



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2025-05-12

Ärendenummer SLK-2025-00446

Handläggare

Anna Jandersson

Telefon: 031-368 03 15

E-post: anna.jandersson@stadshuset.goteborg.se

Delårsrapport per mars 2025

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

Delårsrapport mars per 2025 godkänns och överlämnas till kommunfullmäktige som ett led i uppsikten.

I kommunstyrelsen och kommunfullmäktige:

Delårsrapport per mars 2025 godkänns.

Sammanfattning

Delårsrapport per mars 2025 överlämnas av kommunstyrelsen till kommunfullmäktige. Rapporten har fokus på ekonomi, väsentlig styrinformation, arbetsmiljö samt övrig relevant uppföljning. Rapportens innehåll syftar till att tillgodose kommunstyrelsens uppsiktsplikt samt ge en relevant bild av det ekonomiska läget inom kommunkoncernen.

Bedömning ur ekonomisk, ekologisk och social dimension

Dimensionerna finns belysta i delårsrapporten där det är relevant.

Bilaga

Delårsrapport per mars 2025

Ärendet

Enligt den fastställda uppföljningsprocessen för 2025 och som ett led i uppsiktsplikten lämnas delårsrapport per mars 2025 till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. För att få en så aktuell rapport som möjligt skickas rapporten ut nära inpå kommunstyrelsens sammanträde den 21 maj i enlighet med beslutad tidplan.

Beskrivning av ärendet

Göteborgs Stads delårsrapport mars lämnas av kommunstyrelsen till kommunfullmäktige. Delårsrapporten produceras av stadsledningskontoret för kommunstyrelsen. Denna rapport har fokus på väsentlig styrinformation med fokus på avvikelser från grunduppdragen som finns i stadens verksamheter samt övergripande utveckling av ekonomi och arbetsmiljö. Uppföljningsarbetet syftar till att både tillgodose kommunstyrelsens uppsiktsplikt och att åstadkomma en uppföljning av kommunfullmäktiges budget framförallt ur ett ekonomiskt perspektiv.

Rapporten inleds i kapitel 2 med en bild av viktiga förhållanden för ekonomin och resultatet. Därefter följer kapitel 3 med driftsredovisning och kapitel 4, investeringsredovisning. Kapitel 5 redovisar en översikt över utvecklingen inom personalområdet med fokus på personalvolymsutvecklingen samt arbetsmiljöarbetet inom nämnder och styrelser. Sedan följer kapitel 6 som återger avvikelser inom kommunkoncernen och avslutningsvis i kapitel 7 ligger övrig uppföljning med bland annat information om väsentlig styrinformation, Lex Maria och Lex Sarah samt ej verkställda beslut.

Mot bakgrund av den turbulens och osäkerhet som råder för 2025 och framåt är det av yttersta vikt att kontinuerligt följa den ekonomiska utvecklingen och vara restriktiv. Detta för att säkerställa att kommunen ska kunna ha ekonomisk beredskap framåt.

Koncernens resultat per mars uppgår till 608 mnkr. Utfallet innebär en positiv avvikelse med cirka 600 mnkr mot periodens budget. För helåret bedöms koncernens resultat uppgå till cirka 2 300 mnkr. Prognosen ligger knappt 800 mnkr över det budgeterade resultatet för året. Framför allt är det kommunen som prognostiserar ett betydligt starkare resultat än budget. Den positiva avvikelsen för kommunen förklaras främst av att jämförelsestörande exploateringsbidrag bedöms uppgå till cirka 430 mnkr. Därutöver uppstår en positiv avvikelse inom de kommuncentrala posterna till följd av lägre pensionskostnader och ett bättre utfall än budgeterar för koncernbanken.

Enligt Sveriges Kommuner och Regioners senaste prognos över det ekonomiska läget bedöms lågkonjunkturen hålla i sig längre än enligt tidigare bedömningar, vilket bland annat påverkar kommunernas skatteintäkter.

För Göteborg Stad innebär den uppdaterade bedömningen att skatteintäkterna avviker negativt mot årets budget med cirka 60 mnkr. För 2026 innebär prognosen en negativ avvikelse med cirka 450 mnkr i förhållande till den plan för 2026 som beslutades i kommunfullmäktiges budget för 2025. Förutom den svaga utvecklingen på arbetsmarknaden påverkas skatteintäkterna också av den lägre befolkningstillväxten.

På längre sikt innebär investeringstakten att en allt större del av kostnadsmassan utgörs av kapitalkostnader vilket för kommunen innebär behov av prioriteringar mellan olika delar av verksamheterna.

Stadshuskoncernens resultatnivåer från löpande verksamhet är för närvarande för låg. Därför är det svårt att både kunna lämna utdelning och kapitaltillskott på beslutade nivåer och samtidigt ha en tillfredställande självfinansieringsgrad för investeringar eller stärka sin soliditet i en period av fortsatt stora investeringar.

