandeplanen.

Civil beredskap och förmågehöjande åtgärder

I enlighet med tidigare bedömningar kvarstår behovet av att öka takten och förtydliga ansvaret inom kommunen för att stärka stadens civila beredskap och förmågehöjande arbete. Ytterst, på lång sikt syftar detta till att skydda och bevara Sveriges statsskick och demokrati. I den omvärldskontext som råder i nuläget finns ett mycket starkt behov av att accelerera arbetet. Delar av arbetet med civil beredskap stärker även förmågan att hantera konsekvenserna av extremväder och klimathot. Säkerhetsläget och ny lagstiftning får direkt påverkan på staden som arbetsgivare och det finns även ett stort behov av ökat stöd och rådgivning till stadens verksamheter i dessa frågor. Stadsledningskontoret kommer även fortsatt utveckla arbetet med civil beredskap och uppbyggnaden av resursfunktioner. Stadsledningskontoret kommer även att fortsatt utveckla stadens förmåga och kompetens inom kriskommunikation och att höja kunskapen om civil beredskap.

- Säkerhetsskydd och informationssäkerhetsarbete

Det kraftigt försämrade omvärldsläget i kombination med väsentligt ökade krav kopplat till säkerhetsskyddslagstiftningen gör att stadsledningskontoret behöver utöka bemanningen för att leva upp till de krav som detta ställer. I början behövs medarbetare som framför allt arbetar med säkerhetsprövningar för staden vilket är stadsledningskontorets ansvar. Därutöver behövs personal avsedd för fysiskt skydd och bevakning av Rådhuset och Högvakten inklusive alternativa ledningsplatser för kommunstyrelsen. Arbetsuppgifterna kräver specialkunskap samt erfarenhet och är att betrakta som utökade uppgifter för stadsledningskontoret och det är därför inte möjligt att omfördela eller prioritera om inom befintlig ram.

I december 2022 antog Europaparlamentet och rådet NIS2-direktivet som skärper kraven på systematiskt informationssäkerhetsarbete i syfte är att uppnå högre cybersäkerhet. Utredningen som haft i uppdrag att se över vilka anpassningar av svensk lagstiftning som är nödvändiga för att genomföra NIS2-direktivet har presenterat sina slutsatser och förslag i delbetänkandet SOU 2024:18, Nya regler om cybersäkerhet. Enligt förslaget ska nuvarande lagstiftning ersättas av en ny lag om cybersäkerhet och en förordning om cybersäkerhet. Till skillnad från vad som gäller enligt nu gällande regelverk innebär förslaget till ny lagstiftning att kommunens verksamhet omfattas i sin helhet och att sanktionsavgifterna höjs. Stadsledningskontoret bedömer att det kommer att krävas stora resurser och tydligare central styrning för att implementera den nya lagen om cybersäkerhet som förväntas träda i kraft 2025.

Säkerhetsläget och ny lagstiftning ger också ett ökat behov i stadens verksamheter att få stöd att hantera komplexa arbetsrättsliga ärenden kopplat till infiltration, välfärdsbrottslighet och frågor där verksamhetens säkerhet och uppdrag hotas. Säkerhetsläget och ny lagstiftning får direkt påverkan på staden som arbetsgivare vilket gör att stadsledningskontoret behöver utöka med minst en tjänst inom detta område.

Sammantaget bedöms därmed ett behov om ett tiotal årsarbetare för att möta den nya kravbild. Ska en sådan upptrappning ske är det rimligt att anta att det kan ske stegvis över ett par år. Behovet avser en blandad nivå på kompetenser och bedöms medföra ökade personalkostnader med i storleksordningen 8 mnkr. Det skulle kunna ske med en halvårseffekt motsvarande 4 mnkr för 2025, som ökar 2026 till sammantaget 8 mnkr.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

De medel som avsatts för att ytterligare utveckla stadens systematiska arbetsmiljöarbete samt utveckla och sprida metoder för att förebygga sjukskrivningar planerar stadsledningskontoret att använda till att förstärka och utöka kompetensen inom området och för samverkan med stadens förvaltningar och bolag och externa parter såsom akademien. Vidare ingår fortsatt utveckling av staden som arbetsgivare utifrån ett inkluderings- och MR-perspektiv.

Göteborgs stad som arbetsgivare

Stadsledningskontoret har inlett ett utvecklingsarbete med syfte att samla, synliggöra och tydliggöra vad Göteborgs Stad står för som arbetsgivare. Det arbetet kommer att fortsätta under 2025. I arbetet ingår även att utveckla uppföljning och samordning av HR-frågor och stadens arbetsgivarpolitik samt drivningsansvar kopplat till stadens plan för kompetensförsörjning.

Stadens kommunikationsarbete

Arbetet med att utveckla styrningen av stadens kommunikationsarbete för att det ska effektiviseras och bli mer ändamålsenligt kommer att fortsätta. Förslag på reviderade styrdokument för stadens kommunikation kommer att vara klart i början av året.

