



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2024-09-06

Ärendenummer SLK-2024-00468

Handläggare

Elisabeth Kylmänen

Telefon: 031-368 01 10

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

Delårsrapport augusti 2024 för kommunstyrelsen

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Delårsrapport augusti 2024 för kommunstyrelsen, i enlighet med bilaga 1 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande godkänns.
2. Uppdraget till kommunstyrelsen givet i budget 2023 att i samverkan med socialnämnd centrum upprätta fler samverkanslokaler för poliser, ordningsvakter, fältassistenter och trygghetsvårdar enligt beskrivning i avsnitt 4.1.1.1, ärendenummer 2022-01441, förklaras fullgjort.
3. Uppdraget till kommunstyrelsen och nämnden för Intraservice att genomföra förslag till ny organisation och ansvarsfördelning för det stadengemensamma dataskyddsarbetet, enligt beskrivning i avsnitt 4.1.2.1, ärendenummer 2023-01137, förklaras fullgjort.
4. Uppdraget till kommunstyrelsen och nämnden för Intraservice att i nära samverkan med berörda parter genomföra en riskbedömning utifrån säkerhet och arbetsmiljö i samband med beslutet om organisering av dataskydd och vid behov återkomma till kommunstyrelsen med förslag på åtgärder, enligt beskrivning i avsnitt 4.1.2.1, ärendenummer 2023-01138, förklaras fullgjort.
5. Uppdraget till samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad att aktivt överväga möjligheter till ökat samutnyttjande av resurser inom kommunikationsområdet, enligt beskrivning i avsnitt 4.1.2.1, ärendenummer 2024-00548, förklaras fullgjort.
6. Uppdraget till stadsledningskontoret att i samverkan med stadsmiljönämnden förstärka samarbetet med Polismyndigheten för att effektivisera processen kring uppförandet av kameror på prioriterade platser där dessa behövs i brottsförebyggande och brottsuppklarande syfte, enligt beskrivning i avsnitt 4.1.3.1, ärendenummer 2023-00866, förklaras fullgjort.
7. Uppdraget till stadsledningskontoret att genom varumärkesregistreringar stärka skyddet för Göteborgs Stads stadsvapen (med och utan ordbild) i syfte att förhindra otillåten användning i Sverige och EU, enligt beskrivning i avsnitt 4.1.3.1, ärendenummer 2022-01432, förklaras fullgjort.
8. Uppdraget till stadsledningskontoret att integrera information om och verktyg för att utreda eventuell förtroendskada i befintliga processer och stödmaterial till berörda nämnders chefer, enligt beskrivning i avsnitt 4.1.3.1, ärendenummer 2024-00325, förklaras fullgjort.

Ärendet

Kommunstyrelsen som nämnd ska godkänna delårsrapport augusti 2024 i enlighet med beslutssats 1, senast 2024-09-25 enligt tidplanen för Göteborgs Stads budget-och uppföljningsprocess.

Beskrivning av ärendet

I ärendet redovisas sju uppdrag till kommunstyrelsen och stadsledningskontoret. Uppdraget från budget 2023 och tre uppdrag från kommunfullmäktige till kommunstyrelsen utanför budget redovisas vidare till kommunfullmäktige inom ramen för Göteborgs Stads uppföljningsstruktur. I rapporten bifogas även bilagor med kommunstyrelsens egen uppföljning av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 och uppföljning av stadsledningskontorets samordning av hållbarhetsarbete och Agenda 2030.

Delårsrapport augusti är andra uppföljningen 2024 enligt stadens uppföljningsstruktur till kommunstyrelsen som nämnd. Här redovisas väsentlig styrinformation till kommunledningen, det vill säga utveckling och avvikelser i vår verksamhet som är relevant för stadsledningskontoret att rapportera vidare i den samlade rapporten för staden till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige, uppföljning av kommunfullmäktiges budgetmål, väsentliga personalförhållanden samt ekonomisk uppföljning. Hos stadsledningskontoret har inga väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling i förhållande till planeringen framkommit i uppföljningen. Rapporten innehåller styrinformation till kommunstyrelsen som nämnd med uppföljning av grunduppdraget och redovisning av sju uppdrag till kommunstyrelsen och stadsledningskontoret. I bilagorna finns uppföljning av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 och stadsledningskontorets samordning av hållbarhetsarbete och Agenda 2030.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Den ekonomiska prognosen 2024 är ett överskott med 13 miljoner kronor vilket är 8 miljoner kronor mer än i föregående prognos per maj 2024. Den ekonomiska dimensionen finns belyst i rapportens sammanfattning, avsnitt 2.1.1 och 3.2.

Bedömning ur ekologisk och social dimension

Dimensionerna behandlas där det är relevant i rapportens olika avsnitt.

Samverkan

Information om innehållet i rapporten har lämnats i förvaltningens samverkansgrupp (FSG) 2024-09-11.

Bilagor

1. Delårsrapport augusti 2024 för kommunstyrelsen
2. Uppföljning av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026
3. Stadsledningskontorets samordning av hållbarhetsarbete och Agenda 2030

Aya Norvell

Chef för område Kontorsledning

Eva Hessman

Stadsdirektör



Bilaga 1

Delårsrapport augusti 2024

Kommunstyrelsen

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning.....	4
2	Väsentlig styrinformation till kommunledningen	5
2.1	Verksamhetens utveckling	8
2.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling.....	8
2.1.2	Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling.....	9
2.2	Kommunfullmäktiges budgetmål	9
2.2.1	Göteborg ska vara en jämlik och trygg stad där alla invånare ges inflytande och möjlighet till delaktighet.....	10
2.2.2	Segregationen i Göteborg ska brytas.	11
2.2.3	Göteborg ska klara kompetensförsörjningen.....	11
2.2.4	Göteborg ska byggas ihop till en grön och levande stad utan bostadsbrist.	12
2.2.5	Göteborg ska vara ledande i klimatomställningen och ha en hög biologisk mångfald.....	12
2.2.6	Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov.....	13
2.2.7	Göteborgs Stad ska ge sina anställda en bra arbetsmiljö och goda arbetsvillkor.....	13
3	Övrig uppföljning till kommunledningen.....	15
3.1	Väsentliga personalförhållanden	15
3.1.1	Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR- perspektiv (nämnder).....	15
3.1.2	Analys av situationen inom HR-området	16
3.1.3	Långsiktig kompetensförsörjning - Uppföljning av Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024– 2026.....	16
3.2	Ekonomisk uppföljning	17
3.2.1	Resultatredovisning i sammandrag - nämnder	17
3.2.2	Utfall till och med perioden	18
3.2.3	Prognos	18
3.2.4	Uppföljning av kommuncentrala poster som hanteras genom beslut av andra nämnder	19
4	Styrinformation till nämnden	20
4.1	Grunduppdrag	20
4.1.1	Uppdrag från kommunfullmäktiges budget.....	23
4.1.2	Uppdrag från kommunfullmäktige utanför budget	25

4.1.3 Uppdrag från kommunstyrelsen	27
4.2 Styrning och ledning.....	29
4.2.1 Aktuella revisionsrapporter	29

Bilagor

Bilaga 2 Uppföljning plan för kompetensförsörjning

Bilaga 3 Lägesrapport Centrala samordningsfunktionen Agenda 2030

1 Sammanfattning

I delårsrapporten följs kommunfullmäktiges mål upp och här beskrivs hur kontoret arbetat med målen och på vilket sätt detta bidrar till måluppfyllelse.

Kontoret ändrade delar av sin organisation från och med februari 2024 och bedömer att införandet löpt på väl. I fortsatt förändringsarbetet sätts fokus på prioritering för ökad effektivitet, möjligheter att minska administrativa uppgifter och skapa synergieffekter inom kontoret.

Hittills har inga väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling i förhållande till planeringen i budget- och verksamhetsplan uppstått.

Kontoret har relativt god förmåga att kompetensförsörja, utmaningen är att försörja med unik specialistkompetens och för vissa funktioner personer på tillräcklig strategisk nivå för att klara uppdraget.

Prognosen är ett överskott på 13 mnkr och beror främst på lägre personalkostnader än budget samt förskjutningar i tidplaner för vissa uppdrag. Vid rekryteringar görs en extra noggrann värdering av möjlighet till omprioritering samt vilken kompetens kontoret behöver innan anställningsprövning.

Till följd av försämrat säkerhetspolitiskt läge ställs höga krav på arbetet med civil beredskap. Stadsledningskontoret har under våren påbörjat kartläggning av reservkraft och nöddrivmedel för stadens samhällsviktiga verksamheter. Kontoret har även arbetat med kompetenshöjande åtgärder kopplat till cyber och informationssäkerhet. Cybersäkerhetslagen (CSL) förväntas träda i kraft 1 januari 2025 och innebär att kommunstyrelse och bolagsledning är verksamhetsutövare.

Årets avtalsrörelse för kommuner och regioner präglades av stor komplexitet. Ett nytt centralt avtal tecknades i juni, och då upphörde konfliktåtgärderna direkt. Kontoret har fått sätta av mer resurser än vanligt på arbetet med konsekvens hög arbetsbelastning och att andra aktiviteter behövde nedprioriteras.

Inom området digitalisering har priset Årets nyskapare inrättats där stadens verksamheter nominerat förslag. Vinnaren meddelas under Mötesplats digitalisering och innovation som går av stapeln i oktober. För att stimulera kunskapsdelning inom staden har ”En kvart om” införts där stadens verksamheter får möjlighet att presentera initiativ relaterade till digitalisering och innovation. Det har även gjorts en delrapporteringen av budgetuppdraget att utreda hur AI-funktioner kan bidra till stadens processer i maj månad, slutrapportering görs kvartal 4 2024.

Planering för Mötesplats chef som genomförs i november pågår. Mötesplatsen utgår från strategiska chefs- och ledarfrågor. I år testas ett nytt koncept med digitalt möte för att möjliggöra för alla chefer (cirka 2600) att kunna delta och temat är ledarskapet som möjliggörare.

Arbetet med Chefoskopet utgår från ett uppdrag i Handlingsplan för att motverka tystnadskultur och ska implementeras i stadens förvaltningar och bolag. Chefoskopet används som en gemensam metod för att stärka chefers organisatoriska förutsättningar. Under 2024 kommer 12 förvaltningar och bolag starta sitt arbete.

2 Väsentlig styrinformation till kommunledningen

Civil beredskap

Förutsättningarna för svensk säkerhetspolitik fortsätter att förändras som följd av ett försämrat säkerhetspolitiskt läge på flera håll i världen och ställer fortsatt mycket höga krav på arbetet med civil beredskap. I början av 2024 tecknades en ny överenskommelse om krisberedskap och civilt försvar mellan Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) och Sveriges kommuner och regioner (SKR) för perioden 2024–2026. Därtill beslutade kommunfullmäktige i april om en ny plan för Göteborgs Stads arbete med civil beredskap för perioden 2024–2027. I enlighet med denna plan har stadsledningskontoret under våren 2024 påbörjat en kartläggning av reservkraft och nöddrivmedelsbehov för stadens samhällsviktiga verksamheter. Syftet är att få en bild över befintlig reservkraftkapacitet och behov av ytterligare investeringar för stadens verksamheter. Även behovet av nöddrivmedel kopplar an till detta.

Därtill har stadsledningskontoret under våren berett ett ärende om att upprätta trygghetpunkter i Göteborgs Stad. Ett beslut i enlighet med förslagen togs i kommunfullmäktige i april 2024, med ytterligare uppdrag till stadsfastighetsnämnden och kommunstyrelsen.

Implementering av Göteborgs Stads krigsorganisation har varit en prioriterad uppgift. Arbetet med att skapa en struktur för omhändertagande av kommunstyrelsens nio resursfunktionsuppdrag har fortlöpt under perioden. Hos de förvaltningar och bolag med ansvar för resursfunktionsuppdrag sker arbete med implementering. Den 17:e och 24:e januari 2024 övades stadens krigsledningsorganisation under övning Midvinter.

Ny beredskapsfunktion

I september 2023 startade stadsledningskontorets nya beredskapsfunktion. Beredskapsfunktionen har inledningsvis lagt mest vikt på att ta fram ett koncept för att omvärldsbevaka, genomföra omvärldsanalys och skapa en kontinuerlig lägesbild som kan vara till nytta för ledning, förvaltningar och bolag. Lägesbilden har under året varit ett hjälpmedel för tjänstgörande person i beredskap för att kunna skapa sig en uppfattning av vad som är på gång i Göteborgs stad och vilka trender vi kan se i Sverige och världen som kan ha en påverkan på våra verksamheter.

Beredskapsfunktionen har även arbetat med att skapa fortlöpande statistik av ärenden för funktionen tjänsteperson i beredskap samt genomföra, sammanställa, analysera och utvärdera, övningar och tester av utrustning och system för krishantering.

Under året kommer beredskapsfunktionen stärka arbete med framför allt utbildning och övning med start efter sommaren.

Styrel

Energimyndigheten har initierat en fjärde planeringsomgång av styrel vilket genomförs vart fjärde år. Styrel är ett systematiskt sätt att identifiera och prioritera samhällsviktiga elanvändare inför en eleffektbrist. Styrel syftar till att mildra konsekvenserna för samhället i ett läge där elanvändare måste kopplas bort på grund av eleffektbrist. Efter översyn samt avstämningar med berörda förvaltningar

och bolag, bedömer stadsledningskontoret att de prioritetsklasser för styrel som gäller för Göteborgs Stads geografiska område, som fullmäktige beslutade om förra planeringsomgången (handling 2020 nr 237), fortfarande är aktuella och fortsatt bör gälla. Stadsledningskontoret samordnar stadens arbete med styrel och utgår från tidigare beslutade prioritetsklasser. Uppdateringen av styrel pågår. Pågående planeringsomgång ska enligt Energimyndigheten vara färdigställd 31 december 2025.

Ökat terrorhot

I augusti 2023 höjdes terrorhotsnivån i Sverige till en fyra på en femgradig skala. Stadsledningskontoret har kontinuerlig dialog med polisen och stadens förvaltningar och bolag. Alla verksamheter har sedan höjningen arbetat med att vidta säkerhetsåtgärder, höja medvetenheten och vaksamheten i staden och stadsledningskontoret har återkommande möten för att hålla detta arbete aktuellt och skapa uthållighet.

Arbetet bedrivs inom stadsledningskontorets nya beredskapsfunktion och fokus är det ökade terrorhotet men även risken för ökade cyberattacker.

Säkerhetsskydd

I slutet av 2023 beslutade kommunfullmäktige om revideringar i Göteborgs Stads riktlinje för säkerhetsskydd. Dessa revideringar ger stadsledningskontoret ökat mandat och ansvar att leda säkerhetsskyddsarbetet inom Göteborgs Stads förvaltningsorganisation. Under 2024 har arbetet med att implementera dessa förändringar fortskridit. Dels genom ett framtagande av Göteborgs Stads anvisning för säkerhetsskydd. Anvisningen syftar till att tydliggöra de gemensamma arbetssätt och processer som krävs för att leva upp till säkerhetsskyddsregleringens krav samt krav i lagstiftning. Anvisningen kan enligt riktlinjen beslutas på tjänstemannanivå och förväntas fastställas under hösten. Utöver det har stadsledningskontoret påbörjat den process för säkerhetsskyddsanalys som framgår av riktlinjen och samtliga förvaltningar har under våren analyserat behovet av säkerhetsskydd i den egna verksamheten.