Magnus Andersson

Eva Hessman

Ekonomidirektör

Stadsdirektör



Delårsrapport mars 2025

Göteborgs Stad

Innehållsförteckning

1	Inledning	4
2	Viktiga förhållande för resultat och ekonomisk ställning... 5	
2.1	Ekonomisk analys kommunala koncernen	5
2.2	Ekonomisk analys kommunen	7
2.3	Stadsledningskontorets bedömning	11
3	Driftsredovisning.....	13
3.1	Nämnder.....	13
3.1.1	Nämndernas resultat mars	14
3.1.2	Nämndernas prognos helår	16
3.1.3	Stadsledningskontorets bedömning.....	17
3.2	Bolagsstyrelser	19
3.2.1	Bolagens resultat mars.....	19
3.2.2	Bolagens prognos helår	20
3.2.3	Stadsledningskontorets bedömning.....	21
3.3	Kommunalförbund	22
3.3.1	Kommunalförbundens resultat mars.....	22
4	Investeringsredovisning	23
4.1	Nämnder.....	23
4.1.1	Nämndernas resultat och prognos.....	25
4.1.2	Stadsledningskontorets bedömning.....	26
4.2	Bolagsstyrelser	27
4.2.1	Bolagsstyrelsernas resultat och prognos.....	28
4.2.2	Stadsledningskontorets bedömning	30
5	Väsentliga personalförhållanden	31
5.1	Personalvolym	31
5.2	Arbetsmiljö.....	32
5.3	Stadsledningskontorets bedömning	34
6	Avvikelser och uppsikt	35
6.1	Väsentliga avvikelser	35
7	Övrig uppföljning	41
7.1	Kommunfullmäktiges mål.....	41
7.2	Effektivisering genom minskad administration och digitalisering.....	41
7.3	Ej verkställda SoL/LSS-beslut.....	42

7.4	Anmälningar enligt Lex Maria och Lex Sarah.....	45
7.5	Övrig uppföljning och styrinformation styrelser.....	45
7.6	Övrig uppföljning och styrinformation nämnder	49

Bilagor:

- Kommuncentrala poster
- Nämnder och styrelser övriga uppföljning och styrinformation
- Nämnder och styrelser inrapporterade insatser för minskad administration
- Systematiskt arbetsmiljöarbete nämnder och styrelser

1 Inledning

Göteborgs Stads delårsrapport mars produceras av stadsledningskontoret till kommunstyrelsen för kommunfullmäktige. Delårsrapporten innehåller väsentlig styrinformation inom olika områden, väsentliga avvikelser från grunduppdragen som finns i stadens verksamheter samt övergripande utveckling av framförallt ekonomi men även inom personalområdet.

Det är viktigt att påpeka att denna rapport är framtagen i en mycket turbulent tid i omvärlden som präglas av stor osäkerhet. Det är främst de tvära kasten i amerikansk handelspolitik men även det osäkra säkerhetsläget som påverkar.

Det finns ytterligare osäkerheter som bedöms kunna påverka stadens ekonomi och verksamheter både på kort och lite längre sikt, men i vilken omfattning är svårt att bedöma i dagsläget. Dessa är bland annat miljö- och klimatutmaningen, den demografiska utvecklingen, utvecklingen för en trygg och jämlik stad, utvecklingen på arbetsmarknaden, kompetensförsörjningen av verksamheterna och hur staden hanterar den digitala utvecklingen framåt.

Det osäkra omvärldsläget utgör en risk för återhämtningen i svensk ekonomi och bedöms hämma tillväxten, där företag och hushåll just nu är avvaktande. Enligt SKR:s prognoser bedöms lågkonjunkturen troligen att hålla i sig längre än tidigare bedömningar, vilket kommer få effekt på kommunernas ekonomi.

Det är därför väldigt viktigt, i dessa turbulenta tider, att ha en god ekonomisk beredskap framåt för att kunna möta eventuella negativa effekter som omvärldens utveckling kan ha på kommunens ekonomi. Som exempel kan skatteunderlaget utvecklas sämre än budgeterat, vilket vi redan sett är ett faktum inför 2026, enligt SKR:s senast prognos. Även effekten av förändrade inflations- och/eller räntenivåer behöver staden ha ekonomisk beredskap för att klara av.

Avtalsrörelsen pågår och SKR har hittills tecknat avtal med Kommunal, Allmän kommunal verksamhet, Vårdförbundet och Akademiker Alliansen. Hur innehållet i avtalen kommer att kunna omhändertas inom befintliga ramar i stadens verksamheter är i dagsläget oklart.