Stadsledningskontoret har minskat antal kommunikationsstrategier med ett par stycken och kommer från och med 2025 att ha åtta medarbetare. Utifrån det har avdelningen sett över arbetsuppgifter och arbetssätt. Vissa arbetsuppgifter tas bort såsom till exempel att skriva notiser efter kommunstyrelsens möten och det interna kommunikationsstödet till stadsledningskontoret kommer att minska. Avdelningens fokus kommer vara enligt ovan och på grunduppdraget att leda, samordna och följa upp stadens kommunikationsarbete.

Etablera förutsättningar för AI

Stadsledningskontoret kommer, i samverkan med representanter från staden, att använda medlen som avsatts för att etablera förutsättningar för AI i budgeten till att stärka staden i användning och utveckling av AI. Detta ska ske genom att stötta förändringsinitiativ som ger positiva effekter för stadens verksamheter och de vi är till för genom att till exempel förenkla processer och förbättra kvalitet.

Förstärkningsuppdrag kring att motverka antisemitism och islamofobi inom ramen för uppdraget levande historia

Stadsledningskontoret har inom ramen för uppdrag att arbeta med Levande historia att förstärka arbetet mot antisemitism och islamofobi genom att bidra till ökad kunskap, synliggörande samt stärkt samverkan och samordning. Detta görs genom att etablera kontaktytor med berörda förvaltningar och civilsamhälle som når målgrupperna samt skapa strukturer för dialog, samverkan och uppföljning. Under 2025 kommer två konferenser att genomföras i syfte att kunskapshöja chefer och medarbetare kring frågorna och Göteborgs Stads ansvar att säkerställa likvärdig tillgång till mänskliga rättigheter. Stadsledningskontoret kommer att genomföra en studie om hur det är att leva som muslim i Göteborg i samverkan med Göteborgsregionen FoU i Väst. För att synliggöra minoritetsgruppen judar som en del av Göteborgssamhället stöttar Levande historia under 2025 den nationella satsningen på jubileumsåret Judiskt liv 250 år i Sverige.

Ny styrning inom MR-området

Under förutsättning att kommunstyrelsen fattar beslut om att remittera ärendena om ny styrning på MR-området kommer stadsledningskontoret arbeta med breda och riktade dialoger med förvaltningar och bolag för att komma tillbaka med ett reviderat förslag till kommunstyrelsen. Utifrån dialogerna kommer stadsledningskontoret planera för hur utbildningar och utbildningsmaterial i mänskliga rättigheter ska stödja staden i det kommande arbetet för att få

mesta möjliga effekt av den nya styrningen. Stadsledningskontoret avser återkomma till kommunstyrelsen i delårsrapport mars i den delen som gäller utbildningsuppdraget.

Den föreslagna riktlinjen omfattar också ett förslag på hur stadens arbete med mänskliga rättigheter kan samordnas centralt och tydliggöras organisatoriskt, i enlighet med uppdrag i budget 2024. Stadsledningskontoret kommer att utifrån befintlig organisation förstärka arbetet med mänskliga rättigheter för att bidra till en effektiv implementering och stadigvarande efterlevnad av riktlinjen. Det föreslås bland annat ske genom att ta fram olika typer av stödmaterial som underlättar genomförandet; vägledande dokument samt kompetensutvecklande stöd som ska stärka de involverades kunskap och förmåga. Ovan nämnda budgetuppdrag om utbildningar är en del av detta arbete. Vidare kan det handla om att tillhandahålla verktyg och stöd för att genomföra analyser. Dessutom ska återkommande lednings- och samordningsdialoger genomföras om tillämpningen av riktlinjen med utgångspunkt i förvaltnings och bolagsinterna analyser och behov. Stadsledningskontoret kommer att vidareutveckla formerna för arbetet i dialog med förvaltningar och bolag under slutfasen av arbetet med riktlinjen.

Genom de lokalt riktade kraven på bland annat analys och rapportering kommer jämställdhets-, jämlikhets- och minoritetsperspektiv säkras i nämnders och styrelser verksamhetsuppföljningar.

Utveckling av beslutsunderlag

Stadsledningskontoret har under 2024 initierat ett arbete med att revidera stadens mall för tjänsteutlåtanden, vilket planeras att färdigställas under 2025. Arbetet fokuserar på att stärka analysen av de tre dimensionerna och hur de integreras i ärenden, liksom att förenkla och förtydliga beslutsunderlagen. I samband med färdigställande och implementering av den reviderade mallen planerar stadsledningskontoret kompetenshöjande insatser för förvaltningar och bolag, som till exempel utbildningar och framtagande av stödmaterial. Insatserna har sammantaget syftet att utifrån ett helhetsperspektiv höja kvalitén på stadens beslutsunderlag.