En grundbult i ett fungerande säkerhetsskydd är även personalsäkerhet och processen för att säkerhetspröva personal som i sin yrkesutövning har tillgång till säkerhetskänslig verksamhet. För att säkerställa en god säkerhetsprövningsprocess i hela Göteborgs Stad har stadsledningskontoret arbetat fram en process samt utrett behov och möjligheter för en gemensam säkerhetsprövningsfunktion. Arbetet med funktionen förväntas fortsätta in i 2025.

Informationssäkerhet

Under året har stadsledningskontoret arbetat med kompetenshöjande åtgärder kopplat till cyber och informationssäkerhet. Det har skickats ut korta lektioner till stadens medarbetare varje månad under 2024. Utbildningen avslutats vid årsskiftet 2024/2025.

I maj 2024 yttrade sig stadsledningskontoret på delbetänkandet ”Nya regler om cybersäkerhet, SOU 2024:18” från försvarsdepartementet. I delbetänkandet redogörs för förslag om införlivning av NIS2-direktivet i svensk rätt genom cybersäkerhetslagen (CSL). I slutbetänkandet, som planeras vara färdigställt i september 2024, kommer även förslag om införlivning av CER-direktivet att lämnas. Cybersäkerhetslagen (CSL) förväntas träda i kraft 1 januari 2025 och innebär att kommunstyrelse och bolagsledning är verksamhetsutövare och ska vara delaktiga i det systematiska och riskbaserade informationssäkerhetsarbetet, såsom utbildning, riskhantering, incidentrapportering och tillsyn.

Stadsledningskontoret reviderade stadens riktlinje för informationssäkerhet 2023

och har under 2024 arbetat vidare med att revidera angränsande styrande dokument – regler för IT-användare och Göteborgs Stads regel för användande av e-post. I Göteborgs Stads plan för digitalisering 2023–2026 finns en insats om att genomföra en översyn av riktlinjen för informationssäkerhet och de styrande dokument som angränsar till denna för att säkerställa ändamålsenlig styrning och tillämpning. Revideringen återremitterades till stadsledningskontoret för utredning av konsekvenser av privat användning av Göteborgs Stads digitala arbetsverktyg med hänsyn till säkerhet, ekonomi och juridik. Ärendet kommer att återredovisas till kommunstyrelsen på nytt under hösten 2024.

Driva digitalisering och AI-uppdraget

Arbetet att driva digitalisering pågår enligt plan. Under våren 2024 har ett pris för Årets nyskapare inrättats där stadens verksamheter fått chansen att nominera förslag. Alla anställda inom staden har haft möjlighet att rösta på de nominerade och vinnaren kommer att meddelas under Mötesplats digitalisering och innovation som går av stapeln den 10 oktober. För att stimulera kunskapsdelning inom staden har ”En kvart om” införts där stadens verksamheter får möjlighet att, sista fredagen i månaden, presentera initiativ som görs som relaterar till digitalisering och innovation. Det har gjorts en delrapporteringen av budgetuppdraget att utreda hur AI-funktioner kan bidra till stadens processer i maj månad, slutrapportering görs kvartal 4 2024. Det görs även en fördjupad uppföljning av digitaliseringsarbetet.

Lönebildning

Vårens centrala avtalsrörelse för kommuner och regioner präglades av större komplexitet än på många år. De fackliga organisationerna inkom med många yrkanden och utöver det varslade både Kommunal och Vårdförbundet om konflikt. Den 25 april trädde konflikten med Vårdförbundet i kraft och den 20 maj utökades den. Utökningen innebar dels att flera kommuner, inklusive Göteborgs Stad, omfattades av blockad mot övertid och mertid samt nyanställning. Konflikten utökades den 11 juni med ytterligare konfliktåtgärd i form av strejk i flera regioner.

Stadsledningskontoret har samordnat både det förberedande och löpande arbetet i kontakt med berörda förvaltningar, Vårdförbundet och Sveriges kommuner och regioner (SKR). Ett nytt centralt avtal tecknades den 28 juni, och i samband med det upphörde konfliktåtgärderna med omedelbar verkan. Den komplexa avtalsrörelsen innebar att stadsledningskontoret fick avsätta större resurser än vanligt på detta arbete. Konsekvensen var hög arbetsbelastning och att andra aktiviteter behövde nedprioriteras.

Inför löneöversyn 2025 kommer det att vara en ny avtalsrörelse för kommuner och regioner då de nya avtalen som tecknats är ettåriga. Även industrins avtal ska omförhandlas inför löneöversyn 2025, vilket kommer att få en stor påverkan på övriga avtalsrörelsen. Några av de yrkanden som flera förbund lyfte i årets avtalsrörelse för kommuner och regioner, och som kan komma att påverka även nästa avtalsrörelse, var utfall i löneöversyn i nivå med industrins märke, arbetstidsförkortningar samt utbetalning av nya löner tidsmässigt. Detta innebär att stadsledningskontoret behöver ha beredskap att hantera ökad arbetsbelastning för berörda medarbetare även i samband med avtalsrörelse 2025.

Mötesplats chef

Mötesplats chef, som i år genomförs 19 november, är en mötesplats för chefer i Göteborgs Stads förvaltningar och bolag. Stadens förvaltnings- och bolagschefer är avsändare. Innehållet utgår från chefs- och ledarfrågor som stadsdirektör tillsammans med förvaltnings- och bolagschefer anser är strategiskt viktiga. 2024 kommer Mötesplats Chef att genomföras digitalt. Detta för att testa ett nytt koncept och för att möjliggöra för alla chefer (ca 2600) att kunna delta. Temat för årets

Mötesplats Chef är ledarskapet som möjliggörare. Ett ledarskap som präglas av nytänkande, mod och uthållighet är en möjliggörare för att hantera Göteborgs stads gemensamma utmaningar och fokusområden och för att göra skillnad i verksamheten och i sin vardag. Mötesplats chef följs sedan upp på Mötesplats HR så att HR:s stöd i arbetet med det gemensamma ledarskapet stärks.

Chefoskopet

Arbetet med Chefoskopet utgår från ett uppdrag i Handlingsplan för att motverka tystnadskultur. Insatsen innebär att Chefoskopet ska implementeras i stadens förvaltningar och bolag och användas som en gemensam metod för att stärka chefers organisatoriska förutsättningar. Genomförandet utgår ifrån högsta ledning men involverar också alla chefer. Det sker i workshopform ihop med ett antal enkäter/kartläggningar som tillsammans bidrar till ett antal insikter om hur organisatoriska förutsättningar kan utvecklas. Vilket ytterst syftar till att cheferna ska ha förutsättningar att utföra sitt uppdrag, utveckla sin verksamhet, vara en närvarande ledare må bra själv och i sin tur skapa en god arbetsmiljö för sina medarbetare. Stadsledningskontorets roll innebär att stödja förvaltningar och bolag i genomförandet, framför allt genom att utbilda och handleda de processledare som respektive förvaltning och bolag utser. Arbeta pågår enligt plan och under 2024 kommer 12 förvaltningar och bolag starta sitt arbete.

2.1 Verksamhetens utveckling

2.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver verksamhetens utveckling

Volym-, intäkts- och kostnadsutveckling

Mått	Utfall perioden jämfört med samma period föregående år	Prognos helår jämfört med helår föregående år
Nettokostnadsutveckling stadsledningskontoret (nettokostnader mnkr samt procentuell förändring)	1,7 mnkr (+0,9%)	0,6 mnkr (+0,2%)
Årsarbetare stadsledningskontoret (antal samt procentuell förändring)	154,9 (-4,0%)	247,5 (-2,1%)
Nettokostnadsutveckling politisk verksamhet (nettokostnader mnkr samt procentuell förändring)	5,3 mnkr (+8,3%)	11,0 mnkr (+11,2%)
Årsarbetare politisk verksamhet (antal samt procentuell förändring)	47,9 (+1,5%)	74,0 (+1,0%)

Lönekostnader och årsarbetartal som uppstår hos kommunstyrelsen i posterna Personal- och kompetensförsörjning och fackliga förtroendemän i den "fackliga modellen" elimineras i tabellen. Lönekostnader och årsarbetartal redovisas uppdelat på stadsledningskontorets tjänstepersoner och den politiska organisationen.

För stadsledningskontoret har nettokostnaden ökat marginellt med 1,7 mnkr (+0,9%) jämfört samma period föregående år. Kostnadsökningar på grund av årliga löneökningar och högre personalomkostnadspålägg (PO-avgift) har uppvägs ekonomiskt genom att personalkostnaderna varit lägre än beräknat då tjänster varit vakanta under perioden.

Stadsledningskontorets personalvolym har minskat med 6,5 årsarbetare (-4,0 %) sedan motsvarande period föregående år. Förändringen består dels av utökningar av tjänster inom bland annat kompetensförsörjning och beredskapsfrågor motsvarande cirka 3 årsarbetare. Samtidigt har årsarbetartalen minskat då medarbetare som gått in på tillförordnade chefstjänster inte ersatts samt att det uppstått tidsmässigt glapp mellan tillsättningar. Antalet kommunikationsstrateger

har också över tid minskat i antal.

För den politiska verksamheten har nettokostnaden under perioden varit 5,3 mnkr (+8,3%) högre än samma period föregående år. Ökningen beror huvudsakligen på årliga löneökningar samt på högre PO-avgift jämfört med föregående år. Kostnadsökningen beror också på att kostnaderna föregående år påverkades positivt av att ersättningarna till de förtroendevalda som hade avslutat sin anställning i samband med valet 2022 hade blivit lägre än budgeterat.

Under perioden har personalvolym för den politiska verksamheten ökat med 0,7 årsarbetare, vilket är en ökning med 1,5 procent jämfört med samma period föregående år.

Jämfört med utfall föregående år för stadsledningskontoret visar augustiprognosen en marginell ökning av nettokostnaden med 0,6 mnkr (+0,2%) för helåret. Ökningen beror på årliga löneökningar samt på effekten av högre PO-avgift jämfört med föregående år. Dessa kostnadsökningar har uppvägs ekonomiskt av att personalkostnaderna varit lägre än beräknat då tjänster varit vakanta under perioden.

Stadsledningskontorets personalvolym för helår 2024 beräknas minska med 5,2 årsarbetare (-2,1%). I prognosen ingår både utökad bemanning i syfte att säkerställa att kontoret kan leverera i sitt uppdrag, överföring av tre medarbetare från dataskyddsenheten på Intraservice från och med 1 september samtidigt som årsarbetartalet minskar på grund av det blivit tidsmässigt glapp mellan tillsättningar.

Jämfört med utfall föregående år för den politiska verksamheten visar augustiprognosen en ökning av nettokostnaden med 11,0 mnkr (+11,2%) för helåret. Ökningen beror på löneökningar och högre PO-avgift under 2024 jämfört med föregående år. Kostnadsökningen beror också på att kostnaderna föregående år påverkades positivt av att ersättningarna till de förtroendevalda som hade avslutat sin anställning i samband med valet 2022 hade blivit lägre än budgeterat.

Den politiska verksamhetens personalvolym för helår 2024 beräknas öka med 0,8 årsarbetare, vilket motsvarar en ökning med 1,0 procent.

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

Hittills har inga väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling i förhållande till planeringen i budget- och verksamhetsplan uppstått.

2.2 Kommunfullmäktiges budgetmål

Av de sju målen i kommunfullmäktiges budget ser stadsledningskontoret att det är fyra mål kommunstyrelsen och stadsledningskontoret har en mer direkt och aktiv roll än att följa utvecklingen och ha uppsikt inom ramen för grunduppdraget. Stadsledningskontoret har kategoriserat målen utifrån rollen enligt följande:

1. Aktivt driva, samordna och genomföra aktiviteter i hela-staden perspektivet för att nå måluppfyllelse
2. Indirekt påverkan genom att följa utvecklingen i hela staden-perspektivet genom att exempelvis följa upp, beakta generellt i beredning av beslutsunderlag och vid framtagande av styrintformation.

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. Dessutom finns givna och pågående uppdrag som

till del bidrar till måluppfyllelse av kommunfullmäktiges budget. 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

Stadsledningskontoret gör en samlad bedömningen av måluppfyllelse för alla mål i stadens budget med utgångspunkt i samtliga nämnders och styrelsernas uppföljning i Göteborgs Stads delårsrapporter och årsredovisning enligt Göteborgs Stads ordinarie uppföljningsprocess.

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 bedrivs inom ramen för regelverk, styrande dokument och stadens gemensamma processer.

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

Stadsledningskontoret arbetar med målet genom att samordna flera av de program och planer som kan bidra till måluppfyllelse. Utöver arbetet med Göteborgs stads program för en jämlik stad 2018–2026 samt handlingsplan för att Göteborgs stad inte ska ha några särskilt utsatta områden 2025 har stadsledningskontoret tagit fram förslag till program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa 2024–2030 som enligt uppdrag ska ersätta folkhälsoprogrammet och program för jämlik stad. Förslaget har under våren bearbetats utifrån remissinstansernas synpunkter.

Stadsledningskontoret samordnar Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning och följer bland annat utvecklingen utifrån den indikatorrapport som upprättades under 2022. Stadsledningskontoret arbetar med barns inflytande och möjlighet till delaktighet genom att involvera ungdomsfullmäktige i de fall det bedöms lämpligt, bland annat inom ärendeprocessen. Stöd ges kontinuerligt genom ungdomsfullmäktiges kansli, liksom stöd i de tematiska dialoger som genomförs tillsammans med kommunstyrelsen samt möten med stadens övriga förvaltningar, bolag, nämnder och civilsamhällets röstbärande organisationer. Vidare ger stadsledningskontoret kommunstyrelsen och kommunfullmäktige en årlig lägesbild över hur stadens arbete med barnrättsfrågor fortlöper utifrån barnkonventionen och Göteborgs stads barnrättsplan (2022 – 2024). Det sker genom att sammanställa nämnder och styrelsernas årliga barnbokslut och där barns rätt till delaktighet och inflytande är en av de grundläggande principerna.

Stadsledningskontoret samordnar stadens brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete. Det sker genom Göteborgs stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program samt ett antal planer och riktlinjer som styr inriktningen för staden, såsom Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer och Göteborgs Stads handlingsplan för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utvecklingen av parallella samhällen. Utifrån lagen om kommuners ansvar för brottsförebyggande arbete har lägesbild och åtgärdsplan för stadens arbete tagits fram. Stadsområdena Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst har tagit fram lokala lägesbilder och åtgärdsplaner med fokus på insatser mot lägesbildernas prioriterade områden. Stadsledningskontoret har tagit fram en lägesbild för hela Göteborg som grundas på de lokala lägesbilderna samt nationella och lokala underlag. Ett stort antal förvaltningar och bolag, liksom andra aktörer såsom civilsamhälle och polis, har deltagit i kartläggningen för att få fram färdiga lägesbilder. Under våren har implementering av programmet och

handlingsplanerna följts upp.

2.2.2 Segregationen i Göteborg ska brytas

Stadsledningskontoret arbetar med målet genom att driva, samordna och stödja stadens arbete. Arbetet utgår från att segregationen blir negativ när den orsakar ojämlik tillgång till resurser vilket påverkar människors livschanser och leder till negativa effekter på den sociala sammanhållningen. Det krävs ett långsiktigt arbete för att bryta segregationsdrivande mönster såväl som kompensation för de negativa effekterna.