Med bakgrund av den turbulens och osäkerhet som råder för 2025 och framåt är det av yttersta vikt att kontinuerligt följa den ekonomiska utvecklingen och vara restriktiv. Detta för att säkerställa att kommunen ska kunna ha ekonomisk beredskap framåt.

Rapporten inleds i kapitel 2 med en bild av viktiga förhållanden för ekonomin och resultatet. Därefter följer kapitel 3 med driftsredovisning och kapitel 4, investeringsredovisning. Kapitel 5 redovisar en översikt över utvecklingen inom personalområdet med fokus på personalvolymsutvecklingen samt arbetsmiljöarbetet inom nämnder och styrelser. Sedan följer kapitel 6 som återger avvikelser inom kommunkoncernen och avslutningsvis i kap 7 ligger övrig uppföljning med bland annat information om väsentlig styrinformation. Lex Maria och Lex Sarah samt ej verkställda beslut.

2 Viktiga förhållande för resultat och ekonomisk ställning

2.1 Ekonomisk analys kommunala koncernen

Belopp i mnkr	Utfall jan-mars	Budget jan-mars	Prognos helår	Budget helår	Utfall fg år
Kommunen	197	-183	1 450	650	899
Bolagen	370	219	1 137	1 196	1 108
Koncernjusteringar	40	-	-310	-350	-1 599
Koncernen totalt	608	36	2 277	1 496	408

Raden koncernjusteringar inkluderar utfall, budget och prognos för kommunalförbunden.

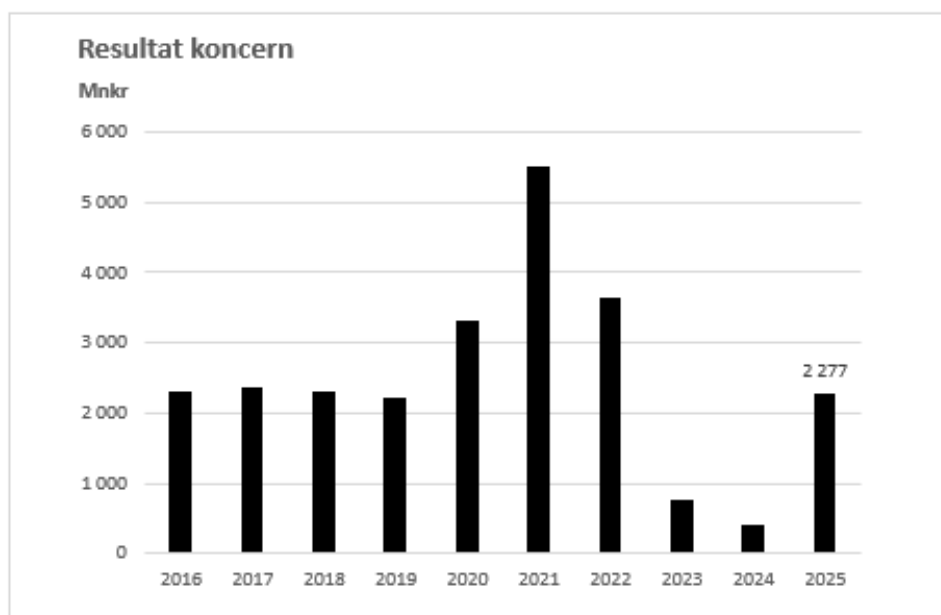
Resultat per mars samt prognos för koncern 2025

För koncernen som helhet uppgår resultatet per mars till 608 mnkr, vilket är betydligt starkare än motsvarande period förra året då det uppgick till -1 161 mnkr. Inom kommunen är resultatet bland annat en effekt av att pensionskostnaderna blivit lägre mot föregående år till följd av lägre personalomkostnadspålägg.

Bättre periodresultat bland annat inom Framtidenkoncernen och lokalklustret gör att bolagen samlat redovisar ett positivt kvartalsutfall med en avvikelse på 150 mnkr mot periodens budget. För kommunen är utfallet för perioden 380 mnkr över budget. Den positiva avvikelsen är främst en effekt av att nämnderna sammantaget gör starkare periodresultat än budgeterat. I utfallet ingår även exploateringsbidrag på 82 mnkr som inte var budgeterade samt realisationsvinster på 51 mnkr.

Bolagens prognos för helåret innebär en mindre negativ avvikelse mot budget med 60 mnkr. En förklaring till detta är att Göteborg Energi AB skriver ner sin prognos för fjärrvärmeverksamheten främst på grund av den milda vintern som genom avgiftsmodellen ger intäktseffekter på helåret. Kommunens resultat för helåret i prognos uppgår till 1 450 mnkr att jämföra med budgetens 650 mnkr. Den positiva avvikelsen förklaras bland annat med förväntade exploateringsbidrag under året som inte budgeterats. I kommunens prognostiserade resultat ingår utdelning från Göteborgs Stadshus AB om 350 mnkr som elimineras ur koncernens prognos.