Pågående arbete med styrning av Europafrågor

I samverkan med Stadshus/Göteborg European Office pågår en översyn av stadens styrning och processer angående Europafrågor, vilket kontoret också informerade om i delårsrapport augusti för kommunstyrelsen. Stadsledningskontorets översyn förväntas leda till en effektivare styrning och ett arbete med Europafrågor som ger ökad nytta för staden samt ändamålsenlig EU-finansiering, samt att utveckla nuvarande process och produkt/er till kommunstyrelsen/kommunfullmäktige exempelvis kommunstyrelsens handlingsplan för stadens omvärlds- och intressebevakning. Översynen visar hittills på att tidigare politiska beslut kopplat till styrning av stadens Europasamarbeten och stadsledningskontorets arbete med EU-relaterade frågor behöver revideras/förnyas. När handlingsplan 2024 för internationell omvärlds- och intressebevakning togs fram konstaterade kontoret och GEO också att process och inriktning för det arbetet behöver ses över, vilket redovisades till kommunstyrelsen. Stadsledningskontoret bedömer att ett förslag för det fortsatta arbetet kan redovisas under kvartal 1 2025. Parallellt med översyn av styrningen pågår det ett arbete att organisera stadsledningskontorets samverkansprocesser rörande EU-relaterade frågor med målet att säkerställa en effektiv hantering av inkomna förfrågningar, ärenden etc. En tydligare struktur ger förutsättningar för stadsledningskontoret att stötta staden i EU-finansieringsfrågor.

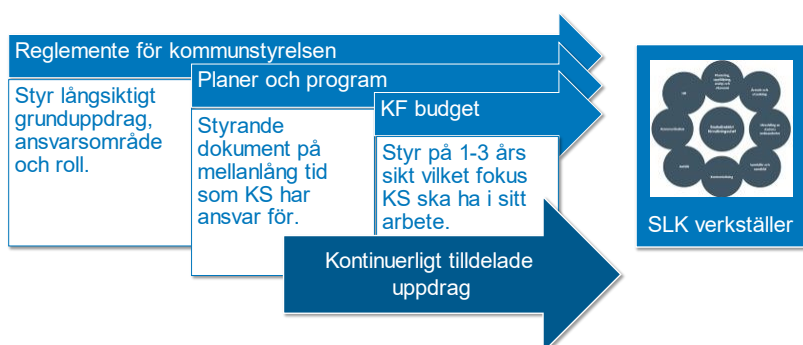
3.0 Stadsledningskontorets grunduppdrag

3.1 Stadsledningskontorets grunduppdrag

Stadsledningskontorets grunduppdrag är att vara ett stöd till kommunstyrelsen i att leda, samordna, följa upp och ha uppsikt över Göteborgs Stads verksamheter och ekonomi. Uppdraget hanteras i huvudsak inom fyra huvudområden, med fokus på de samhällsutmaningar Göteborg står inför och påverkas också av hur staden i övrigt är organiserad.

Bilden nedan illustrerar tidsaspekten - uppdraget styrs på lång sikt med utgångspunkt i lagstiftning och kommunstyrelsens reglemente. Det formas även på medellång sikt av styrdokument så som planer och program och på årlig basis av kommunfullmäktiges budget, kommunstyrelsens genomförandeplan och löpande tilldelade uppdrag från kommunfullmäktige och kommunstyrelsen.

Stadsledningskontorets uppdrag



Hållbar stad – öppen för världen

12

Kommunstyrelsens reglemente innehåller vidare ansvar för ytterligare ett antal uppgifter vilka ingår i stadsledningskontorets grunduppdrag att hantera. Här återfinns:

- stadens ekonomiska förvaltning, finansverksamhet och koncernredovisning
- stiftelseverksamhet,
- övergripande ansvar för krisberedskap och civilt försvar samt säkerhetsskydd,
- ansvar för stadsövergripande kommunikationsfrågor, stadens budskapsplattformar, grafisk profil, anslagstavla och övergripande ansvar för 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 externa relationer (internationellt samarbete),
- juridiska frågor, processer och tvister samt förhandlingar för stadens räkning,
- bereda och yttra sig i ärenden till kommunfullmäktige och verkställa beslut som inte ankommer på annan,
- besluta i ett antal ärenden enligt övriga uppgifter i reglementet,
- stadens visseblåsarfunktion

Kontoret stödjer också den politiska organisationen främst med ärendehantering och representationsverksamhet och ger även administrativt stöd.

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

Verksamhetsåret 2025 är det aktuellt med tre uppföljningar av planer och program stadsledningskontoret ansvarar för.

- Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program 2022–2026
- Göteborgs Stads plan för arbetet med civil beredskap 2024–2027
- Göteborgs Stads plan för klimatanpassning 2024–2026

3.2 Ledning och styrning

Riktning och mål

Stadsledningskontorets övergripande mål är att ständigt utvecklas för att möta kommunstyrelsen 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 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.

Under 2025 har stadsledningskontoret valt att särskilt prioritera två utvecklingsbehov för hela stadsledningskontoret:

- Snabba förändringar i omvärlden och nya utmaningar kräver ett aktivt utvecklingsarbete i förvaltningar och bolag. Stadsledningskontoret ska fortsätta att utveckla nya arbetssätt för att driva arbetet med samhällsutmaningarna, där genomförandet sker av stadens verksamheter, för att verkställa fastställda beslut.
- Stadsledningskontoret ska stärka kontorets samlade kompetens. För att säkerställa verksamhetens leverans förväntas chefer och medarbetare samarbeta över områden- och avdelningsgränser och professioner. Stadsledningskontoret ska också stärka förmågan att behålla, utveckla och anställa rätt kompetens.



17

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 utvecklingen och kontorets chefer sätter i sitt ledarskap särskilt fokus på nytänkande, mod och uthållighet.

Hållbar stad – öppen för världen



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. 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 det sistnämnda målet som har en indirekt påverkan.