Stadsledningskontoret har kartlagt befintlig styrning (budgetuppdrag och styrande dokument) med bäring på segregationsmålet. Det sker en kontinuerlig samordning med relaterade uppdrag – däribland Jämlik stad, samordningsfunktion för Agenda 2030, styrning och samordning inom MR, samt det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet. Samverkan med akademien har initierats. Stadsledningskontoret utvecklar statistik, uppföljning och rapportering, utvecklar HR-arbetet med aktiva åtgärder och bidrar med kunskapsstärkning.

För att strukturera samordning och drivning av segregationsmålet har arbetet delats in i fyra områden: stadsplanering och bostäder, utbildning och arbete, områdesutveckling samt tillhörighet, delaktighet och inflytande. Arbetet bedrivs inom samtliga områden eftersom segregationen drivs av en kombination av stadens fysiska planering, socioekonomiska skillnader samt känsla av tillhörighet och uppfattningar om andra. Stadsledningskontoret har haft dialog med 23 förvaltningsledningar och bolagsstyrelser som bedöms ha störst betydelse för att uppnå målet. Dialogernas syfte har varit att mobilisera förvaltningar och bolag i arbetet genom att identifiera verktyg, enskilt och i samverkan, samt identifiera hinder, knäckfrågor och målkonflikter som behöver hanteras, tillika påverkansfrågor. Segregationsmålet har utgjort tema på stadens ledarforum, för att ta ut riktning och skapa gemensamma åtaganden utifrån resultatet av kartläggning och dialoger.

Kartläggningen och dialogerna visar att styrningen är täckande, men det behövs kraftsamling kring prioriteringar och implementering för att styrningen ska få effekt. Kartläggning och dialog visar även att det finns många aktiviteter på verksamhetsnivå som bidrar till att kompensera för segregationens negativa effekter, men att det finns behov av strukturella förändringar att bryta segregationsdrivande mönster. Ett antal knäckfrågor som behöver lösas har identifierats: gemensamma prioriteringar och taktning, modigt ledarskap och ansvar för att hantera målkonflikter och göra aktiva val i styrningen, prioritera resurser där de gör mest skillnad, tillgänglighet och likvärdigt bemötande samt anpassning utifrån behov och arbete mot rasism.

2.2.3 Göteborg ska klara kompetensförsörjningen

Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 skapar förutsättningar och en gemensam riktning för hur staden ska möta kompetensförsörjningsutmaningarna utifrån ett förändrat arbetsliv och en förändrad demografi. Planen gäller för samtliga nämnder och styrelser i staden och innehåller fem fokusområden som kräver särskilda aktiviteter för att uppnå målet. Samtliga fem fokusområden berör det aktuella kommunfullmäktigemålet och arbetet som görs för att skynda på utvecklingen mot målet sker genom nätverk, pilotförsök samt inom de aktiviteter som finns i planen samt angränsade planer så som exempelvis plan för digitalisering. Under hösten kommer det att ske en uppföljning av hur stadens plan för kompetensförsörjning implementerats. Uppföljningen bedöms kunna presenteras för kommunstyrelsen och kommunfullmäktige under

våren 2025.

Stadsledningskontoret ansvarar för ett antal aktiviteter i plan för kompetensförsörjning och har under innevarande år bland annat genomfört branschvis verksamhetsdialog och en fördjupad löneanalys om strategiska lönerelationsförändringar under våren. Det pågår också arbeten inom flera andra områden, bland annat förlängt arbetsliv där mentorskap för seniora medarbetare håller på att testas. Vidare har också ett stadenövergripande Lärlabb med fokus på digitalisering, lärande, innovation och samarbete genomförts. En utbildning inom kompetensbaserad intervjueteknik har tagits fram och kommer erbjudas stadens chefer. En förenklad arbetsprocess för hur stadens förvaltningar och bolag ska arbeta med kompetensförsörjningen har lanserats samt en uppdaterad prognos kring den framtida kompetensförsörjningen tagits fram. Hantering och fördelning av medel via omställningsfonden för kompetensutvecklingsinsatser till stadens förvaltningar pågår löpande. Viss utökning av antalet deltagare för programmet Morgondagens chef har kunnat genomföras. En workshop har också startat upp arbetet med att se över hur kraven vid rekryteringar till chefstjänster kan anpassas så att fler personer med potential att bli chefer kan erbjudas chefsuppdrag i staden.

Under första halvåret 2024 ser stadsledningskontoret att svårigheterna att kompetensförsörja stadens verksamheter kvarstår i linje med stadens kompetensförsörjningsprognos och utifrån den fortsatt negativa demografiska utvecklingen.

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

Stadsledningskontoret följer stadsutvecklingen via uppföljning och uppsikt av den strategiska styrningen och den taktiska planeringen som drivs av de stadsutvecklande nämnderna samt har löpande dialog med förvaltningarna. I uppsikten beaktas särskilt under året bland annat bostadsförsörjning, sociala dimensionen och klimatanpassning för att vid behov stödja utvecklingen av processerna som drivs av de stadsutvecklande nämnderna. Dessa frågor berör flera av stadens nämnder vilket ställer krav på samverkan. Stadsledningskontoret har en samordnande roll i arbetet med klimatanpassning och arbetet fortgår nu enligt den beslutade klimatanpassningsplanen.

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

Stadsledningskontoret driver i första hand arbetet för ökad måluppfyllelse utifrån fastställd styrning. Kontoret följer utvecklingen av arbetet med målet 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.

Kontoret har under året utvecklat sitt interna arbete utifrån vad som framkommit vid stödjande revisioner, som miljöförvaltningen genomför inom ramen för miljöledningssystemet. Tre arbetsområden som identifierats som viktiga för kontorets indirekta miljöpåverkan är ärendeberedning, arbetet på finansavdelningen såsom stadens belåning och kontorets samordningsuppdrag i staden. Inom dessa tre områden har även utvecklingsområdet tagits fram. Vidare avser kontoret att besluta om en reviderad miljöhandlingsplan under hösten.

2.2.6 Göteborgs Stad ska ha en välfärd som möter göteborgarnas behov

Stadsledningskontoret ansvarar för att följa utvecklingen av hur göteborgarnas behov av välfärd tillgodoses och lämna styrinformation till kommunstyrelsen. Det görs bland annat genom att varje kvartal lämna sammanställd information om ej verkställda beslut inom tre månader avseende beslutade insatser enligt SoL och LSS.

Stadsledningskontoret har löpande kontakt med förvaltningar och styrelser för att följa utvecklingen inom exempelvis bostadsbyggande och planering av verksamheter som bidrar till att tillgodose behovet av välfärd hos göteborgarna. I uppföljningen och uppsikten beaktas särskilt att välfärdsförvaltningarna har ett hela staden perspektiv.

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

Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning 2024-2026 skapar förutsättningar och en gemensam riktning för hur staden ska möta kompetensförsörjningsutmaningarna utifrån ett förändrat arbetsliv och en förändrad demografi. Planen gäller för samtliga nämnder och styrelser i staden och innehåller fem fokusområden som kräver särskilda aktiviteter för att uppnå målet. Arbetet som görs för att skynda på utvecklingen mot målet sker genom nätverk, pilotförsök samt inom de aktiviteter som finns i planen samt angränsande styrdokument.

Aktiviteter genomförs inom ramen för Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning och genom andra insatser inom grunduppdraget där vissa förädlats av politiska beslut. Fokusområde fyra, inom Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning, berör arbetsmiljöområdet. Där leder stadsledningskontoret aktiviteten som rör ”Friska och hälsosamma arbetsplatser utifrån krav och resurser”. Två piloter har startats för att koppla ihop verksamhetsplanering med det systematiska arbetsmiljöarbetet för att öka möjligheterna till en bättre balans mellan krav och resurser.

Ett arbete har också startats upp för att ge ett bättre stöd till Göteborgs Stads förvaltningar och bolag att arbeta med aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen, där en verktygslåda har lanserats för att arbeta förebyggande i arbetsgrupper mot kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering.

Göteborgs Stads medarbetar- och chefsenkät har under året setts över både till innehåll samt tidplan och genomförande. Med bytet av enkätverktyg, som gjordes 2023, har ledtiderna för återrapportering kunnat kortats betydligt. Skälet till tidigareläggningen är att åtgärder baserat på resultatet behöver finnas med i verksamhetsplaneringen för förvaltningar och bolag. Detta möjliggör att arbetet med att förbättra arbetsmiljön i både främjande, förebyggande och efterhjälpande syfte kan starta tidigare.

Efter avslutad löneöversyn 2023 har en förvaltningsövergripande lönekartläggning och analys tagits fram. I samband med budgetförutsättningarna 2025 har underlag och information tagits fram för att tydliggöra behovet av strategiska lönerelationsförändringar. Låglönesatsningen i kommunfullmäktiges budget omhändertogs inom ramen för ordinarie löneöversyn 2024.

Införandet av det höjda ekonomiska värdet för personalförmåner under 2024 pågår och en reviderad riktlinje för personalförmåner har tagits fram och beslutats av kommunfullmäktige under våren. Stadsledningskontoret har även samordnat socialförvaltningarna, äldre- samt vård- och omsorgsförvaltningen och

förvaltningen för funktionsstöd i uppdraget att utreda lämpliga arbetstidsinnovationer för verksamheter med hög sjukfrånvaro. Fackliga förhandlingar pågår också om kollektivavtal för heltid för förvaltningen för funktionsstöd.

3 Övrig uppföljning till kommunledningen

3.1 Väsentliga personalförhållanden

3.1.1 Mått/nyckeltal som beskriver utvecklingen ur ett HR-perspektiv (nämnder)

	Aktuell period (ack sedan årets början)	Motsvarande period föregående år	Prognos 2024	Utfall 2023
Årsarbetare	SLK 154,9 Politiken 47,9	SLK 161,4 Politiken 47,2	SLK 247,5 Politiken 74	SLK 252,7 Politiken 73,2
Total sjukfrånvaro (%)	2,6%	2,2%	2,6%	2,3%
Antal förvaltningsexterna avgångar, tillsvidareanställda	13	19		
Antal förvaltningsexterna rekryteringar, tillsvidareanställda	5	18		
Förvaltningsextern personalomsättning (%)			9,60%	9,52%

Årsarbetartal som uppstår hos kommunstyrelsen i posterna Personal- och kompetensförsörjning, fackliga förtroendemen i den "fackliga modellen" samt den politiska organisationen exkluderas. Nyckeltal anges för Basverksamheten, vilket exkluderar temporär verksamhet, personal och kompetens, kommunövergripande verksamhet och politisk verksamhet. Innevarande period anges ackumulerat per juli för sjukfrånvaro, avgångar och rekryteringar.

Under perioden har stadsledningskontorets personalvolym minskat med 6,5 årsarbetare (-4,0 procent) jämfört med motsvarande period föregående år. Bakom minskningen står både utökad bemanning för att säkerställa kontorets uppdrag och minskad bemanning till följd av kontoret avvaktat att tillsätta tjänster samt att det uppstått tidsmässigt glapp mellan tillsättningar.

Prognosen för 2024 är en minskning av personalvolymen med 5,2 årsarbetare (-2,1 procent). I prognosen ingår både utökad bemanning i syfte att säkerställa att kontoret kan leverera i sitt uppdrag, överföring av tre medarbetare från dataskyddsenheten på Intraservice från och med 1 september samtidigt som årsarbetartalet minskar på grund av att det blivit tidsmässigt glapp mellan tillsättningar.

Sjukfrånvaron har ökat från 2,2 procent till 2,6 procent, den korta sjukfrånvaron har minskat medan den långa sjukfrånvaron ökat. Staden som helhet visar på en mindre ökning i sjukfrånvaro medan gruppen handläggare i staden ligger kvar på samma nivå som föregående år. Sjukfrånvaron är på en mycket låg nivå på stadsledningskontoret och enstaka sjukfall får stor påverkan på sjuktalet.

Både avgångar och rekryteringar har minskat (anges ack juli för 2024). Då flertalet medarbetare både börjar och slutar i börjar i aug och september beräknas antalet rekryteringar och avgångar öka. Personalomsättningen beräknas ligga kvar på ungefär samma nivå som föregående år.

3.1.2 Analys av situationen inom HR-området

Under våren har förvaltningen arbetat med att genomföra och stärka den nya organisationsstrukturen som arbetades fram under hösten 2023 med uppstart den 1 februari 2024. Syftet var att bli mer effektiva och än bättre möta utmaningar och krav i en förändring värld. Målsättningen är att stadsledningskontoret ska vara redo att hantera dagens och framtida utmaningar, förväntningar och krav genom organisationens arbetssätt och den nya strukturen. Arbetet har kontinuerligt följts upp i förvaltningens samverkansgrupp (FSG). Införandeplaner och riskbedömningar för den nya organisationsstrukturen har säkerställt att medarbetarna är delaktiga. Återkoppling och dialog kring arbetet har kontinuerligt följts upp på förvaltningens chefsmöten.

Under första halvåret 2024 har intensivt och omfattande rekryteringsarbete ägt rum för att tillsätta vakanta chefsbefattningar i den nya organisationsstrukturen. Rekryterande direktörer, har med stöd av HR, tillsammans med medarbetare och fackliga organisationer samarbetat för att säkerställa den bästa chefsbemanningen för att fortsätta att utföra förvaltningens uppdrag. Ett lyckat samarbete med resultatet att alla nya chefer har påbörjat sin anställning senast i augusti. Arbetet både inför och under införande av den nya organisationsstrukturen har visat på ett engagerat och ansvarsfullt medarbetarskap. Under hösten kommer förvaltningen fortsätta med aktiviteter enligt planen som finns för ett utvecklande medarbetarskap (UM). Att arbeta med ett utvecklande medarbetarskapet är en av förvaltningens åtgärder för att förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som har en nära (samverkar) koppling till organisationskulturen. En positiv organisationskultur främjar en god arbetsmiljö genom att skapa en öppen och stödande atmosfär och kultur.

Under senare delen av 2024 kommer förvaltningen att påbörja arbetet med att genomföra Chefoskopet, för att kartlägga chefernas förutsättningar och identifiera åtgärder för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Dessa insatser bedömer förvaltningen kommer att ge positiva effekter på arbetsmiljön för både medarbetare och chefer. Chefer som har en god arbetsmiljö har bättre förutsättningar att utveckla det nära ledarskapet och stödja medarbetarna. Effekterna följs upp i medarbetar- och chefsenkäten.

Förvaltningens avdelningar arbetar och följer de handlingsplaner som man tagit fram inom det systematiska arbetsmiljöarbetet baserat på avdelningsresultatet i medarbetarenkäten och skyddsronder. Uppföljning och övervakning av avdelningarnas arbetsmiljö sker i de lokala samverkansgrupperna (LSG). Förvaltningen följer kontinuerligt upp sin kompetensförsörjningsplan och planerade rekryteringar har kunnat genomföras. Förvaltningens övergripande situation inom HR-området visar inte på några betydande avvikelser.