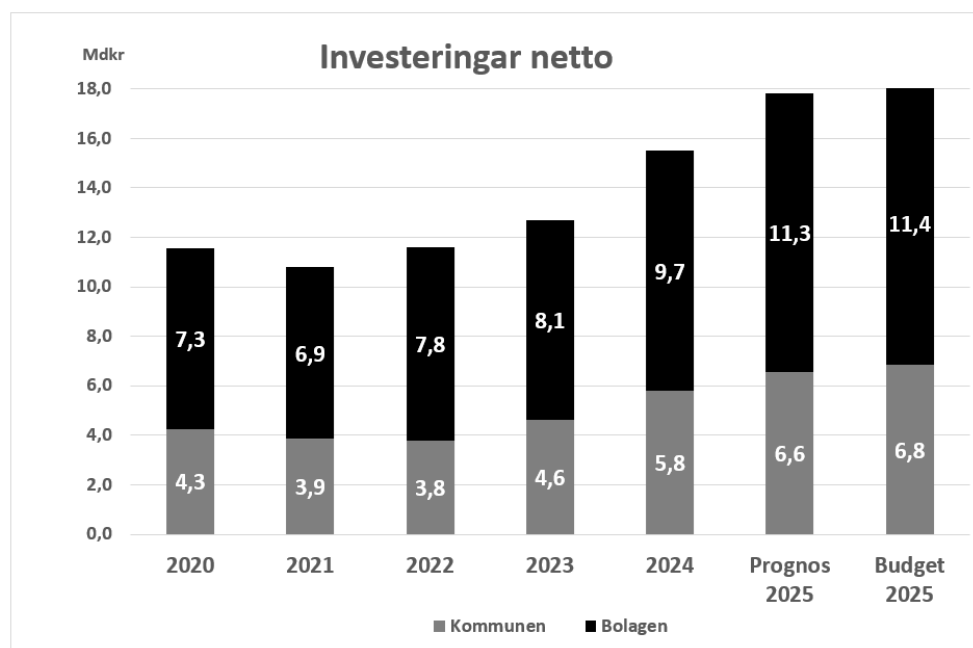
För helåret är koncernens budgeterade resultat 1 496 mnkr. Totalt innebär den prognos som lämnas för koncernen ett utfall som ligger betydligt över budget vilket främst beror på det starkare prognostiserade resultatet för kommunen. Koncernens prognos på ett helårsresultat om 2 277 mnkr är, som visas i diagrammet nedan, i nivå med de resultat som uppnåddes i koncernen åren närmast innan pandemin.



Investeringar

Stadens nettoinvesteringar för första kvartalet uppgår till 3,1 mdkr. Utfallet är cirka 0,8 mdkr lägre än för motsvarande period föregående år. Förra årets periodutfall påverkades dock mycket av förvärvet av byggrätter inom Karlastaden. Exkluderas dessa är årets utfall högre.

Prognosen för helåret pekar på ett utfall som totalt sett är i paritet med koncernens budgeterade nivåer för året. Samtidigt innebär prognosen en ökad investeringstakt från föregående år med i storleksordningen 2,6 mdkr, eller drygt 15 procent. Bland annat Higab, Göteborg Energi och stadsfastighetsnämnden prognostiserar relativt betydande volymökningar. Tills stor del handlar det dock om en allmän ökning inom koncernens investerande styrelser och nämnder.