Strategier för att nå målen är att alla medarbetare ska gå miljöförvaltningens miljöutbildning och handlingsplanen ska vara känd av alla anställda.

Stadsledningskontorets indirekta påverkan beskrivs närmare under det övergripande målet att Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald. Handlingsplanen ska ge ett ökat fokus på den indirekta miljöpåverkan och arbetet med att utveckla den ekologiska dimensionen inom ärendehanteringens pågående inom ramen för arbetet med ny mall för tjänsteutlåtanden och beräknas vara färdigställt under 2025.

Handlingsplanens målsättningar följs upp i årsrapport 2025 och i samband med detta värderas förutsättningarna för fortsatt arbete, anges aktiviteter och fastställs nya målvärde för att bidra till måluppfyllelse. 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.

Digitaliseringsplan

Prioriterade satsningar för 2025–2027

Digitaliseringsplanen ska ses som ett övergripande styrdokument för stadsledningskontoret och beskriva den digitala inriktningen under en treårs period. Årliga aktiviteter för att uppnå den digitala viljeinriktningen förs in i nämndens verksamhetsplan.

Under de kommande åren satsar stadsledningskontoret vidare på:

- Verksamhetsutveckling med hjälp av AI och annan digital teknik. Detta vill kontoret bland annat uppnå genom att, med stöd av digitaliseringsgruppen, eftersträva verksamheternas delaktighet i arbetet och samla in förslag och synpunkter samt ta vara på deras efterfrågan och erfarenheter. Vi kommer också att från verksamheterna ta emot nomineringar på åtgärder för verksamhetsutveckling med hjälp av AI och annan digital teknik och prioritera bland de nomineringar som ger störst effekt på kontorets leverans och effektivitet.
- Uppdatera AV-utrustningen på Högvakten.
- Att kontinuerligt kompetensutveckla medarbetare och chefer inom digitalisering, AI, 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 upp uppnå önskad kostnadseffektivisering.
- Att fortsätta 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 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 förvaltningen mål, strategier och styrning. Gemensamt skapar vi en arbetsplats med psykologisk trygghet där alla kan bidra med sin kompetens för fortsatt utveckling av arbetsplatsen och verksamheten. Arbetet utgår från stadens gemensamma förhållningssätt, policys, riktlinje, processer och planer. I grunden handlar det om att alla medarbetare ska ha rätt förutsättningar för att ta ansvar och utföra sitt arbete på ett bra sätt.

Hållbar arbetsplats

Stadsledningskontoret ska främja 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 och god samverkan mellan parterna är en förutsättning för det systematiska arbetsmiljöarbetet där chefer tillsammans med fackliga företrädare är nyckelfunktioner.

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. Under 2025 fortsätter arbetet med chefer organisatoriska förutsättningar genom verktyget Chefoskopet.

Mål för arbetsmiljö och hälsa

Nedarbetarenkäten som genomförs varje år är förvaltningens verktyg för att mäta och utveckla förvaltningens arbetsmiljö och organisationskultur. Det årliga resultatet ligger till grund för framtagandet av förvaltningens övergripande arbetsmiljömål och avdelningsspecifika mål.

Resultatet från 2024 visar en positiv utveckling av Hållbart medarbetarengagemang (HME) för stadsledningskontoret, där totalindexet ökade från 80 till 82. 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.

Stadsledningskontorets övergripande mål för medarbetare och chefer är att stärka stadsledningskontorets organisatoriska tillit med fokus på förvaltningsledningens förmåga att fånga upp medarbetarnas synpunkter och idéer samt ge återkoppling. Under året kommer förvaltningen att kartlägga behov och möjligheter till förbättring för att i nästa steg identifiera aktiviteter i samklang med kartläggningen. För cheferna kommer mål om återhämtning och arbetsbelastning kvarstå. Satsning på förutsättningar för chefer i Chefoskopet kopplas till att uppnå det målet.

Organisationskultur

En stark organisationskultur bygger på bra ledarskap och engagerat medarbetarskap. Genom ett aktivt och ansvarstagande medarbetarskap och ledarskap skapas beteenden som bygger en organisationskultur. Förvaltningens kultur ska präglas av Göteborgs Stads fyra förhållningssätt.

Stadsledningskontoret har omfattande och ibland komplexa uppdrag, vilket ställer krav på organisationen. För att förstå och leverera i komplicerade och komplexa sammanhang krävs samarbete och gemensamma tolkningar. Stadsledningskontorets attraktivitet som arbetsgivare 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, samarbeten och kompetensutveckling samt tillit och förtroende.

Den interna kommunikationen är viktig för att bygga en gemensam identitet och kultur. Kommunikationen ska bidra till att synliggöra vad vi gör, hur vi gör det och varför vi gör det. Förvaltningen fortsätter arbetet med att stärka organisationskulturen under 2025.

Medarbetarskap

Medarbetarskap handlar om hur medarbetaren förhåller sig till arbete, arbetsgivare och arbetskollegor. 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.

Förvaltningen arbetar långsiktigt med utvecklande medarbetarskap för att bygga en hållbar organisationskultur. Ambitionen är att skapa ett aktivt och ansvarsfullt medarbetarskap som varar.