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

3.1.3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Kompetensutmaningen

Både på lång och kort sikt bedöms förvaltningen har relativt god förmåga att kompetensförsörja. Men utmaningen att kompetensförsörja planeringsledare med unik specialistkompetens samt att hitta personer på den höga strategiska nivån som krävs för att klara uppdraget på stadsledningskontoret bedöms kvarstå och även öka något på sikt. Andra grupper som är utmanande att rekrytera är jurister och på

sikt även specialiserade ekonomer inom koncernredovisning och finans. Även om Västra Götaland regionens (VGR) prognos för tillgång på utbildad arbetskraft anger att ett visst överskott kan förväntas inom samhällsvetenskap, juridik och ekonomi, bedömer förvaltningen att det delvis kan vara svårt att klara kommande kompetensförsörjning.

Det kommer även att påverka rekryteringsbehovet att andelen medarbetare över 60 år har ökat från 16,9 % till 20,4 % från 2020 till 2024.

Kompetensutmaningens påverkan

De avdelningschefer som haft svårigheter att kompetensförsörja anger att det i vissa fall lett till hög belastning och påverkan på arbetsmiljön, att uppdrag och ärenden tappat fart samt påverkan på kvaliteten i uppdrag och ärenden.

Arbete för att lösa kompetensutmaningen

Kring stadsledningskontorets övergripande arbete finns en kompetensförsörjningsplan för perioden 2024–2026 med ett antal strategier och aktiviteter. Exempel på aktiviteter som pågår eller är under uppstart är utvecklingsarbete kring onboarding och introduktion, program för utvecklande medarbetarskap, exitsamtal för att analysera orsaker till avgång och till hösten startar ett arbete kring chefers organisatoriska förutsättningar (Chefoskopet).

På avdelningsnivå har insatser genomförts såsom samarbete mellan avdelningar för att kontinuerligt använda ledig kapacitet samt att utveckla lathundar och rutiner för att minska sårbarhet.

Utöver de strategier och aktiviteter som redan pågår eller är under planering ser förvaltningen behov att ytterligare utveckla förmågan att arbeta flexibelt över gränserna inom förvaltningen för att på så sätt nyttja samtliga interna resurser. Detta bidrar till minskad sårbarhet, jämnare arbetsbelastning, höjd kvalitet i uppdragen genom att nyttja kontorets samlade kompetens samt bidrar till kompetensutveckling av förvaltningens medarbetare.

Det finns också ett behov av fortlöpande kompetensutveckla/växla inom projektledning, IT, AI, digitalisering och innovationsfrågor för att på så sätt bättre möta kraven i uppdragen.

3.2 Ekonomisk uppföljning

3.2.1 Resultatredovisning i sammandrag - nämnder

Belopp i mnkr	Period				Helår			
	Utfall	Budget	Avvikelse	Utfall fg år	Prognos	Fg prognos	Budget	Bokslut fg år
Intäkter	78,5	79,4	-0,8	76,7	125,1	125,6	124,0	125,9
Kostnader	-340,5	-372,7	32,1	-343,3	-566,6	-575,3	-580,6	-574,1
Kommunbidrag	263,0	263,0	0,0	257,7	395,4	394,5	395,4	386,5
Kommuninterna bidrag	29,3	34,1	-4,8	35,2	59,1	60,2	61,2	76,1
Resultat	30,3	3,8	26,5	26,3	13,0	5,0	0,0	14,4

3.2.2 Utfall till och med perioden

Periodens resultat för kommunstyrelsen är ett överskott på 30,3 mnkr vilket motsvarar en positiv avvikelse mot periodens budget (3,8 mnkr) med 26,5 mnkr. Nettokostnadsutvecklingen jämfört med föregående år redogjordes för under avsnitt 2.1.1.

Stadsledningskontorets verksamhet

Stadsledningskontorets resultat uppgår till 23,5 mnkr med en positiv avvikelse gentemot budget (3,0 mnkr) med 20,5 mnkr. Avvikelsen beror huvudsakligen på personalvakanser under perioden. Personalvakanserna beror oftast på kortvariga vakanser som normalt uppstår mellan avgångar och tillsättningar. Avvikelsen beror också på förskjutningar i tidplaner för vissa uppdrag och att kostnader för vissa aktiviteter inte bedöms förbrukas lika mycket som budgeterat.

Politisk verksamhet

Resultatet för den politiska verksamheten uppgår till 6,8 mnkr med en positiv avvikelse gentemot budgeten (0,9 mnkr) med 5,9 mnkr. Avvikelsen förklaras i huvudsak av lägre personalkostnader än budgeterat hos politiska sekreterare.

Personal- och kompetensförsörjning

Kostnaderna under perioden uppgår till 5,2 mnkr vilket motsvarar en budgetavvikelse på 1,5 mnkr jämför med budget (6,6 mnkr). Eftersom kostnaderna finansieras av kommuncentrala poster påverkar posten inte resultatet.

Fackliga förtroendemän

Intäkter och kostnader uppgår till 48,5 mnkr vilket motsvarar en budgetavvikelse på 2,6 mnkr jämfört med budget (51,1 mnkr). Posten bidrar till avvikelse vid jämförelse med budgeten men påverkar inte resultatet.

3.2.3 Prognos

Prognosen för kommunstyrelsen är ett överskott på 13,0 mnkr, vilket motsvarar en avvikelse mot budget med samma belopp. Nedan redogörs för de huvudsakliga orsakerna till denna positiva avvikelse. Prognosen är 8,0 mnkr högre jämfört med föregående prognos.

Stadsledningskontorets verksamhet

Prognosen för stadsledningskontoret bedöms till ett överskott på 10,0 mnkr, vilket motsvarar en avvikelse mot budget med samma belopp. Den högre prognosen jämfört med tidigare prognos beror huvudsakligen på personalvakanser och på förskjutningar i tidplaner för vissa uppdrag. Kostnader för vissa aktiviteter bedöms heller inte att förbrukas lika mycket som budgeterad samt tidigare prognostiserad.

Politisk verksamhet

Prognosen för den politiska verksamheten bedöms till ett överskott på 3,0 mnkr, vilket motsvarar en avvikelse mot budget med samma belopp. Den positiva avvikelsen förklaras i huvudsak av lägre personalkostnader än budgeterad hos politiska sekreterare.

Personal- och kompetensförsörjning (finansieras av kommuncentrala poster)

Kostnaderna för Personal- och kompetensförsörjning prognostiseras till 18,9 mnkr vilket är lägre än årets budget (20,0 mnkr). Eftersom kostnaderna finansieras av kommuncentrala poster påverkar posten inte resultatet för kommunstyrelsen.

Fackliga förtroendemän (faktureras)

Prognosen för intäkter och kostnader uppgår till 74,5 mnkr vilket är lägre än årets budget (75,8 mnkr). Även om prognosen visar en avvikelse vid jämförelse med budget påverkar inte avvikelsen resultatet för perioden.

3.2.4 Uppföljning av kommuncentrala poster som hanteras genom beslut av andra nämnder

Kommuncentral post (Belopp i tkr)	Utfall perioden	Prognos helår	Budgeterat belopp helår
Extern visselblåsarfunktion	212	700	700
LOV3-områden	19 165	30 000	30 000
Arenauppdraget	4 724	9 000	10 000
Ordförandeskap STRING	65	500	500
Personal-/kompetensförsörjning	5 154	18 929	20 000

För Arenauppdraget bedöms kostnaderna för uppdraget under 2024 bli 1,0 mnkr lägre än budgeterad.

4 Styrinformation till nämnden

4.1 Grunduppdrag

Uppföljning av stadsledningskontorets förändrade organisation

Stadsledningskontoret förändrade delar av sin organisation från och med februari 2024 bland annat med syfte att utveckla en mer effektiv organisation som än bättre kan möta de utmaningar och krav som ställs på kontoret i en föränderlig omvärld. Stadsledningskontoret såg även behov av att hantera några otydliga gränsdragningar efter tidigare omorganisation.

Den förvaltningsövergripande riskanalysen liksom de avdelningsvisa införandeplanerna med riskbedömningar har fokus på avlämnande och övertagande av ansvar för uppgifter och personal. Under våren har förändringsarbetet genomförts och följts upp och bedömningen är att införandet löpt på väl. I det fortsatta förändringsarbetet sätts ökat fokus på prioritering för ökad effektivitet, möjligheter att minska administrativa uppgifter och skapa synergieffekter inom och mellan de olika områdena och avdelningarna.

Ny uppföljningsstruktur i Göteborgs Stad

I samband med budgetbeslutet för 2024 gavs kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram en ny uppföljningsstruktur för nämnder och bolagsstyrelser, för den ekonomiska rapporteringen och för målstyrningen. I den nya strukturen angavs att samlingsärenden, verksamhetsnomineringar och verksamhetsplaner skulle utgå. Den nya strukturen antogs av kommunfullmäktige i mars 2024 och innebär en mer sammanhållen uppföljning och det är denna struktur som stadsledningskontoret utgår ifrån i arbetet med stadens delårsrapport och i övrig uppföljning kopplat till stadens nämnder och styrelser.

Uppföljningen bygger på uppföljningsrapporter, fördjupade uppföljningar och enskilda ärenden. Information om uppföljningen nås även fortsättningsvis via uppföljningsportalen. Uppföljningen är koncentrerad till budgeten och dess mål, program och planer, uppdrag samt strategiskt väsentlig information om verksamhet, ekonomi och personal. Sammantaget utgör detta en viktig del i att säkerställa kommunstyrelsens uppsiktsplikt. Det är fortsatt viktigt att poängtera att varje nämnd och styrelse har, utöver den styrda rapporteringen som följer en fastlagd struktur, ett ansvar att på eget initiativ informera kommunstyrelsen och kommunfullmäktige om förändrade förutsättningar och händelser som kan vara av betydelse för den kommunövergripande uppföljningen och styrningen av verksamheten.

Den nya strukturen på uppföljning innebär att uppdrag från kommunfullmäktige till nämnder och styrelser återredovisas på annat sätt än i den tidigare modellen.

De uppdrag där kommunfullmäktige genom beslutet givit i uppgift till nämnder och styrelser att återkomma till fullmäktige eller där stadsledningskontoret bedömer att uppdragen behöver återredovisas i egna ärenden kommer de även fortsättningsvis att återredovisas på så sätt, löpande under året. Detta gäller såväl uppdrag givna i budget som uppdrag lämnade utanför budget.

Uppdrag av mer verkställande karaktär återrapporteras genom ett årligt informationsärende i samband med stadens årsredovisning. Detta bedöms minska administrationen och effektivisera hanteringen av uppdragen. Informationsärendet

samlar alla uppdrag, avslutade och pågående. Pågående uppdrag går också att följa på uppföljningsportalen löpande under året.

Utvecklad uppsiktsprocess

Under 2024 har stadsledningskontoret arbetat med att utveckla sitt arbete för att säkerställa kommunstyrelsens uppsiktsplikt.

Controllers på kontoret sammanställer frågor av uppsikts- eller bevaka karaktär för samtliga nämnder två gånger om året, vår och höst. Dessa ligger till grund för den rapportering som görs till KS/KF i samband med delårsrapporter mars/augusti samt i den kompletterande uppföljningen för december. Stadshuset ansvarar för att lyfta in uppsiktsfrågor kring bolagen för att säkerställa att även de perspektivet finns med i rapporteringen.

Utöver detta genomförs uppsiktsmöten inom olika fokusområden på kontoret. Detta för att fånga stora viktiga frågor som berör flera förvaltningar/bolag och på detta sätt få en bredare bevakning i hur framdriften sker och om det finns behov av rapportering kring dessa områden till KS/KF ur ett uppsiktsperspektiv. Under 2024 har följande områden pekats ut som fokusområden; *Miljö och klimat, Samordnad stadsutveckling, Mänskliga rättigheter, HR/Kompetensförsörjning, Digitalisering och infösäkerhet samt Trygghet, civilberedskap och säkerhet.*

Central samordning av hållbarhetsarbete och Agenda 2030

Centrala samordningsfunktionen Agenda 2030 arbetar inom tre spår: stöd och samordning riktat till förvaltningars och bolags hållbarhetsarbete/Agenda 2030, utforma arbetssätt på stadsledningskontoret där hållbarhetsarbetet är en del av ordinarie processer samt omvärldsbevaka och bidra till att öka kunskapen om hållbarhet och Agenda 2030 i staden.

Under våren 2024 träffade centrala samordningsfunktionen Agenda 2030 totalt 40 förvaltningar och bolag, uppdelat på fyra tillfällen, med syftet att skapa överblick och få kunskap om behov av stöd och samordning i hållbarhetsarbetet. Resultaten redovisas i bilaga 3 till denna rapport. I lägesrapporten finns också en samlad omvärldsbevakning. En del av det fortsatta arbetet kommer att handla om att utforma stöd och samordning i hur staden kan gå från ord till handling. En annan del blir att utforska vilka stödande strukturer och arbetssätt som stärker samarbete och helhetssyn i hållbarhetsarbetet och kopplar samman hållbarhetsdimensionerna i program och planer.

Resultaten av uppdragen inom mänskliga rättigheter som delredovisas i uppföljningsrapporten kan också få påverkan på Agenda 2030-arbetet framgent.

Göteborgs Stads grundläggande arbetsmiljöutbildning för chefer

Kommunfullmäktige beslutade i september 2023 (handling 2023 nr 151/SLK 2023-00588) att stadens grundläggande arbetsmiljöutbildning (GAM) ska vara obligatorisk och att nya chefer ska gå utbildningen innan fördelningen av arbetsmiljöuppgifter får undertecknas. Beslutet har lett till en översyn av upplägg, innehåll och målgrupp. Den stora förändringen i upplägget är att en av de tre utbildningsdagarna genomförs lokalt hos respektive förvaltning och bolag som för nya chefer blir en del av introduktionen. Förväntad effekt är att det skapas utrymme för chefer att få till sig de lokala rutiner och arbetssätt som gäller och därmed skapas bättre förutsättningar för arbetsmiljöarbetet. Innehållet har setts över i samarbete med de HR-specialister och skyddsombud som är utbildare på GAM-utbildningen. För att möta den stora efterfrågan på utbildningsplatser har även målgruppen för utbildningen förändrats. Tidigare har chefer, skyddsombud och HR-specialister kunnat delta men efter översynen omfattar målgruppen nu endast chefer och skyddsombud. HR-specialister kommer i stället att erbjudas en arbetsmiljöutbildning där rollen som stöd i arbetsmiljöarbetet kommer att

förtydligas. För chefer som tidigare har genomfört GAM, eller har motsvarande kunskaper, erbjuds en endags-repetitionsutbildning. Bedömningen är att översynen leder till leverans i linje med KF:s beslut och att utbildningen ger förutsättningar att skapa ett hållbart arbetsliv. Under arbetet har personalutskottet löpande fått information och enligt KF:s beslut kommer även deltagandet i GAM att kontinuerligt rapporteras i personalutskottet.

Uppföljning av hur stadsledningskontoret tar sig an Göteborgs stads rekommendation om 25 medarbetare per chef i Göteborgs Stads verksamheter.

Kommunfullmäktige fattade 2024-06-19 § 253 beslut om en rekommendation om ett riktvärde på 25 medarbetare per chef i Göteborgs Stads verksamheter.

Stadsledningskontorets planerar att årligen följa upp antal medarbetare per chef per nämnd och styrelse vid årsrapporteringen. Föreslagen grundmall för verksamhetsanalys är nödvändig för jämförbarhet och uppföljning av effekthemtagning. För jämförbarheten ur ett hela staden perspektiv är det viktigt att alla nämnder/styrelser använder samma mätdatum, begrepp, intervall för antal medarbetare/chef och utgångspunkt till uttag av statistik.