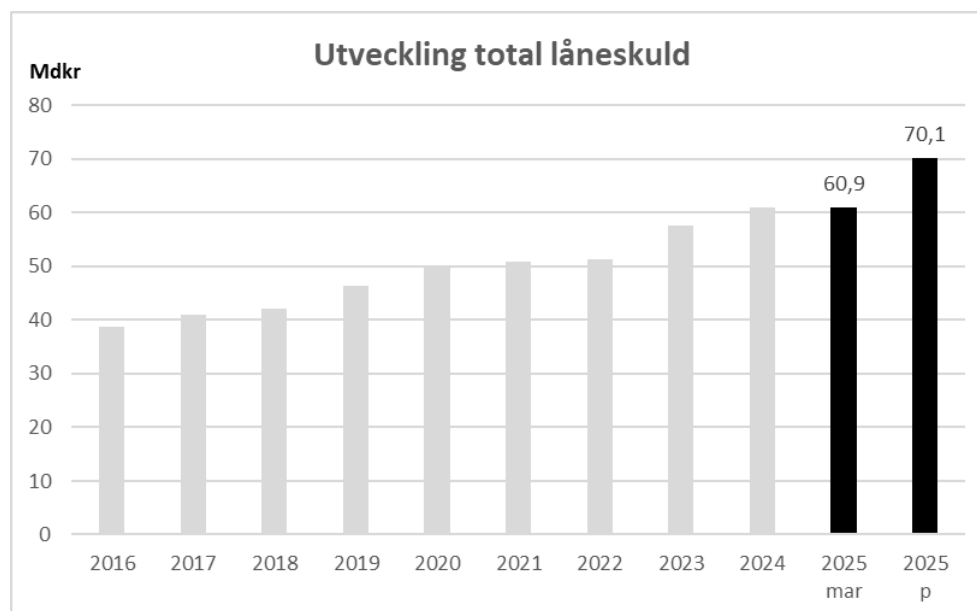


Utfall för första kvartalet och prognoserna för året innebär en ytterligare nivåförskjutning för stadens investeringar vilket på olika sätt påverkar stadens långsiktiga ekonomiska förutsättningar. Inte minst avseende verksamheternas kapitalkostnadsutveckling. Därutöver påverkas koncernens räntekänslighet till följd av en växande låneskuld.

Skuldutveckling

I diagrammet nedan redovisas utvecklingen av koncernens totala låneskuld sedan 2016. Skulden har under denna period ökat med nästan 60 procent. Enligt prognos kommer kommunkoncernens totala låneskuld att fortsätta växa med den ökade investeringstakt som prognostiseras för att uppgå till 70,1 mdkr vid utgången av 2025. Det är en kraftig ökning med drygt 9 mdkr jämfört med utfallet på 61 mdkr per sista december 2024 där bolagen står för den absolut största delen, 7 mdkr.

Under året fram till och med mars har låneskulden dock minskat med 0,2 mdkr och uppgår till 60,9 mdkr. Det är kommunens nettolåneskuld tillsammans med likviditeten som har minskat med 1,2 mdkr, vilket till stor del förklaras av bolagens utdelning till kommunen som regleras under mars månad, samtidigt har bolagens skuld ökat med drygt 1 mdkr. Störst skuldökning under perioden kan ses hos Göteborgs Parkeringsbolag och Liseberg.



Till och med mars 2025 uppgår de totala räntekostnaderna till drygt 322 mnkr vilket är i nivå med samma period föregående år. Det beror framför allt på stadens räntebindningsstrategi som bidrar till en trögrörlighet i räntekostnadsutvecklingen. Detta har varit positivt under tidigare år med kraftiga höjningar i räntenivåerna likväl innebär det nu att effekterna av den räntenedgång som skett fördröjs och stadens räntekostnad får därmed en långsammare minskningstakt.

2.2 Ekonomisk analys kommunen

Belopp i mnkr	Utfall jan-mars	Budget jan-mars	Prognos helår	Budget helår	Utfall fg år
Nämnderna	101	-184	9	0	997
Kommuncentrala poster	-37	-36	11	-350	-820

Resultat före jämförelsestörande poster	64	-220	20	-350	176
Reavinster	51	37	650	650	808
Utdelning	-	-	350	350	750
Exploateringsbidrag	82	-	430	-	265
Avsättning tågförbindelse Göteborg-Borås	-	-	-	-	-1 100
Resultat efter jämförelsestörande poster	197	-183	1 450	650	899
Resultat enligt balanskrav	146	-220	800	0	73

Resultat per mars samt prognos för kommunen 2025

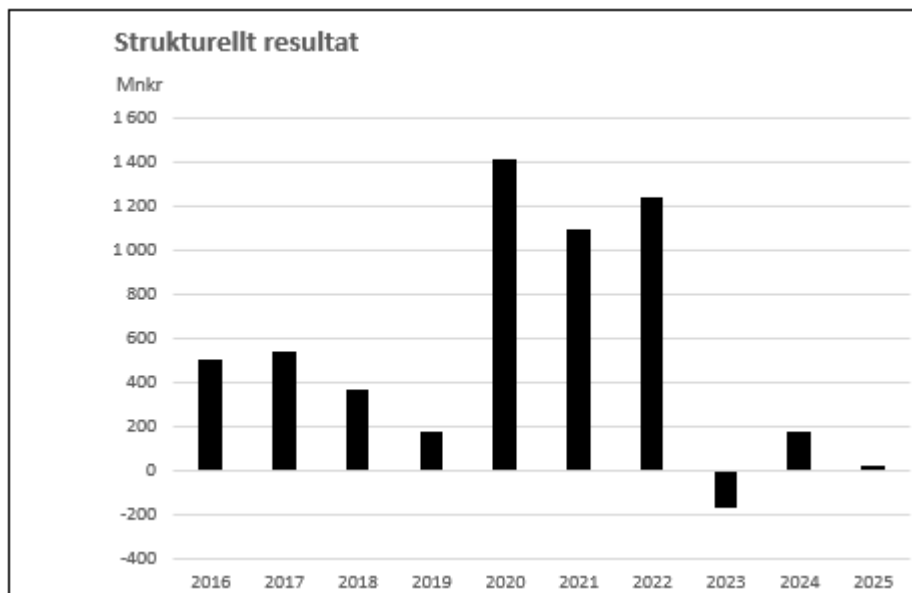
Resultat före jämförelsestörande poster, så kallat strukturellt resultat, uppgår per mars till 64 mnkr. Reavinsterna uppgår för perioden till 51 mnkr. Utanför det strukturella resultatet redovisas också intäkter från exploateringsbidrag om 82 mnkr. Sammantaget ger det ett resultat efter jämförelsestörande poster på 197 mnkr för perioden.