Ledarskap

Ledarskap är en viktig faktor för effektiviteten och kvalitet i arbetet. Ett samordnat, konsekvent och stödjande ledarskap främjar en kultur och ett arbetssätt som tar tillvara medarbetarnas kompetens och möjliggör enhetligt agerande och leverans i uppdrag.

Stadsledningskontoret strävar efter 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.”

Kompetensförsörjning

Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026 gäller alla nämnder och styrelser. Syfte är att skapa förutsättningar och en gemensam riktning för hur Göteborgs Stad ska möta kompetensutmaningarna i ett förändrat arbetsliv och demografi. Stadens förvaltningar ska följa planens riktning och utifrån den ta aktivt ägarskap för sitt lokala kompetensförsörjningsarbete.

Stadsledningskontoret beslutade om en lokal plan i januari 2023, som reviderades hösten 2024 för att följa stadens fem fokusområden som anges i stadens kompetensförsörjningsplan. Utöver aktiviteter i stadens plan har stadsledningskontoret kompletterat med lokala aktiviteter.

Processen med att försörja organisationen med rätt kompetens och arbetssätt är integrerad med lednings och verksamhetsplanering, baserat på nulägesanalys och workshop med chefer för att samla information kring de utmaningar som finns i verksamheten kopplat till kompetensutmaningen.

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 riskerna.

Den samlade riskbilden fokuserar på stadsledningskontorets förutsättningar att möjliggöra kommunstyrelsens och kommunfullmäktiges arbete och behovet av tillit från stadens organisation. Årets riskbedömning satte fokus på vad som särskilt behöver beaktas i en tid med långsiktig ekonomisk utmaning, samhällsutmaningar och för att minska administration.

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 2025 uppgår för kommunledningen till 397,8 mnkr. Kommunbidragsramen för 2025 innehåller en uppräkningsram av 2024 års ram med prisindex för kommunal verksamhet (PKV), vilket för 2025 är 0,2 procent enligt Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). Den låga uppräkningsramen beror på att de två senaste årens kraftiga ökning av avsättningar till pensioner nu är tillbaka på lägre nivåer. Inkluderat de minskade kostnaderna för pensioner motsvarar indexhöjningen, enligt Göteborgs Stads budget för 2025, 3,5 procent.

I ramen finns också en ökning med 1,5 mnkr för samordningsansvaret för stadens integrationsarbete, 2,0 mnkr för samordningen av systematiskt arbetsmiljöarbete och rehab, 2,0 mnkr för språkkartläggning (engångsbidrag). Den ekonomiska ramen har också reducerats med ett riktat besparingskrav på 4,5 mnkr för stadsledningskontoret. Därutöver har ramen reducerats med 1,3 mnkr motsvarande utebliven uppräkningsram av kommunalrådets arvoden för 2025. 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 2025 till 285,7 mnkr. Budgetramen är 4,3 mnkr högre än 2024 (281,4 mnkr) och inom denna finns såväl uppräkningsram som justeringar utifrån förändringar i uppdrag och riktade besparingskrav. Se förändringarna ovan.

Kommunfullmäktiges budget innehåller ett antal uppdrag som behöver prioriteras och resurssättas. 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 112,1 mnkr. Budgetförändringen på -1,1 mnkr jämfört med 2024 (113,1 mnkr) innehåller såväl uppräkningsram som justeringar utifrån utebliven uppräkningsram av kommunalrådets arvoden för 2025.

Personal- och kompetensförsörjning (avrop från kommuncentrala poster)

I kommunfullmäktiges budget 2025 är 15,5 mnkr avsatta för personal- och kompetensförsörjning, vilket är en minskning med 4,5 mnkr jämfört med 2024. Budgetramarna förändras under 2025 i enlighet med skrivningar i förutsättningar för budget 2025–2027, där anslaget föreslås minska med 4,5 mnkr och att nämnden för Intraservice får utökad kommunbidrag med samma summa, dvs 4,5 mnkr. Detta motsvarar kostnaden för utbildningen Morgondagens chef som idag finansieras av anslaget som nämnden för Intracare från 2025 får ansvar att genomföra. Stadsledningskontoret kvarstår dock som huvudansvarig för innehållet.

Anslaget ska stödja personalpolitiken utifrån ambitionerna i kommunfullmäktiges budget. Det bedöms även finnas möjlighet att genom anslagets aktiviteter samt ofördelad budget omhänderta behov som uppstår under 2025 efter dialog och beslut i personalutskottet. Därför ingår det i förslaget att lämna en mindre del som ofördelad enligt posten ”Div. kompetensutveckling” i nedanstående förslag. 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) beslutar på delegation av kommunstyrelsen om fördelning utifrån nedanstående förslag.