Stadsledningskontoret tillsammans med representanter från nämnderna inom utbildning och välfärd tar fram mall för verksamhetsanalys under hösten 2024. Första skarpa uppföljning av riktvärde planeras att genomföras på dessa till årsrapporten 2025. Är det nämnder utöver utbildning och välfärd som under år 2025 vill delta finns möjligheten. Till årsskiftet 2026 är målet att mäta rekommenderat riktvärde för alla stadens nämnder och styrelser.

Göteborgs stads anställdas möjlighet att hyra cykel med bruttolöneavdrag

Kommunfullmäktige beslutade 2023-01-26 § 28 att Göteborgs Stads anställda ska ha möjlighet att hyra cykel med bruttolöneavdrag och att förmånsportalleverantörens cykelerbjudande avseende hyra av cykel ska gälla. Detta beslut har ännu inte kunnat genomföras med anledning av upphandling av ny förmånsportalsleverantör under 2023-2024. Det behöver även göras en utredning av hur nya momsregler påverkar cykelförmånen. För närvarande avvaktas rättslig prövning och genomförande kan troligen ske tidigast 2025.

Översyn av styrning av staden arbete med Europafrågor

Under de senaste tio åren har flera beslut fattats i kommunstyrelsen och kommunfullmäktige kopplat till styrning av stadens arbete med Europafrågor. Beslut som nu av olika skäl kan behövas aktualiseras och eventuellt omvärderas. Dels har tiden gått och nya andra beslut har fattats, dels har andra omständigheter, som exempelvis organisationsförändringar, påverkat arbetet. I samband med årliga översyn av styrande dokument 2023 upphävde kommunfullmäktige Policy och riktlinjer för internationellt samarbete i Göteborgs Stad eftersom den bedömdes vara inaktuell.

I samverkan med Stadshus och Gothenburg European Office kommer stadsledningskontoret under hösten att genomföra en översyn av stadens styrning och processer inom ramen för Europafrågor.

Stadsledningskontorets översyn förväntas leda till:

- Effektivare styrning och ett arbete med Europafrågor som ger ökad nytta för staden samt ändamålsenlig EU-finansiering
- Utveckla nuvarande process och produkt/er till kommunstyrelsen/kommunfullmäktige exempel kommunstyrelsens handlingsplan för stadens omvärlds- och intressebevakning

Beroende på resultaten från översynen kommer stadsledningskontoret att återkomma med redovisning i samband med en uppföljningsrapport till kommunstyrelsen alternativt som ett eget ärende till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

Uppföljning insatser enligt dataskyddsombudens årsrapport

Under september och oktober kommer utbildningsinsatser att genomföras inom förvaltningen med syftet att stärka den allmänna kunskapsnivån inom dataskydd samt informera medarbetarna och cheferna på kontoret om att involvera förvaltningens dataskyddsansvarig i alla frågor som gäller dataskydd.

Varje verksamhetsområde på stadsledningskontoret har också en kontaktperson för dataskydd, som har i sitt uppdrag att informerar respektive område vikten av dataskyddsfrågor (till exempel vid behandlingar av personuppgifter). Dessa kontaktpersoner får också utbildningar och information som de tar med sig till sina kollegor på respektive område.

I samband med de inköp och upphandlingar som förvaltningen genomför och där personuppgifter kommer att hanteras kommer dataskyddsperspektivet in tidigt i processen.

Uppföljning av stadsledningskontorets digitaliseringsarbete

Stadsledningskontoret har under perioden genomfört flera piloter för användande av AI-stöd samt för att upprätta underlag till mötesprotokoll genom transkribering. Ett antal interna processer har automatiserats inom ramen för Microsoft365. Exempel på detta är felanmälningar, anmälan av personuppgiftsincident, nyanställning samt avslut av anställning samt vissa interna beställningar. Två verksamheter har vidare testat Plandisc som är ett digitalt årshjul och planeringsverktyg.

En samlingssida för IT, inklusive kanal för nyheter och tips, har också skapats och publicerats. Vidare har en upphandling avseende uppdatering av AV-utrustningen i Högvakten startats. Representanter från digitaliseringsgruppen, som syftar till att främja digitaliseringen med utgångspunkt från kontorets olika verksamheter, kommer tillsammans med IT-funktionen att utgöra referensgrupp för upphandlingen.

I planeringen framåt ingår att undersöka möjligheter att utöka nyttjandet av ”öppen data” framför allt för att skapa behovsstyrda rapporter inom stödprocesserna ekonomi och HR.

Stadsledningskontorets klimatanpassningsplan

Stadsledningskontoret bedriver sin verksamhet i lokaler som ägs av Higab AB. Tillsammans har Higab och stadsledningskontoret identifierat risker i samband med klimatförändringar. Higab har nu valt stadsledningskontorets fastigheter som ett av sina pilotprojekt för åtgärder på kort och lång sikt. I första etappen kommer en el-central på entréplanet säkras för vatteninträngning vid skyfall, en åtgärd som Higab har rådighet över och som inte medför större kostnader. Ytterligare åtgärder kräver mer analys, kostnadsberäkningar och i vissa fall även planering med andra förvaltningar.

4.1.1 Uppdrag från kommunfullmäktiges budget

Budgetuppdragen i avsnitt 4.1.1.1 överlämnas till kommunstyrelsen som nämnd för godkännande. Om kommunstyrelsen beslutar att förklara uppdragen fullgjorda redovisas de vidare till kommunfullmäktige inom ramen för Göteborgs Stads uppföljningsstruktur.

I avsnitt 4.1.1.2 gör stadsledningskontoret delredovisning av uppdragens status/pågående arbete till kommunstyrelsen som nämnd för kännedom. Uppdragen kommer att redovisas till kommunstyrelsen vid senare tillfälle.

4.1.1.1 Uppdrag stadsledningskontoret föreslår kommunstyrelsen som nämnd att förklara fullgjorda

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med socialnämnd centrum upprätta fler samverkanslokaler för poliser, ordningsvakter, fältassistenter och trygghetsvårdar – ärende SLK-2022-01441 - Budget 2023

Socialförvaltning Centrum har fått tillgång till en lokal som lämpar sig för ändamålet. Den nya samverkanslokalen kommer ligga på Drottningtorget som tidigare var Västrafiks lokal för biljettförsäljning. Västrafik överlåter lokalen till Göteborgs Stad för trygghetsskapande samverkan med bland annat polisen och står för anpassningskostnader och lokalhyra under två års tid. Socialförvaltning centrum kommer ha kostnader som omfattar personella resurser, möbler och teknikutrustning. Samverkanslokalen ska fungera som ett nav där verksamheter möts, delar lägesbilder, metoder och perspektiv för att synkronisera arbetet och nå önskad effekt för trygghet och minskad brottslighet i centrala delarna av staden. På sikt kan samverkanslokalen också fungera som ett nav för att kunna bedriva aktiviteter för platsaktivering i centrala delarna av staden. Inflyttning och invigning skedde i början på september 2024.

4.1.1.2 Uppdrag stadsledningskontoret delrapporterar till kommunstyrelsen

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag ge förslag på hur ansvaret för Göteborgs Stads arbete med mänskliga rättigheter kan samordnas och tydliggöras organisatoriskt - SLK-2023-01044 – Budget 2024

Stadsledningskontoret arbetar med ett antal uppdrag som på olika sätt syftar till att säkerställa att mänskliga rättigheter omhändertas som en del av nämnders och bolagsstyrelser grunduppdrag och ansvarsområden samt identifierar behov av särskilda insatser. Ambitionen är att styrningen ska få bättre förutsättningar att få genomslag än vad de nu gällande planerna för mänskliga rättigheter har fått.

Hur arbetet med mänskliga rättigheter kan samordnas och tydliggöras organisatoriskt till stöd för nämnderna är i synnerhet kopplat till kommunstyrelsen uppdrag att ta fram förslag på en riktlinje för stadens arbete med mänskliga rättigheter och likvärdig service. Detta för att stadsledningskontoret bedömer det som mest verkningsfullt att samordningen får en central roll i att stödja implementering av den stadigvarande styrningen som riktlinjen ger uttryck åt. Riktlinjen ska innehålla bestämmelser om hur ordinarie arbete i förvaltningar och bolag stärks för att tillgodose rättigheter och erbjuda likvärdig service. I och med att bestämmelserna utformas, till exempelvis krav på systematik, analys, rapportering och agerande vid brister, tar också uppdragsbilden för den centralt organiserade samordningen form. Därför håller stadsledningskontoret ihop dessa två uppdrag tillsammans med uppdraget om att föreslå hur ett normmedvetet arbetssätt kan tillämpas, vilket rapporterades i delårsrapport mars 2024. Nära anknutna är också de två uppdragen om revidering av planen för stärkta insatser mot rasism och en ny hbtqi-plan. Uppdragens resultat kan också få påverkan på uppdraget om Agenda 2030-funktionen.

Stadsledningskontoret avser att ta upp ärendena till kommunstyrelsen i december 2024 för ställningstagande inför remittering till nämnder och bolagsstyrelser.

4.1.2 Uppdrag från kommunfullmäktige utanför budget

Uppdragen i avsnitt 4.1.2.1 överlämnas till kommunstyrelsen som nämnd för godkännande. Om kommunstyrelsen beslutar att förklara uppdragen fullgjorda redovisas de vidare till kommunfullmäktige inom ramen för Göteborgs Stads uppföljningsstruktur.

I avsnitt 4.1.2.2 gör stadsledningskontoret delredovisning av uppdragens status/pågående arbete till kommunstyrelsen som nämnd för kännedom. Uppdragen kommer att redovisas till kommunstyrelsen vid senare tillfälle.

4.1.2.1 Uppdrag stadsledningskontoret föreslår kommunstyrelsen som nämnd att förklara fullgjorda

1. Kommunstyrelsen och nämnden för Intraservice får i uppdrag att genomföra förslag till ny organisation och ansvarsfördelning för det stadengemensamma dataskyddsarbetet, i enlighet med vad som framgår av stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, KF 2023-12-07 § 85, punkt 2 - SLK-2023-01137

Stadsledningskontoret och Intraservice har under våren 2024 bildat en förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FÖS) med anledning av kommunfullmäktiges beslut och tre tjänster har förts över från Intraservice till stadsledningskontoret från och med den 1 september 2024. De ekonomiska konsekvenserna av förändringen hanterades i kompletteringsbudgeten kommunstyrelsen fattade beslut om 2024-06-12 § 566. Den nya funktionen på SLK startar arbetet den 1 september 2024. Medarbetare och chefer på Intraservice och stadsledningskontoret arbetar gemensamt med ansvarsfördelningen mellan dataskyddsenheten (Intraservice) och dataskyddsfunktionen (stadsledningskontoret).

2. Kommunstyrelsen och nämnden för Intraservice får i uppdrag att i nära samverkan med berörda parter genomföra en riskbedömning utifrån säkerhet och arbetsmiljö i samband med beslutet om organisering av dataskydd och vid behov återkomma till kommunstyrelsen med förslag på åtgärder, KF 2023-12-07 § 85, punkt 3 - SLK-2023-01138

Både Intraservice och stadsledningskontoret har genomfört riskbedömningar utifrån beslutet om organisering av dataskydd. Riskbedömningarna har hanterats inom ramen för skyddskommittén i den förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FÖS) som fanns under våren. Respektive förvaltning kommer följa upp riskbedömningarna i lokala samverkansgrupper (LSG). De risker som identifierats avseende ansvarsfördelningen i respektive förvaltnings riskbedömning åtgärdas genom det gemensamma arbetet mellan de båda förvaltningarna som redan pågår och som kommer att fortsätta även efter den 1 september 2024.

3. Samtliga nämnder och styrelser i Göteborgs Stad får i uppdrag att aktivt överväga möjligheter till ökat samutnyttjande av resurser inom kommunikationsområdet - KF 2024-04-05, ärende SLK-2024-00548

Ansvar för förvaltningsintern kommunikation ligger på verksamhetsansvariga chefer och kontoret har inte någon inrättad tjänst som kommunikatör för uppdraget. Den förvaltningsinterna kommunikationen har fokus på att öka sammanhållningen inom organisationen och stärka organisationskultur genom att bland annat tydliggöra kontorets uppdrag och målsättningar, skapa sammanhang och förståelse för kontorets breda uppdrag.

De kontorsinterna funktionerna har en resurs för arbetet i en del av en tjänst, men ser att ett samarbete med annan förvaltning i form av stöd och hjälp inom

professionen kommunikation skulle kunna vara utvecklande. Exempelvis vad gäller långsiktig inriktning och upplägg för ökad effektivitet och genomslagskraft av information och budskap.

Utöver förvaltningens interna funktion för kommunikation har stadsledningskontoret kommunikationsresurser utifrån uppdraget att leda, samordna och följa upp stadens kommunikationsarbete samt utifrån ansvaret för stadens kriskommunikation, stadens gemensamma prioriterade kanaler och grafiska profil.

4.1.2.2 Uppdrag stadsledningskontoret delrapporterar till kommunstyrelsen

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram förslag på åtgärder för att omhänderta Valhallabadets kulturhistoriska värden, KF 2023-06-08 § 159-ärendet SLK-2023-00638

Utredningens huvudfokus är att beskriva hur ingående nämnder och styrelser över tid kan bidra till att materiella värden till exempel byggnadsdelar, konstnärlig utsmyckning eller installationer återskapas i nytt centralbad eller i nya arenakroppar. Dessa kommer dock att behöva värderas i ett nytt ljus med anledning av att de flyttas från sitt historiska sammanhang till en ny kontext. Likväl behöver ett arbete genomföras så att de immateriella värdena kopplat till Valhallabadet omhändertas. Utredningen syftar till att utgöra underlag för kommande prövning av ett omhändertagande av kulturhistoriskt värdefulla byggnadsdelar, konstnärlig utsmyckning och installationer som identifierats. En prövning kommer att ske inom ramen för den fortsatta planeringen och genomförandet av nytt centralbad, ny arena och stadsutveckling inom evenemangsområdet. Inom ramen för utredningen förs dialoger med berörda förvaltningar, bolag, utifrån respektive linjeansvar, och akademien. Resultatet av utredningen kommer också att utgöra ett kunskapsunderlag, vilket ger berörda förvaltningar och bolag en samlad bild över vilken dokumentation samt värderande analyser som så långt finns tillgängligt om kulturhistoriska värden kopplat till badet. Utifrån detta kan berörda nämnder och styrelser ta frågorna vidare i sina respektive processer. Återrapportering av uppdraget görs i samband med det kommande inriktningsbeslutet om ny arena och stadsutveckling i evenemangsområdet, under kvartal 1, 2025.

2. Kommunstyrelsen får i uppdrag att genomföra en oberoende extern granskning av Förvaltnings AB Framtidens affär i Karlstad med avseende på informationsprocessen och om ärendet är av sådan betydelse eller vikt att det borde lyftas till kommunfullmäktige för beslut - KF 2024-05-23 § 214, punkt 1, SLK-2024-00819

Kommunstyrelsen fick vid kommunfullmäktiges möte den 23 maj följande uppdrag:

"Kommunstyrelsen får i uppdrag att genomföra en oberoende extern granskning av Förvaltnings AB Framtidens affär i Karlstad med avseende på informationsprocessen och om ärendet är av sådan betydelse eller vikt att det borde lyftas till kommunfullmäktige för beslut. Granskningen ska återrapporteras till kommunfullmäktige senast 12 september 2024."