I förhållande till periodens budget innebär resultatet per mars en positiv avvikelse med 380 mnkr. Avvikelsen är i första hand en konsekvens av att flera nämnder redovisar relativt stora överskott i förhållande till periodens budget.

Prognosen för helåret uppgår till 20 mnkr före jämförelsestörande poster vilket är cirka 370 mnkr bättre än det budgeterade resultatet. Nämnderna rapporterar samlat en prognos på 9 mnkr. Det positiva resultatet för perioden avspeglas därmed inte i nämndernas prognoser för helåret. Kommuncentralt prognostiseras ett resultat på 11 mnkr vilket är cirka 360 mnkr bättre än det budgeterade resultatet. Den kommuncentrala avvikelsen är i första hand en konsekvens av lägre pensionskostnader i förhållande till budget samt ett bättre utfall än budgeterat för koncernbanken.

Inkluderas jämförelsestörande poster uppgår prognosen för kommunen till 1 450 mnkr. Prognosen innebär en positiv avvikelse i förhållande till budget med 800 mnkr. Bland de jämförelsestörande posterna uppstår en positiv avvikelse till följd av att exploateringsbidragen bedöms uppgå till cirka 430 mnkr. Eftersom exploateringsbidragen är behäftade med stora osäkerheter har dessa inte budgeterats och utfallet utgör således i sin helhet en avvikelse mot budget. När reavinsterna exkluderas uppgår det så kallade balanskravsresultatet till 800 mnkr.

Även om prognosen innebär ett resultat som med god marginal överstiger budget kan konstateras att kommunens resultat, i likhet med det två senaste åren, ligger väsentligt lägre än de resultatnivåer som uppnåddes före 2023.



Nettokostnads- och personalvolymsutveckling

I bilden nedan framgår nettokostnads- samt personalvolymsutvecklingen mätt som rullande tolv månader. Det vill säga utvecklingen de senaste tolv månaderna i förhållande till föregående tolv månadersperiod. Under 2024 skedde en kraftig inbromsning av både nettokostnads- och personalvolymsutvecklingen.

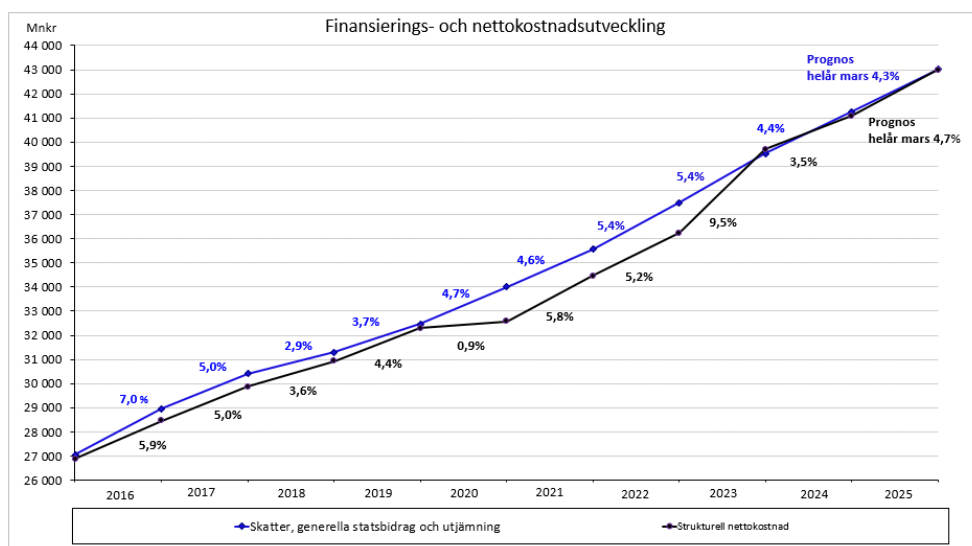
Utvecklingen var en konsekvens av nämndernas anpassningar dels för att möta den högre allmänna prisnivån, dels för att möta den lägre befolkningstillväxten. Även om kurvorna vänt uppåt under inledningen av året ligger både nettokostnadsutvecklingen och personalvolymsutvecklingen fortfarande kvar på relativt låga nivåer.