Personal- och kompetensförsörjningsanslaget (belopp i mnkr)	Budget 2025
Bemanning	1,0
Chefsförsörjning	6,6
Div. kompetensutveckling	1,3
Leda och samordna personalpolitiken	6,6
Total	15,5

Avrop från kommuncentrala poster

- Arenauppdraget, 10,0 mnkr
- Etablera förutsättningar för AI, 5,0 mnkr
- Extern visselblåsarfunktion, 0,7 mnkr
- Krisberedskap och civilt försvar, förmågehöjande åtgärder, 15,0 mnkr
- LOV3-områden, 34,0 mnkr

Övriga ekonomiska flöden (faktureras)

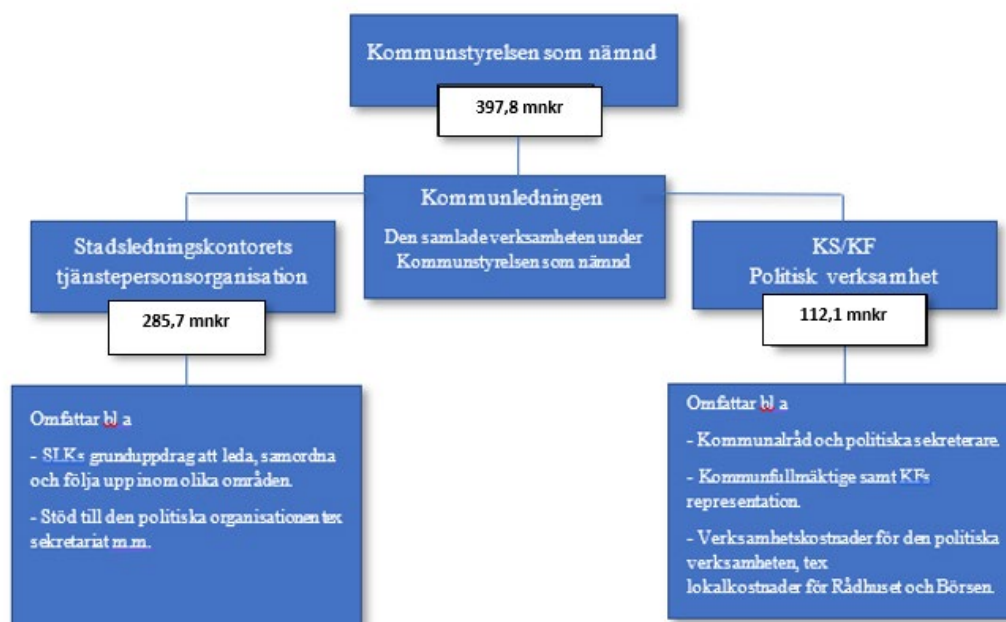
Kommunstyrelsens budget innehåller kostnader för centrala fackliga förtroendepersoner och kommunikationssystemet Rakel. Stadsledningskontoret har i uppdrag att samordna hanteringen och fakturerar stadens förvaltningar och bolag respektive andel av kostnaderna. Posterna har ingen resultatpåverkan men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

Eget kapital

Enligt stadens budget 2025 kan nämnderna under 2025 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 397,8 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 285,7 mnkr och till den politiska verksamheten med 112,1 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 2024	Budget 2025
Intäkter	124,0	124,0
Kostnader	-580,6	-602,0
Kommunbidrag	395,4	397,8
Kommuninterna bidrag	61,2	80,2
Resultat	0,0	0,0
Politisk organisation		
Intäkter	0,8	0,8
Kostnader	-113,9	-112,9
Kommunbidrag	113,1	112,1
Resultat	0,0	0,0
Stadsledningskontoret		
Intäkter	43,8	43,8
Kostnader	-367,4	-394,2
Kommunbidrag	282,3	285,7

Kommuninterna bidrag	41,2	64,7
Resultat	0,0	0,0
Personal- och kompetensförsörjning		
Intäkter	0,0	0,0
Kostnader	-20,0	-15,5
Kommunbidrag	0,0	0,0
Kommuninterna bidrag	20,0	15,5
Resultat	0,0	0,0
Övrig verksamhet		
Intäkter	79,3	79,3
Kostnader	-79,3	-79,3
Kommunbidrag	0,0	0,0
Resultat	0,0	0,0



Bilaga 2

Samlad riskbild och internkontrollplan 2025

Kommunstyrelsen

Samlad riskbild och intern kontrollplan 2025

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.

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 anpassa kontoret till omvärlden och ett ansträngt ekonomiskt läge.

I den omvärldskontext som råder i nuläget finns ett starkt behov av att accelerera arbetet med civil beredskap och stadens förmågehöjande arbete. Säkerhetsläget och ny lagstiftning får direkt påverkan på staden som arbetsgivare och det finns även ett stort behov av ökat stöd och rådgivning till stadens verksamheter i dessa frågor. Stadsledningskontoret kommer även fortsatt utveckla arbetet med civil beredskap och uppbyggnaden av resursfunktioner.

Stadsledningskontoret kommer även att fortsatt utveckla stadens förmåga och kompetens inom kriskommunikation och att höja kunskapen om civil beredskap.

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 behålla och attrahera den kompetens som är nödvändig för kontorets uppdrag.