Stadsledningskontoret gick med anledning av detta uppdrag ut med en förnyad konkurrensutsättning den 31 maj inom ramavtalsområde "Revision och andra oberoende granskningar/utredningar" för att upphandla en extern granskning. Inga anbud inkom och den förnyade konkurrensutsättningen avbröts. Det enda skäl som lämnades från en av ramavtalsleverantörerna var att det var för kort om tid under sommaren. Stadsledningskontoret gick därefter ut med en ny förnyad konkurrensutsättning den 14 augusti med sista anbudsdag den 1 september. Inga

anbud inkom varför den förnyade konkurrensutsättningen avbröts den 2 september.

Stadsledningskontoret har därför kontaktat samtliga leverantörer och efterfrågat skälen för uteblivna anbud. I några fall hänvisar leverantörerna till oberoendskäl, till exempel att de har varit rådgivare i aktuell affär eller att de är revisorer i stadens bolag. Några leverantörer hänvisar till att det inte finns tillgängliga resurser för uppdraget.

Besluten om att avbryta den förnyade konkurrensutsättningen innebär att tidplanen för återredovisning av uppdraget behöver förskjutas. Stadsledningskontoret har sett över alternativ för den fortsatta hanteringen och bedömt att det bästa alternativet för att kunna teckna avtal med en leverantör som kan åta sig uppdraget är att byta ramavtal till juridiska tjänster. Med anledning av de förändrade förutsättningarna kommer uppdraget inte att kunna återredovisas förrän efter årsskiftet.

4.1.3 Uppdrag från kommunstyrelsen

I avsnitt 4.1.3.1 gör stadsledningskontoret redovisning av uppdrag till kommunstyrelsen som nämnd för godkännande.

I avsnitt 4.1.3.2 gör stadsledningskontoret delredovisning av uppdragens status/pågående arbete till kommunstyrelsen som nämnd för kännedom. Uppdragen kommer att redovisas till kommunstyrelsen för godkännande vid senare tillfälle.

4.1.3.1 Uppdrag stadsledningskontoret föreslår kommunstyrelsen som nämnd att förklara fullgjorda

1. Stadsledningskontoret får i uppdrag att i samverkan med stadsmiljönämnden förstärka samarbetet med Polismyndigheten för att effektivisera processen kring uppförandet av kameror på prioriterade platser där dessa behövs i brottsförebyggande och brottsupplärande syfte, KS 2023-11-08 § 771 - SLK-2023-00866

Stadsledningskontoret och stadsmiljöförvaltningen jobbar med uppdraget. Det förs dialog med polis om vilka platser i staden som polisen ser behov av kamerabevakning. Polisen lämnar löpande förfrågning till staden på specifika platser där Polisen har behov av kamerabevakning. Stadsmiljöförvaltningen är behjälplig att identifiera platserna och möjlighet till samordning av installationer etc. med stadens förvaltningar och bolag. Ett nätverk med personer från stadens förvaltningar har startat där möjligheten till att använda kamera i det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet diskuteras. Staden har under året ökat antalet kameror som används som brottsförebyggande och trygghetsskapande verktyg. På sex pendelparkeringar, *Delsjön, Eriksdal, Klareberg, Olofstorp, Radiomotet och Storås* pågår montering och driftsättning av kameror som beräknas vara klart under september månad.

2. Stadsledningskontoret får i uppdrag att genom varumärkesregistreringar stärka skyddet för Göteborgs Stads stadsvapen (med och utan ordbild) i syfte att förhindra otillåten användning i Sverige och i EU, KS 2022-12-14 § 974, ärende SLK-2022-01432

Stadsledningskontoret har ansökt om varumärkesregistreringar för Göteborgs Stads stadsvapen i olika versioner (med och utan ordbild i liggande och stående format). Ansökningarna registrerades och offentliggjordes av EUIPO – European Union Intellectual Property Office i mars 2024.

3. Stadsledningskontoret får i uppdrag att integrera information om och verktyg för att utreda eventuell förtroendskada i befintliga processer och

stödmaterial till berörda nämnders chefer, KS 2024-02-21 – SLK-2024-00325

Tjänsteutlåtande (dnr1384/22) innehåller en redogörelse för stadsledningskontorets undersökning av parallella rättssystem. Bland annat ges en beskrivning av parallella rättssystem och vad det finns för risker om medarbetare som arbetar i staden har koppling till parallella rättssystem. Utredningen lyfter fram att det kan vara förtroendeskadligt. Utifrån tjänsteutlåtandet har ett sammanfattande kunskapsunderlag tagits fram som stödmaterial för nämnders chefer och HR-funktioner. Detta stödmaterial tydliggör information om och verktyg för att utreda förtroendeskada. I stödmaterialiet lyfts att chefer kan få stöd i bedömning och utredning av förtroendeskada av sin HR-avdelning utifrån sedvanliga principer för arbetsrättslig utredning.

Stödmaterialiet läggs in under stadens styrande dokument under ”Riktlinjer för representation, gåvor, mutor, jäv och bisyssla” samt under informationsområdet ”Brottsförebyggande och trygghet”. Information om stödmaterialiet kommuniceras i olika kanaler till stadens chefer och medarbetare inom HR för anpassning och spridning inom sina respektive verksamheter. Stadens intervjuguide kommer även att utvecklas med syfte att integrera information och frågor som förmedlar stadens värdegrund och ställningstagande i förhållande till välfärdsuppdraget, trygghet och säkerhet. Detta görs inom ramen för tidigare uppdrag till stadsledningskontoret om att komplettera intervjuguiden i Göteborgs Stads HR-process för rekrytering med fördjupade frågor om kandidatens bakgrund för att bedöma lämplighet för tjänsten. Stadsledningskontoret ser att även denna utveckling av intervjuguiden har bäring även på detta uppdrag.

4.1.3.2 Uppdrag stadsledningskontoret delrapporterar till kommunstyrelsen

1. Stadsledningskontoret får i uppdrag att revidera och uppdatera överenskommelsen om samverkan med civilsamhället. Uppdraget ska genomföras i samverkan med socialnämnden Centrum utifrån hemställan samt i linje med kommunfullmäktiges intentioner med överenskommelsen om samverkan med civilsamhället enligt kommunfullmäktiges beslut 2012-05-31 § 14, KS 2024-02-21 § 138 - ärende SLK-2024-00324

Stadsledningskontorets arbete med att revidera och uppdatera överenskommelsen om samverkan med civilsamhället pågår, i samverkan med socialförvaltning Centrum utifrån nämndens samordningsansvar, enligt kommunstyrelsens uppdrag.

Överenskommelsen gäller för all samverkan mellan staden och civilsamhällets organisationer. Stadens förvaltningar och bolag har genom reglementen och uppdrag ansvar att på olika sätt skapa stödjande strukturer och former för att underlätta samverkan. Det är ett arbete som kontinuerligt utvecklas i dialog och samverkan med civilsamhällets organisationer. Överenskommelsen ska vara ett för parterna tillgängligt och gemensamt dokument att återropa och ta avstamp i vid olika former av samverkan. Syftet med revideringen är att fortsatt skapa goda möjligheter för staden och civilsamhällets organisationer att samverka och att överenskommelsens innehåll ska överensstämma med nuvarande förutsättningar såväl inom staden som i civilsamhället. I revideringen kommer målsättning, syfte och principer för samverkan sättas i fokus för att lyfta fram den strategiskt övergripande ramen och intentionen på ett tydligare sätt. Inaktuell information och upprepningar kommer genomgående tas bort för att skapa tydlighet. Staden har genomgått större omorganiseringar de senaste åren och vissa arbetssätt som uttrycks i överenskommelsen kommer därför att behöva ses över.

Uppdraget omfattar omvärldsbevakning, genomlysning av närliggande uppdrag och dialogtillfällen med representanter från civilsamhälle och de mest centrala förvaltningarna som har uppdrag och samordningsansvar gällande samverkan med

civilsamhället. De som inte har möjlighet att delta vid dialogtillfällena ges möjlighet att lämna synpunkter skriftligen.

Stadsledningskontoret avser att under hösten i kvartal fyra återkomma med en redovisning av uppdraget.

2. Stadsledningskontoret får i uppdrag att fördjupa samverkan med förvaltningen för Intraservice kring personuppgiftsbehandlingar i gemensamma tjänster och återkomma till kommunstyrelsen med redovisning av hur arbetet fortlöper, KS 2024-01-10 § 28, punkt 2 - ärende SLK-2024-00155

Under våren 2024 påbörjades ett gemensamt arbete mellan stadsledningskontoret och Intraservice med att identifiera fördelningen av personuppgiftsansvaret i stadengemensamma tjänster. Deltagare i arbetet är representanter för stadsledningskontoret, Intraservice samt dataskyddsombud. Arbetet kommer att fortsätta under hösten och vintern 2024 avseende befintliga gemensamma tjänster.

Stadsledningskontoret avser att återkomma med en redovisning av uppdraget i kommunstyrelsens årsrapport 2024.

3. Stadsledningskontoret får i uppdrag att söka samverkan med polismyndigheten gällande enskilda huvudmän som uppbär kommunal finansiering för välfärdsverksamhet inom förskola, pedagogisk omsorg, grundskola, anpassad grundskola, fritidshem, gymnasieskola, anpassad gymnasieskola, vuxenutbildning, funktionsstöd, äldreomsorg och socialtjänst där risk föreligger att kommunala medel finansierar kriminell verksamhet, KS 2023-11-22 - ärende SLK-2023-00896

Stadsledningskontoret har i uppdraget samverkat med polisen och lämpliga myndigheter genom Kunskapscentrum mot organiserad brottslighet. Stadsledningskontoret har även initierat en samordning av nämnda förvaltningar för att utveckla och stärka en gemensam hantering för att identifiera enskilda huvudmän som uppbär kommunal finansiering och där det finns en risk att detta finansierar kriminell verksamhet.

Stadsledningskontoret avser att återkomma i årsrapporten om arbetet med att samordna och stärka förvaltningarnas gemensamma förmåga att identifiera huvudmän där det föreligger risk att enskilda huvudmän finansierar kriminell verksamhet med kommunala medel.

4.2 Styrning och ledning

4.2.1 Aktuella revisionsrapporter

Stadsrevisionen lämnar två rapporter varje år till kommunstyrelsen. Den ena avser granskning av kommunstyrelsens egen verksamhet och den andra Göteborgs Stads årsredovisning. Här redovisas resultatet i granskningarna av föregående verksamhetsår 2023 samt för kännedom planerad och pågående granskning 2024.

1. Granskning av kommunstyrelsen – verksamhetsåret 2023

Stadsrevisionens samlade bedömning är att verksamheten i huvudsak:

1. Har bedrivits på ett ändamålsenligt och från ekonomisk synpunkt tillfredsställande sätt.
2. Att den interna kontrollen varit tillräcklig.

3. Att kommunstyrelsens räkenskaper i allt väsentligt är rättvisande.

Inom följande fem områden ser stadsrevisionen förbättringsmöjligheter och lämnar rekommendationer till kommunstyrelsen:

- grundläggande granskning
- planerings-, budget- och uppföljningsprocessen
- arbetet mot våldsbejakande extremism och radikalisering
- avgifter för vatten och avlopp i Göteborgs Stad
- kvarstående rekommendationer vid uppföljning av tidigare granskning.

2. Granskning av Göteborgs Stads årsredovisning 2023

Stadsrevisionens samlade bedömning är att Göteborgs Stad i huvudsak:

1. Har en ändamålsenlig intern kontroll i de redovisningsrutiner som ingått i granskningen.
2. Har en årsredovisning inklusive sammanställda räkenskaper som är upprättade enligt lagen om kommunal bokföring och redovisning samt rekommendationer från Rådet för kommunal bokföring. Årsredovisningen bedöms i huvudsak ge en rättvisande bild av Göteborgs Stads resultat och ställning, med reservation för redovisning av finansiell leasing.
3. Har en förvaltningsberättelse som i huvudsak innehåller de upplysningar som ska lämnas enligt lag och rekommendationer.

Inom följande fyra områden ser stadsrevisionen förbättringsmöjligheter och lämnar rekommendationer till kommunstyrelsen:

- Utveckla utvärderingen av måloppfyllelsen så att den innehåller en avstämning mot årliga målvärden för verksamheten.
- Skyndsamt utreda och säkerställa att god redovisningssed efterlevs avseende finansiell leasing.
- Säkerställa att redovisningen av konstinnehav följer lagen om kommunal bokföring och redovisning och Rådet för kommunal redovisnings rekommendationer.
- Utveckla en samlad stadenövergripande anvisning för aktivering och löpande analys av materiella anläggningstillgångar.

Yttrande från kommunstyrelsen

Stadsledningskontorets förslag, där det framgår vilka åtgärder som kommunstyrelsen gjort eller planerar att göra med anledning av rekommendationerna i de två granskningarna, har godkänts av kommunstyrelsen 2024-06-12 och översänts till stadsrevisionen som kommunstyrelsens yttrande.

Stadsledningskontoret arbetar med åtgärder för att hantera rekommendationerna.

1. Pågående/planerad granskning av kommunstyrelsens verksamhet 2024

För kommunstyrelsens kännedom:

I granskningsplanen 2024 har stadsrevisionen beslutat att genomföra granskningar enligt följande punkter. Resultatet av granskningarna rapporteras i den årliga revisionsredogörelsen till kommunstyrelsen under våren 2025.

Årets granskning omfattar:

Grundläggande granskning med tre övergripande frågor med syfte att bedöma om nämnden har genomfört sitt uppdrag på ett ändamålsenligt sätt, om nämnden har en ändamålsenlig styrning, uppföljning och rapportering av sin ekonomi och om nämnden har sett till att den interna styrningen, uppföljningen och kontrollen är tillräcklig.

- kommunstyrelsens uppsikt inom väsentliga processer
- hantering av visselblåsarärenden
- kommunstyrelsens räkenskaper och bokslut
- uppföljning enligt nästa rubrik.

Uppföljning av rekommendationer från föregående år:

- hantering av principiella ärenden
- planerings-, budget och uppföljningsprocessen
- kontinuitetsförmågan i samhällsviktiga verksamheter
- styrning och uppföljning av arbetet med skyfallshantering
- exploateringsekonomi.