Finansierings- och nettokostnadsutveckling

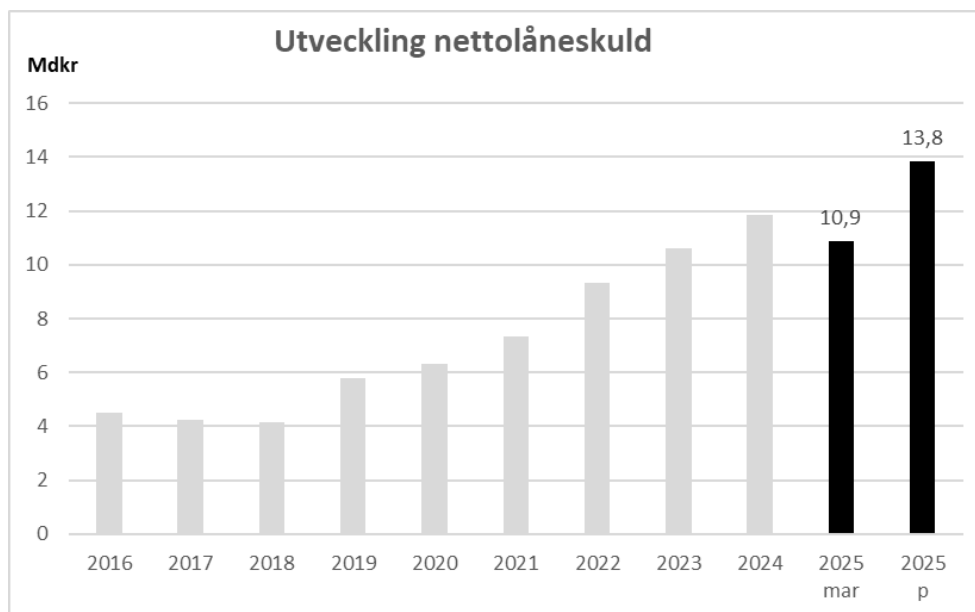
Diagrammet nedan visar skillnaden mellan skatteintäkternas utveckling och utvecklingen av verksamhetens nettokostnader för de senaste tio åren. Utifrån Sveriges kommuner och regioners (SKR) senaste skatteunderlagsprognos bedöms intäkterna från skatter, generella statsbidrag och utjämning öka med cirka 4,3 procent för helåret. Det innebär en något dämpad finansieringsutveckling i förhållande till 2024 och också en betydligt lägre utveckling än snittet för den senaste tioårsperioden på 4,8 procent. Den dämpade finansieringsutvecklingen hänger delvis ihop med att den svaga utvecklingen på arbetsmarknaden ger en låg tillväxt i antalet arbetade timmar. Även den lägre befolkningstillväxten har negativ påverkan på intäktsutvecklingen liksom ett för staden fortsatt försämrat utfall i kostnadsutjämningen.

Utifrån de prognoser som nämnderna lämnat per mars bedöms nettokostnadsutvecklingen för helåret uppgå till 4,7 procent vilket i princip motsvarar den genomsnittliga ökningstakten för den senaste tioårsperioden. Mot bakgrund av den lägre befolkningsutvecklingen och inte minst utifrån att pensionskostnader minskar kraftigt i förhållande till 2024 kan stadsledningskontoret konstatera att nämndernas prognoser återspeglar en relativt hög nettokostnadsutveckling för året. Kontoret bedömer samtidigt att nämndernas prognoser i flera fall präglas av relativt stor försiktighet och att flera av nämnderna i sina prognoser tagit höjd för risker kopplat till bland annat det osäkra omvärldsläget.



Skuldutveckling

Sedan 2018 har kommunens nettolåneskuld i genomsnitt ökat med drygt 1,2 mdkr per år och utvecklingen framåt är fortsatt växande med de investerings- och resultatnivåer som prognostiseras. Per den 31 mars har dock nettolåneskulden minskat med nästan 1 mdkr och uppgår till 10,9 mdkr. Det beror framför allt på inbetalning av utdelning från Stadshus och slutreglering av skatt från tidigare år. Av den totala nettolåneskulden står Kretslopp och Vattennämnden för 7,9 mdkr vilket motsvarar drygt 70 procent. Enligt prognos kommer kommunens nettolåneskuld att öka med 2 mdkr för att vid utgången av 2025 uppgå till 13,8 mdkr. Nettolåneskulden per invånare uppgår per siste mars 2025 till 17 825 kr vilket är en ökning med 15% jämfört med samma period föregående år.