Samlad riskbild

Genomförandet av stadsledningskontorets samlade uppdrag	
<u>Riskbeskrivning:</u> Risk för kvalitetsbrister i processer och att beslutsunderlag och styrinformation 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 och pågår. 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. Organisationsöversyn har genomfört under 2024 för att utveckla en mer effektiv organisation som än bättre kan möta de utmaningar och krav som ställs på kontoret i en föränderlig omvärld.	<u>Planerade åtgärder:</u> • 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. • Fortsatt arbete med att ständigt värdera kontorets grunduppdrag i syfte att minska administration och ledningsarbete. • Fortsätta att kommunicera och tydliggöra stadsledningskontorets roll i att samordna stadens verksamheter från delar till helhet. • 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. • Revidering av stadens mall för tjänsteutlåtande pågår med fokus på att stärka analysen av de tre dimensionerna och hur de integreras i ärenden. Syftet är att höra kvaliteten på stadens beslutsunderlag. Uppföljning sker löpande i delårs- och årsrapporter till kommunstyrelsen som nämnd.

Kompetensförsörjning	
<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 och utveckling av medarbetarskap.	<u>Planerade åtgärder:</u> • Stadsledningskontoret följer kontinuerligt utvecklingen och behoven inom den egna verksamheten för att säkerställa kontoret kompetensförsörjning. • Stadsledningskontoret ska stärka kontorets samlade kompetens. För att säkerställa verksamhetens leverans förväntas chefer och medarbetare samarbeta över områden- och avdelningsgränser och professioner. Stadsledningskontoret ska också stärka förmågan att behålla, utveckla och anställa rätt kompetens. • Kompetensförsörjningsplanen innehåller aktiviteter kopplade till stadens fem fokusområden. Planen innehåller även aktiviteter som har koppling till att verka för att bidra till att unga, utrikesfödda och personer med funktionsnedsättning ska få möjlighet till ökad sysselsättning. Uppföljning sker löpande i delårs- och årsrapporter 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 områden/avdelningar, 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.

Medaskapsutveckling för att bygga en hållbar organisationskultur och skapa ett aktivt och ansvarsfullt medarbetarskap.

Planerade åtgärder:

- Kontrollera att existerande åtgärder genomförs som planerat
- Pågår arbete att inom ramen för utveckling av arbetssätt ytterligare utveckla systematiken för att planera hur uppdrag kommunstyrelsen ger kontoret ska genomföras Syftet är att i ett tidigt skede, fastställa tidsplanering, omfattning, bemanning och resurssättning.
- Stadsledningskontoret ska fortsätta att utveckla nya arbetssätt för att driva arbetet med samhällsutmaningarna, där genomförandet sker av stadens verksamheter, för att verkställa fastställda beslut.

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.

Långsiktig ekonomisk utmaning	
<u>Riskbeskrivning:</u> Den långsiktiga ekonomiska utvecklingen är bekymmersamt inte minst kopplat till den demografiska utvecklingen, höga investeringsnivåer och nya kommunala åtagandet (ex civil beredskap, hållbarhetsredovisning, klimatanpassning) <u>Konsekvensbeskrivning:</u> Befolkningen minskar vilket kan innebära att resurser behöver flyttas mellan verksamheter i större utsträckning. Nya åtaganden kommer troligen att kräva prioriteringar. <u>Genomförda åtgärder:</u> Fokus på samhällsekonomisk och demografisk utveckling i planering, uppföljning och beslutsunderlag. Ny planering- och uppföljningsprocess i Göteborgs Stad med fokus på ekonomi och relevans. Stadens samlade administration har genomlysts.	<u>Planerade åtgärder:</u> • Vara uthålliga i den ekonomiska uppföljningen. • Befolkningen minskar vilket innebär att planer kommer att ses över. • Fokus på att utveckla förmågan att beskriva utmaningarna och dess effekter i syfte att möjliggöra för politiska beslut. Den ekonomiska utvecklingen beskrivs löpande i beslutsunderlag och uppföljning till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige

Göteborgs Stads civila beredskap och förmågehöjande arbete	
<u>Riskbeskrivning:</u> Risk för att stadsledningskontoret inte förmår öka takten och förtydliga ansvaret i tillräcklig omfattning inom området på grund av resurs och kompetensbrist. Kontorets förmåga till utveckling av säkerhetsskyddet inom stadens nämnder behöver stärkas väsentligt eftersom kontoret numera har ansvar för verksamheten i de nämnder som berörs. <u>Konsekvensbeskrivning:</u> Det rådande säkerhetsläget bedöms fortgå under lång tid inklusive höjd terrorhotsnivå. Omvärldsläget skulle i värsta fall även dramatiskt kunna förändras på relativt kort tid och omöjliggöra normalt arbete i staden. <u>Genomförda åtgärder:</u> Framtagande av nya styrdokument Övningar med kommunstyrelsen och med stadsledningskontoret Aktualitetsprövning av styrande dokument och intranät görs årligen	<u>Planerade åtgärder:</u> • Förstärka kompetensen inom kontoret genom rekrytering och utbildning av befintlig personal. • Genomföra övningar kopplade till arbetet och till styrdokument • Förankra viktiga styrdokument på kontoret • Utveckla styrdokument Uppföljning sker i delårs- och årsrapporter till kommunstyrelsen som nämnd och aktualitetsprövningen av styrande dokument tas upp i ärende till kommunstyrelsen.