Pågående granskning:

För närvarande pågår, enligt tidigare beslut, följande granskningar som berör kommunstyrelsen:

- personsäkerhet för förtroendevalda
- högt vatten - styrning och uppföljning av Göteborgs stads arbete med högvattenskydd
- Styrning och samordning av digital utveckling och förvaltning

2. Pågående/planerad granskning av Göteborgs Stads räkenskaper och bokslut 2024

För kommunstyrelsen kännedom:

I revisionsplanen 2024 har stadsrevisionen beslutat att genomföra granskningar enligt följande punkter. Resultatet av granskningarna rapporteras i den årliga revisionsredogörelsen till kommunstyrelsen under våren 2025

Årets granskning omfattar:

- Göteborgs Stads delårsrapport
- Göteborgs Stads årsredovisning inklusive sammanställda räkenskaper
- intern kontroll i redovisningsrutiner
- efterlevnad av lag om insyn i vissa finansiella förbindelser (2005:590)

Uppföljning av Göteborgs stads plan för kompetensförsörjning 2024–2026

Kommunstyrelsen

Innehållsförteckning

1	Kompetensförsörjning, nuläge	3
1.1	Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?	3
1.1.1	<i>Hur påverkar möjligheterna att kompetensförsörja genomförande av förvaltningens/bolagets uppdrag?</i>	4
1.1.2	<i>Hur arbetar ni inom förvaltningen/bolaget för att lösa de svårigheter med kompetensförsörjning som finns idag?</i>	4
1.2	Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag med behov av kompetensväxling? (se anvisning)	4
2	Kompetensförsörjning, lång sikt	5
2.1	Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?	5
2.1.1	<i>Om förvaltningen/bolaget bedömer svårigheter med att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet, vilka strategier planeras för att möta behovet på längre sikt?</i>	5
2.2	Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag som på längre sikt har behov av kompetensväxling?	6
3	Sammanfattande analys	7
3.1	Sammanfattande analys - kompetensförsörjning	7

1 Kompetensförsörjning, nuläge

1.1 Finns svårigheter att kompetensförsörja inom er förvaltning/bolag idag?

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Uppge antal tjänster om saknas utifrån budgeterad bemanning under innevarande år (nuläge)	Hur många av dessa tjänster är vakanta eller utgör inhyrd personal? Uppge antal	Hur många av dessa tjänster är tillsatta med annan kompetens? Uppge antal	Hur har möjligheten att bemanna verksamheten förändrats sedan föregående år?	Kommentar (kortfattad)
Handläggare	Planeringsledare	0-4	0	0	● Oförändrat	I majoriteten av rekryteringarna har vi god förmåga att kompetensförsörja, men det har i enstaka rekryteringar varit svårt att rekrytera planeringsledare med unik specialistkompetens samt att hitta personer på den höga strategiska nivån som krävs för att klara uppdraget på stadsledningskontoret.
Handläggare	Jurist	0	0	0	● Oförändrat	I dagsläget tillsatta tjänster men varit få kvalificerade sökande och ibland svårt att matcha lönekrav.

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

I de fall det varit svårt att kompetensförsörja har chefer angett följande påverkan på avdelningens uppdrag:

- högre belastning och påverkan på arbetsmiljön för medarbetarna
- tappar fart och tid i uppdrag och ärenden
- påverkar kvaliteten i uppdrag och ärenden.

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

Kring stadsledningskontorets övergripande arbete finns en kompetensförsörjningsplan för perioden 2024–2026 med ett antal strategier och aktiviteter. Exempel på aktiviteter som pågår eller är under uppstart är utvecklingsarbete kring onboarding och introduktion, program för utvecklande medarbetarskap, exitsamtal för att analysera orsaker till avgång och till hösten startar ett arbete kring chefers organisatoriska förutsättningar (chefoskopet).

På avdelningsnivå har avdelningschefer angett följande insatser:

- samarbete mellan avdelningar för att kontinuerligt använda ledig kapacitet
- utveckla lathundar och rutiner för att minska sårbarhet
- tillfälligt låna personal från andra avdelningar

1.2 Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag med behov av kompetensväxling?

Behov av kompetensväxling som har angetts är projektledning, IT, digitalisering och innovationsfrågor för att bättre möta kraven i uppdragen. Antalet är svårbedömt.

2 Kompetensförsörjning, lång sikt

2.1 Finns svårigheter att tillgodose kompetensförsörjningsbehovet på längre sikt?

Yrkesgrupp	Ev särskild befattning	Antal personer som bedöms saknas/inte kunna rekryteras efter vidtagna åtgärder?	Kommentar (kortfattad)
Handläggare	Planeringsledare	1-5	Förvaltningen bedömer att det även på lång sikt finns relativt god förmåga att kompetensförsörja. Men att det delvis kan bli svårt att rekrytera unik specialistkompetens på den höga strategiska nivån som krävs för att klara uppdraget som planeringsledare på stadsledningskontoret.
Handläggare	Jurister	1-5	Förutser svårighet att få kvalificerade sökande och att matcha löneläge.
Handläggare	Ekonomer	1-5	På grund av kommande pensionsavgångar förutses svårighet att rekrytera specialister inom koncernredovisning och finans.

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

Stadsledningskontoret kommer fortsätta att delta i stadens analysnätverk för kompetensförsörjning i syfte att dra lärdom av goda exempel och kontinuerligt följa stadens arbete kring kompetensutmaningen. De strategier och aktiviteter som redan pågår fortlöper och nya ställningstaganden kring behov av strategier och aktiviteter kommer att ske löpande.

Utöver arbete som redan pågår eller är under planering ser förvaltningen behov att ytterligare utveckla förmågan att arbeta flexibelt över

gränserna inom förvaltningen för att på så sätt nyttja samtliga interna resurser. Detta bidrar till minskad sårbarhet, jämnare arbetsbelastning, höjd kvalitet i uppdragen genom att nyttja kontorets samlade kompetens samt bidrar till kompetensutveckling av förvaltningens medarbetare.

2.2 Finns det yrkesgrupper inom er förvaltning/bolag som på längre sikt har behov av kompetensväxling?

Behov av kompetensväxling som har angetts på lång sikt är utveckling av kompetens inom AI, IT och projektledning för att på så sätt bättre möta kraven i uppdragen, samt att kontinuerlig fortbildning möjliggör att fler kan användas inom olika uppdrag på kontoret. Antalet är svårbedömt.

3 Sammanfattande analys

3.1 Sammanfattande analys - kompetensförsörjning

Kompetensutmaningen

Både på lång och kort sikt bedöms förvaltningen har relativt god förmåga att kompetensförsörja. Men utmaningen att kompetensförsörja planeringsledare med unik specialistkompetens samt att hitta personer på den höga strategiska nivån som krävs för att klara uppdraget på stadsledningskontoret bedöms kvarstå och även öka något på sikt. Andra grupper som är utmanande att rekrytera är jurister och på sikt även specialiserade ekonomer inom koncernredovisning och finans. Även om Västra Götaland regionens (VGR) prognos för tillgång på utbildad arbetskraft anger att ett visst överskott kan förväntas inom samhällsvetenskap, juridik och ekonomi, bedömer förvaltningen att det delvis kan vara svårt att klara kommande kompetensförsörjning.

Det kommer även att påverka rekryteringsbehovet att andelen medarbetare över 60 år har ökat från 16,9 % till 20,4 % från 2020 till 2024.

Kompetensutmaningens påverkan

De avdelningschefer som haft svårigheter att kompetensförsörja anger att det i vissa fall lett till hög belastning och påverkan på arbetsmiljön, att uppdrag och ärenden tappat fart samt påverkan på kvaliteten i uppdrag och ärenden.

Arbete för att lösa kompetensutmaningen

Kring stadsledningskontorets övergripande arbete finns en kompetensförsörjningsplan för perioden 2024–2026 med ett antal strategier och aktiviteter. Exempel på aktiviteter som pågår eller är under uppstart är utvecklingsarbete kring onboarding och introduktion, program för utvecklande medarbetarskap, exitsamtal för att analysera orsaker till avgång och till hösten startar ett arbete kring chefers organisatoriska förutsättningar (chefoskopet).

På avdelningsnivå har insatser genomförts såsom samarbete mellan avdelningar för att kontinuerligt använda ledig kapacitet samt att utveckla lathundar och rutiner för att minska sårbarhet.

Utöver de strategier och aktiviteter som redan pågår eller är under planering ser förvaltningen behov att ytterligare utveckla förmågan att arbeta flexibelt över gränserna inom förvaltningen för att på så sätt nyttja samtliga interna resurser. Detta bidrar till minskad sårbarhet, jämnare arbetsbelastning, höjd kvalitet i uppdragen genom att nyttja kontorets samlade kompetens samt bidrar till kompetensutveckling av förvaltningens medarbetare.

Det finns också ett behov av fortlöpande kompetensutveckla/växla inom projektledning, IT, AI, digitalisering och innovationsfrågor för att på så sätt bättre möta kraven i uppdragen.



Lägesrapport Centrala samordningsfunktionen Agenda 2030

2024-08-31

Innehåll

1	Lägesrapport centrala samordningsfunktionen Agenda 2030 ..	3
1.1	Bakgrund och uppdrag.....	3
1.2	Agenda 2030 – handlingsplan för en hållbar värld.....	3
1.3	Resultat av dialoger med förvaltningar och bolag	4
1.3.1	Bakgrund och upplägg	4
1.3.2	Resultat från dialog om framgångsfaktorer i förändringsarbete	4
1.3.3	Resultat av kartläggning om vad som behöver göras i staden för att öka takten i hållbarhetsarbetet	5
1.4	Resultat av omvärldsspaning - Agenda 2030 på lokal nivå	6
1.4.1	Begrepp och aktuell forskning.....	6
1.4.2	Arbetsätt och förmågor i hållbarhetsarbete	7
1.5	Omvärldskontakter	8
1.5.1	Nationella Samordnaren Agenda 2030.....	8
1.5.2	Länsstyrelsen Västra Götaland.....	8
1.5.3	Sveriges Kommuner och Regioner - SKR	8
1.5.4	Andra kommuner	8
1.6	Sammanfattning och fortsatt arbete	9
1.6.1	Sammanfattande reflektioner	9
1.6.2	Stadsledningskontorets interna process	9
1.6.3	Stöd och samordning till förvaltningar och bolag	9

1 Lägesrapport centrala samordningsfunktionen Agenda 2030

1.1 Bakgrund och uppdrag

Det kommunala grunduppdraget, som bland annat innefattar social omsorg, utbildning, miljöfrågor och fysisk planering, utgör basen i stadens Agenda 2030-arbete. För att ytterligare trycka på vikten av ett strategiskt hållbarhetsarbete står det inskrivet i reglementen och ägardirektiv att stadens förvaltningar och bolag ska bedriva ett integrerat och proaktivt hållbarhetsarbete för att uppnå målen i Agenda 2030.

Kommunfullmäktiges budget med de sju målen, utgör en prioritering och riktning för stadens arbete. Till det finns ett antal stadenövergripande planer och program som med sina mål och strategier styr mot hållbar utveckling. Stadsledningskontoret gjorde 2017 en kartläggning, uppdaterad 2021, som bland annat mappar de 17 målen i Agenda 2030 mot övergripande styrning¹.

I kommunfullmäktiges budget 2023 fick kommunstyrelsen i *uppdrag att inrätta en central samordningsfunktion för Agenda 2030 för att stärka arbetet med jämlikhet, jämställdhet och mänskliga rättigheter*. Stadsledningskontoret har beskrivit uppdraget som att både samordna Agenda 2030 i sin helhet och att förstärka arbetet inom MR, jämlikhet och jämställdhet. Att förstärka omfattar även en pådrivande roll. Den centrala samordningsfunktionen påbörjade sitt arbete i augusti 2023. Utifrån sitt uppdrag arbetar funktionen med samordning och stöd till förvaltningar och bolag, samordning genom ordinarie processer på stadsledningskontoret samt omvärldsbevakning.

1.2 Agenda 2030 – handlingsplan för en hållbar värld

2015 antog FN:s medlemsländer Agenda 2030, en handlingsplan för hållbar utveckling som innehåller sjutton globala mål som ska uppnås till år 2030. Agenda 2030 omfattar alla hållbarhetsdimensioner och ska också hantera en ökad komplexitet då världen är alltmer sammanflätad och såväl sociala frågor som miljö- och klimatfrågor befinner sig i skarpa lägen.

De 17 målen har 169 delmål och drygt 230 indikatorer². Agendan handlar bland annat om att utrota fattigdom, bekämpa ojämlikheter, bygga fredliga och inkluderande samhällen samt att säkerställa ett varaktigt skydd för planeten och dess naturresurser. En bärande princip i Agenda 2030 är den om odelbara mål och dimensioner. Agenda 2030 bygger på internationella konventioner och

¹ Kartläggning Göteborgs Stads budgetmål (2021) och övergripande styrning i förhållande till Agenda 2030 – Globala målen för hållbar utveckling.

² [Globala målen – Läs om Globala målen – 17 mål för hållbar utveckling \(globalamalen.se\)](https://globalamalen.se/)

resolutioner som FN:s medlemsländer kommit överens om gällande mänskliga rättigheter inom olika områden³.

Eftersom världen är mer sammankopplad än någonsin tidigare kan de globala målen bara förverkligas genom globalt partnerskap och samarbete. Kommuner och regioner spelar en central roll i mobilisering, samarbete och partnerskap genom närheten till invånare, privata aktörer och civilsamhälle.

Agendan hänger samman med kommunens roll som skyldighetsbärare. Principen om att ingen ska lämnas utanför innebär att i stadens hållbarhetsarbete väga in social inkludering, icke-diskriminering samt bekämpning av fattigdom och ojämlikhet i klimatåtgärder och miljöarbete likväl som i ekonomiska prioriteringar och investeringar. Det handlar också om att involvera dem som är berörda och att arbeta medskapande med en bredd av aktörer.

1.3 Resultat av dialoger med förvaltningar och bolag

1.3.1 Bakgrund och upplägg

Under våren 2024 träffade centrala samordningsfunktionen Agenda 2030 förvaltningar och bolag i fyra dialogmöten/workshops med syftet att skapa överblick och få kunskap om behov av stöd och samordning i hållbarhetsarbetet. Totalt deltog 110 deltagare från 40 förvaltningar/bolag.

Arbetsmarknad och Vuxenutbildning	Göteborgs Stads Leasing AB	Liseberg AB
Boplatz Göteborg AB	Förvaltningen för funktionsstöd	Socialförvaltningen Centrum
Business Region Göteborg	Göteborgs Stadsteater AB	Socialförvaltning Hisingen
Demokrati och medborgarservice	Göteborgs Stads Parkerings AB	Socialförvaltning Nordost
Exploateringsförvaltningen	Hamnen	Socialförvaltningen Sydvest
Förskoleförvaltningen	HIGAB	Stadsbyggnadsförvaltningen
Försäkrings AB Göta Lejon	Idrotts- och föreningsförvaltningen	Stadsfastighetsförvaltningen
Förvaltnings AB Framtiden	Intraservice	Stadsledningskontoret
Got Event AB	Kretslopp och vatten	Stadshus AB
GREFAB	Kulturförvaltningen	Stadsmiljöförvaltningen
Grundskoleförvaltningen	Inköps- och upphandlingsförvaltningen	Älvstranden Utveckling AB
Göteborg & Co	Miljöförvaltningen	Äldre- samt vård och omsorgsförvaltningen
Göteborg Energi AB	Renova	(Utbildningsförvaltningen förhinder)
Göteborgs Spårvägar	Göteborgs Stads Leasing AB	

1.3.2 Resultat från dialog om framgångsfaktorer i förändringsarbete

Vid dialogmötena fick deltagarna, i blandade grupper, dela tidigare erfarenheter av när man genomfört lyckade förändringsarbeten. De identifierade tillsammans bland annat dessa faktorer och förutsättningar som möjliggjort förändring:

- involvera dem som berörs

³ Några exempel: Den allmänna deklarationen om mänskliga rättigheter, 1948, Resolutionen om rätt till hälsosam miljö, 2022, Europeiska konventionen till skydd för mänskliga rättigheter, Sverige ratificerade 1952 gäller som lag i Sverige, Barnkonventionen, 1989, sedan 2020 också lag i Sverige.

- arbeta prestigelöst mellan förvaltningar och ha ett öppet nyfiket förhållningssätt
- lyfta blicken, våga utmana befintliga strukturer, se möjligheter och skapa en handlingsinriktad arbetskultur
- när styrningen pekar mot en tydlig gemensam målbild som också uppföljningen har fokus på så ger det kraft i arbetet framåt
- struktur och systematik med tydlig ansvarsfördelning och mandat
- möjligheten att som kommunal aktör skapa och bjuda in till arenor för att facilitera möten och samverkan mellan olika parter
- förankring och vilja i högsta ledning och politik är en viktig faktor liksom modigt och uthålligt ledarskap som driver arbetet framåt genom samarbete och att som ledare vara stödjande och kommunikativ

1.3.3 Resultat av kartläggning om vad som behöver göras i staden för att öka takten i hållbarhetsarbetet

Vid vårens dialogmöten fick deltagarna också arbeta med kollegorna i den egna förvaltningen/bolaget. De fick i enkätform svara på frågor om vad de ser behov av att utveckla, förbättra och göra annorlunda för att stärka hållbarhetsarbetet i staden. Nedan ges några exempel på vad de angett i sina svar.

Stärka helhetsperspektiv och ett integrerat hållbarhetsarbete: Här framkom sådant som att knyta ihop Agenda 2030 med mål- och uppföljningsarbetet i den egna förvaltningen/bolaget, att hållbarhetsperspektiven integreras och kopplas ihop med kärnverksamheten. De uttrycker behov av stöd i att stärka analys utifrån alla hållbarhetsdimensioner och att hantera mål- och intressekonflikter.

Arbeta mer tillsammans, ta ansvar och göra: De uttrycker behov att ytterligare utveckla arbetssätt på tvären såväl inom de stora förvaltningarna som mellan förvaltningar och bolag. Det finns en vilja till ökat samarbete kring faktiska och konkreta åtgärder och de söker stöd i att stärka samarbetet över organisatoriska gränser.

Stärka kapacitet för omställning: Deltagarna ser behov av att säkerställa kompetens om hållbar utveckling i sina ledningsgrupper liksom att i staden öka medvetenhet om behov av omställning brett bland såväl medarbetare som invånare i staden. Ledare på alla nivåer behöver gå före och visa vägen. Det behövs stöd i att våga prioritera det som stärker hållbar utvecklig och sluta göra det som inte är hållbart. Liksom att utmana, tänka nytt och pröva nya lösningar.

Utveckla arbetssätt för att öka kraften i hållbarhetsarbetet: De säger också, att en stärkt dialogkultur i staden, mellan olika nivåer i organisationerna och med politiken behövs för att öka förståelse för mål, uppdrag och genomförande. De söker konkret stöd som ger kunskapshöjning, inspiration samt vägledning och metodstöd i hållbarhetsarbetet. Det lyfts även behov av att styrning och uppföljning har tydligare fokus på resultat och effekter.

1.4 Resultat av omvärldsspaning - Agenda 2030 på lokal nivå

Under året har centrala samordningsfunktionen gjort en bred omvärldsspaning och resultatet av detta sammanfattas nedan.

Staden deltar i ett pågående forskningsprojekt, *Styrning för jämlik och inkluderande klimatomställning i Göteborg*, vilket leds av Miljöförvaltningen och inkluderar forskare från flera discipliner. Eftersom det är ett pågående projekt så finns ännu inga klara resultat.

1.4.1 Begrepp och aktuell forskning

Hållbar utveckling: Den mest använda definitionen kommer från FNs: kommission för miljö och utveckling, Brundtland-kommissionen, 1987: *"Hållbar utveckling är en utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov."* Det finns dock flera olika sätt att definiera hållbar utveckling på. I ett underlag som användes när Agenda 2030 arbetades fram används begreppen svag och stark hållbarhet⁴. Kortfattat kan man säga att i svag hållbarhet är de tre dimensionerna jämställda. I stark hållbarhet behöver ekonomin och de sociala aktiviteterna rymmas inom de ekologiska ramarna, planetens gränser. De globala målen och Agenda 2030 kan ses som världssamfundets nuvarande definition av vad hållbar utveckling innebär.

Omställning: I arbetet med Agenda 2030 används ofta begreppet omställning, även i kommunfullmäktiges budget 2024. Omställning som begrepp avser att byta bana, en fundamental förändring som förändrar de system som skapar nuvarande problem. Exempel på system kan vara mat- eller energisystem som inte längre levererar det vi behöver eller på ett långsiktigt hållbart sätt. Begreppet anpassning å andra sidan handlar om förmågan att vara kvar på samma bana.⁵

Komplexa problem: Komplexa samhällsproblem⁶ kännetecknas av att det råder stor osäkerhet om orsak och verkan, att de är i ständig förändring och ofta är lokalt specifika. Uppkomsten till problemen hänger ofta samman med olika samhällsvillkor och kan därför inte förändras utan grundläggande förändringar i de system och villkor som orsakar problemen. De komplexa samhällsproblemen väcker ofta djupa meningsskiljaktigheter både vad gäller orsaker och lösningar. De kräver god förmåga till helhetssyn, förmåga att vara i osäkerhet samt att överblicka och involvera olika perspektiv. Det ställs krav på uthållighet och långsiktighet då de inte blir slutligt lösta utan behöver hanteras i ständigt pågående processer. *"Arbetet med Agenda 2030 är särskilt utmanande på grund av att den omfattar många samhällsutmaningar och pekar ut att de miljömässiga, sociala och ekonomiska dimensionernas behov hanteras"*

⁴ Vetenskapligt underlag till Agenda 2030: Pelenc, Ballet & Dedeurwaerdere – Brief for GSDD 2015 – Weak Sustainability versus Strong Sustainability:

⁵ Bild och definition är hämtad från föreläsning med Per Olsson, vetenskapschef Stockholm Resilience Center, WEXUS konferens om inkluderande omställning 240418

⁶ KAIROS huvudrapport, sid 83, Mistra Urban Futures report 2016:1

gemensamt. Vi behöver grundläggande förändringar i vårt sätt att förstå och hantera komplexa samhällsutmaningar.”⁷

Inkluderande omställning: Att arbeta för omställning av samhällen utmanar människor, system och kan synliggöra målkonflikter⁸. De som inte känner sig inkluderade i omställningen gör motstånd och behöver mötas med värdighet och respekt i att de riskerar att förlora inkomst och identitet. Motstånd kommer också kraftfullt och storskaligt från företag till exempel inom fossilindustrin. I en inkluderande omställning behöver vi värdigt avsluta det som inte längre fungerar och samtidigt vara med och skapa system, nya sätt att leva och organisera samhället.

Hållbar välfärd – ekosocial integration i hållbarhetsstyrning: En växande andel av världens befolkning bor i städer och dessa använder en ökande andel av jordens ändliga resurser. Insatser för att hantera de ekologiska utmaningarna riskerar att få negativa effekter på jämlikhet och social välfärd och det behövs ökad kunskap och uppmärksamhet om hållbar välfärd i städer. För att hantera detta behövs överbyggande stödstrukturer mellan förvaltningsorganisationer och analysverktyg som hjälp att se hur insatser inom ett område som till exempel miljö och klimat påverkar social integration och jämlikhet⁹.

1.4.2 Arbetssätt och förmågor i hållbarhetsarbete

I arbetet med komplexa problem, så som hållbar utveckling, räcker det inte med faktabaserad kunskap om sådant som ojämlika livsvillkor och klimatförändringar. Det behövs också kompetenser, förmågor och stödjande strukturer för att arbeta med helhetsperspektiv och hantera de komplexa utmaningarna. Kommuners breda uppdrag med ansvar för bland annat välfärdsverksamhet och stadsbyggnad samt storleken på den kommunala organisationen, kan ge möjlighet att skapa de plattformar för tvärssektoriella processer som arbete med de globala målen förutsätter. Det krävs också förutsättningar som motivation, politisk legitimitet och ledarskap för att utveckla hållbarhetsarbetet i kommunen.¹⁰ En annan viktig utgångspunkt är att i arbetet som görs på lokal nivå behöver många involveras. I ett medskapande arbete behöver man börja med att formulera ett gemensamt ”varför” och nyttja gemensam kraft i arbete över organisatoriska gränser.¹¹ Det behövs också förmågor som öppenhet och nyfikenhet, komplexitetsmedvetenhet och förmåga skapa mening och se mönster, känna samhörighet och att vara en del av något större, medskapande förmågor och tillit samt mod, kreativitet och uthållighet.¹²

⁷ Citat från Nationella samordnaren för Agenda 2030.

⁸ Följande är hämtat från föreläsning med Per Olsson, vetenskapschef Stockholm Resilience Center, konferens arrangerad av WEXUS mfl 240418 på Handelshögskolan i Göteborg.

⁹ Artikel i tidskriften Sustainability: Sustainable Welfare in Swedish Cities: Challenges of Eco-Social Integration in Urban Sustainability Governance. Baserad på en studie av Stockholm, Göteborg och Malmö. Jamil Khan och Roger Hildingsson, Lunds universitet, Lisa Garting, Hållbar utveckling Skåne, 2020

¹⁰ De globala målen blir lokala – men hur? Kommunforskningsinstitutet Linköpings universitet, 2022

¹¹ Medskapande omställningsarbete – backcastingexpeditioner för Agenda 2030, Holmström och Holmén, SKR 2020

¹² [Inner Development Goals – Inner Growth for Outer Change](#), ett ramverk med kompetenser och förmågor för att öka omställningsförmågan. Är en spegling av SDG, Sustainable Development Goals. IDG utarbetades i en global inventeringsprocess med bl a forskare och HR-specialister.

1.5 Omvärldskontakter

1.5.1 Nationella Samordnaren Agenda 2030

Nationella Samordnaren Agenda 2030 har haft regeringens uppdrag att stärka, främja och fördjupa genomförandet av agendan, samt att ta fram underlag för initiativ och åtgärder som förbättrar måluppfyllelsen. Nationella samordnaren slutförde sitt uppdrag i mars 2024 och överlämnade sin slutrapport till regeringen med titeln ”Omställningen kräver systemförändringar och mobilisering nu!”¹³ Som bilagor i slutrapporten finns också flera betänkanden och förslag som lämnats till regeringen.

Nationella samordnaren har verkat för ett helhetsperspektiv som innefattar både de mänskliga rättigheterna och de planetära gränserna. Man har också poängterat att hållbarhetsarbetet handlar om ett djupgående perspektiv- och paradigmskifte. Några av samordnarens slutsatser är att de åtgärder som vidtas är otillräckliga och att organisering i stuprör är ett hinder vilket är särskilt olyckligt i det offentliga.

1.5.2 Länsstyrelsen Västra Götaland

Staten har genom länsstyrelserna ett ansvar att främja arbetet med Agenda 2030 i samverkan med andra aktörer i länen. Kommunernas – och däribland Göteborgs Stads – arbete med Agenda 2030 är avgörande om Västra Götaland ska bli ett socialt, miljömässigt och ekonomiskt hållbart län. I länsstyrelsernas regleringsbrev står följande: *”Länsstyrelserna ska redovisa hur de har främjat arbetet med Agenda 2030 och i samverkan med andra aktörer i länen bidragit till att genomföra FN:s globala mål för hållbar utveckling på regional och lokal nivå, samt redovisa utvecklingen i respektive län.”*

1.5.3 Sveriges Kommuner och Regioner - SKR

SKR anser att den lokala och regionala nivån är avgörande om nationen ska kunna uppnå målen i Agenda 2030. Det SKR framför allt trycker på är kommunernas möjlighet till dialog med medborgarna och närheten till lokala aktörer för samverkan. Det SKR ser som gemensamt för Sveriges kommuner och regioner är att de behöver bli tydligare i sin styrning och integrera Agenda 2030 och hållbarhetsfrågorna i kärnverksamheten.

1.5.4 Andra kommuner

Flera kommuner, exempelvis Mölndal, Umeå och Uppsala, har sett över styrningen, minskat antal planer och program och integrerat Agenda 2030 och hållbarhetsfrågorna i sina styrmodeller för att stärka helhetssyn och förutsättningar att arbeta med målen som odelbara. De kommuner som lyckats integrera frågorna lyfter modigt ledarskap, styrning som genomsyras av innovation samt dialog och samverkan som viktiga framgångsfaktorer.

¹³ [Slutredovisning av den nationella samordnaren för Agenda 2030 - Regeringen.se](#)

Områden som hamnar alltmer i fokus är inom kommuners hållbarhetsarbete är hållbar upphandling och finansiering.

1.6 Sammanfattning och fortsatt arbete

1.6.1 Sammanfattande reflektioner

Efter vårens dialogarbete är upplevelsen att det finns ett stort engagemang för hållbarhetsfrågorna och Agenda 2030 i förvaltningar och bolag, en vilja att lära av varandra, dela med sig av erfarenheter och att stärka samarbeten inom staden. Staden har den styrning som krävs inom området och det handlar snarare om att utveckla arbetssätt som gör det möjligt att gå från ord till handling. Det kan handla om att stödja med kunskapshöjning, konkreta verktyg och vägledning samt en uppföljning som har tydligare fokus på resultat och effekter för hela staden liksom på långsiktiga mål. Liknande svar som dessa framkommer i dialoger med förvaltningar och bolag inom arbetet med målet att bryta segregationen. Flera förvaltningar och bolag upplever också att det kan vara en utmaning att se hur olika uppdrag och mål hänger ihop utifrån en större kontext. Förvaltningar och bolag söker konkret stöd för att arbeta tillsammans över organisatoriska gränser och med gemensamma målbilder. Man söker även stöd i att hantera mål- och intressekonflikter och att nyttja synergier som finns. I aktuell forskning och pågående utvecklingsarbeten lyfts det integrerade hållbarhetsarbetet fram liksom behovet av stödjande strukturer för att ge förutsättningar för att arbeta tillsammans med helhetstänk, mod och nytänkande.

1.6.2 Stadsledningskontorets interna process

Ett arbete har påbörjats på stadsledningskontoret med att bearbeta resultaten från behovskartläggningen och hur hållbarhetsarbetet kan ske genom ordinarie processer. Detta fortsätter under hösten. Det arbetet sker också i relation till omformningen av styrningen inom MR med en kommande MR-riktlinje och ansvar för organiserad samordning och stöd till nämnder¹⁴. Även förslaget till nytt program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa kommer att beaktas.

1.6.3 Stöd och samordning till förvaltningar och bolag

Baserat på ovanstående resultat och reflektioner så kommer stadsledningskontoret utforska vilka befintliga mötesforum och arenor som kan användas i samordningen av stadens hållbarhetsarbete, arbeta med att utforma en arena/mötesplats som stödjer ökad handlingskraft i stadens hållbarhetsarbete samt fortsatt utforska om och på vilka sätt man kan stötta samarbete och samordning mellan förvaltningar och bolag som stärker helhetssyn utifrån alla dimensioner i program och planer.

¹⁴ 2024-04-25 § 157 om att utforma en reglerande styrning på MR-området i en sammanhållen, stadsövergripande riktlinje och kommunfullmäktiges budget 2024 uppdrag till kommunstyrelsen att ge förslag på hur ansvaret för Göteborgs Stads arbete med mänskliga rättigheter kan samordnas och tydliggöras organisatoriskt. Syftet är att skapa en mer effektiv organisation och förbättra stödet till nämnderna.

Stadsledningskontoret

Telefon: 031-365 00 00 (kontaktcenter)

E-post: stadsledningskontoret@stadshuset.goteborg.se