Informationssäkerhet	
<u>Riskbeskrivning:</u> Den digitala utvecklingen innebär ökade risker i form av cyberattacker, dataintrång och brister i efterlevnad av gällande lagstiftning. NIS-direktivet som börjar gälla i Sverige inom kort ställer högre krav på riskhantering, säkerhetsåtgärder, rapportering och ledningens ansvar, vilket innebär ytterligare press på verksamheten att anpassa sig till en mer strikt och omfattande reglering. <u>Konsekvensbeskrivning:</u> Utan ett väl fungerande informationssäkerhetsarbete riskeras att inte kunna skydda verksamhetens kritiska information och upprätthålla allmänhetens förtroende. Detta arbete är inte bara en förutsättning för att leva upp till externa krav och förväntningar, utan också för att skapa en trygg och hållbar arbetsmiljö för alla medarbetare. <u>Genomförda åtgärder:</u> Utbildning av kontorets medarbetare Påbörjad klassning i samband med att dokumenthanteringen ses över	<u>Planerade åtgärder:</u> • Förstärka kompetensen inom kontoret genom rekrytering och utbildning av befintlig personal. • Förankra kring riskerna och viktiga styrdokument på kontoret • Genomföra riskanalyser gällande informationssäkerheten • Förstärka incidentrapporteringen • Se över klassning av information Uppföljning sker i delårs- och årsrapporter till kommunstyrelsen som nämnd och aktualitetsprövningen av styrande dokument tas upp i ärende till kommunstyrelsen.

Minskad administration	
<u>Riskbeskrivning:</u> Ökat tryck på minskad administration kräver samordning och effektivisering. Risk att kontoret inte hänger med i utvecklingen av den tekniska och digitala utvecklingen, samt den riskbild som hör därtill, när det i sig kan vara den viktigaste pusselbiten för att minska administrationen. <u>Konsekvensbeskrivning:</u> Utvecklingen i samhället går snabbt framåt och det ställs krav på att effektivisera och styra resurser från administration till kärnverksamhet. <u>Genomförda åtgärder:</u> Prioriterat och minskat administration på flera områden Samarbete i administrationen över områdesgränser och tillsammans med Stadshus AB	<u>Planerade åtgärder:</u> • Breddande kompetensutveckling och samordning av kompetens för bästa utfall. • Fortsätta att digitalisera och automatisera • Utvecklas våra arbetssätt för bästa nyttjande av befintlig kompetens. Uppföljning sker i delårs- och årsrapporter till kommunstyrelsen som nämnd

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. Medarbetarna kan skicka sina frågor till en funktionsbrevlåda. Återkoppling görs till de medarbetare/avdelningar som ej följt regelverket och rutinerna. Förvaltningen är ansluten 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. Stöd finns att tillgå vid frågor. Medarbetarna kan skicka sina frågor till en funktionsbrevlåda. 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 2025

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 årsskiftet 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 årsskiftet. 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 årsskiftet

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. Justeringar mellan de organisatoriska delarna kan komma att göras då arbetet med detaljbudgeten fortsätter efter att kommunstyrelsen har fastställt den ekonomiska ramen.

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 2025 kan nämnderna under 2025 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 2025

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 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 2025 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 2024 tidplan för kommunstyrelsens sammanträden 2025. 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 Göteborgs Stads struktur och tidplan får stadsledningskontoret i uppdrag att under 2025 som komplement till tre fasta rapporteringstillfällen lämna tre obligatoriska ekonomiska prognoser (februari, maj och oktober) till kommunstyrelsen som nämnd. Stadsledningskontoret får som följd därav i uppdrag att, som komplement till den ordinarie uppföljningen, informera kommunstyrelsen om det ekonomiska läget utifrån prognosuppföljningarna från nämnder och bolag.

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 2024 för kommunstyrelsen Inklusive barnbokslut för kommunstyrelsens verksamhet	Ordinarie KS 2025-02-05	Tjänsteutlåtande (sent utskick) Sista dag för beslut i nämnd 2025-02-12
Årsredovisning 2024 för Göteborgs Stad samt kompletterande uppföljning december	2025-04-09	Tjänsteutlåtande
Bokslutsberedning avseende 2024 för Göteborgs Stad	2025-04-09	Tjänsteutlåtande
Delårsrapport mars 2025 för kommunstyrelsen	Ordinarie KS 2025-04-23	Tjänsteutlåtande (sent utskick) Sista dag för beslut i nämnd 2025-04-23
Delårsrapport mars 2025 för Göteborgs Stad	2025-05-21	Tjänsteutlåtande
Delårsrapport augusti 2025 för kommunstyrelsen	Ordinarie KS 2025-09-24	Tjänsteutlåtande (sent utskick) Sista dag för beslut i nämnd 2025-09-24
Delårsrapport augusti 2025 för Göteborgs Stad	2025-10-22	Tjänsteutlåtande
Budget 2026 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 2025-12-10	Tjänsteutlåtande Sista dag för beslut i nämnd 2025-12-31
Årsrapport 2025 för kommunstyrelsen Inklusive barnbokslut för kommunstyrelsens verksamhet	Februari år 2026	Tjänsteutlåtande Sista dag för beslut i nämnd 2026-02-13
Årsredovisning 2025 för Göteborgs Stad inklusive kompletterande uppföljning december	2026-04-08	Tjänsteutlåtande
Bokslutsberedning avseende 2025 för Göteborgs Stad	2026-04-08	Tjänsteutlåtande