2.3 Stadsledningskontorets bedömning

Den senaste tidens ekonomiska oro fortsätter att göra avtryck på ekonomin i omvärlden och i Sverige. Sveriges kommuner och regioner (SKR) räknar i sin senaste prognos av det ekonomiska läget med att lågkonjunkturen håller i sig längre än väntat och att återhämtningen på arbetsmarknaden dröjer vilket får effekt på skatteunderlagstillväxten. För Göteborg Stad innebär den uppdaterade bedömningen att skatteintäkterna avviker negativt mot årets budget med cirka 60 mnkr. För 2026 innebär prognosen en negativ avvikelse med cirka 450 mnkr i förhållande till den plan för 2026 som beslutades i kommunfullmäktiges budget för 2025. Förutom den svaga utvecklingen på arbetsmarknaden påverkas skatteintäkterna också av den lägre befolkningstillväxten.

Sammantaget innebär nu lämnad prognos att staden i princip går mot ett strukturellt nollresultat år 2025. Även om prognosen avviker positivt i förhållande till det budgeterade resultatet menar stadsledningskontoret att resultatnivåerna de senaste åren gör att stadens långsiktiga finansiella utmaningar växer. Den höga investeringstakten kräver på längre sikt positiva strukturella resultat om inte låneskulden ska växa i allt för snabb takt. De senaste åren har staden varit beroende av de överskott som genererats av reavinster och utdelningar från stadshuskoncernen. Samtidigt ställs staden inför nya utmaningar utifrån demografin, behov av anpassningar för att möta klimatutmaningen och civil beredskap. Behovet av att prioritera mellan olika behov kommer därför bli viktigare.

Stadsledningskontoret gör bedömningen att Stadshuskoncernens resultatnivåer från löpande verksamhet för närvarande är för låg för att både kunna lämna utdelning och kapitaltillskott på beslutade nivåer och samtidigt ha en tillfredställande självfinansieringsgrad för investeringar eller stärka sin soliditet i en period av

fortsatt stora investeringar. En lägre soliditet kan vara godtagbar i verksamheters tillväxtfaser eller om verksamheter ska expandera. Om en låg eller sjunkande soliditet kombineras med låg tillväxt, vikande lönsamhet eller låg investeringsnivå, kan detta vara ett varningstecken och bedöms fortsatt behöva följas noggrant.

3 Driftsredovisning

3.1 Nämnder

Belopp i mnkr	Utfall jan-mars	Budget jan-mars	Avvikelse utfall - budget	Prognos helår	Budget helår	Utfall fg år
Arkivnämnden	0,9	0	0,8	0,5	0	1,6
Exploateringsnämnden	9,0	4	5,0	0	0	74,1
Förskolenämnden	18,0	-20	38,5	0	0	173,2
Grundskolenämnden	-120,9	-112	-9,3	0	0	156,0
Idrotts- och föreningsnämnden	-9,6	-33	23,6	3,0	0	-3,4
Kommunledning	6,5	7	-0,6	6,0	0	28,6
Kulturnämnden	8,1	2	6,3	2,4	0	6,7
Miljö- och klimatnämnden	8,5	8	1,0	2,4	0	6,0
Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning	39,4	23	16,8	21,0	0	28,7
Nämnden för demokrati- och medborgarservice	4,3	-1	5,6	0,0	0	8,4
Nämnden för funktionsstöd	47,7	3	45,0	70,0	0	110,0
Nämnden för inköp och upphandling	3,5	-3	6,7	4,0	0	2,2
Nämnden för Intraservice	8,6	-5	13,5	0	0	3,7
Kretslopp och vattennämnden	37,3	10,2	27,1	69,1	62,0	-107,6
Förändring av skuld/fordran till abonnent Kretslopp- och vattennämnden	-39,6	-10,0	-29,6	-69,3	-61,8	107,6
Revisorskollegiet	0,5	0	0,6	0	0	3,3
Socialnämnd Centrum	1,5	0	1,4	0	0	34,9
Socialnämnd Hisingen	-0,5	2	-2,3	0	0	5,5
Socialnämnd Nordost	-17,3	-3	-14,5	-55,0	0	-15,6
Socialnämnd Sydväst	-9,9	-7	-3,2	-26,0	0	22,0
Stadsbyggnadsnämnden	2,5	2	0,5	0	0	8,2
Stadsbyggnadsnämnden (transfereringar)	1,5	0	1,5	0	0	0,0
Stadsfastighetsnämnden	12,8	8	5,3	-45,0	0	-19,7
Stadsmiljönämnden	51,5	-11	62,8	12,0	0	117,5
Studieförbunden	0,0	0	0,0	0	0	0,0
Utbildningsnämnden	-6,8	-30	22,9	0	0	45,4
Valnämnden	1,0	0	0,9	0	0	5,5
Äldre samt vård- och omsorgsnämnden	37,1	-16	53,6	0	0	179,1

Överförmyndarnämnden	5,3	0	5,3	14,0	0	15,2
SUMMA ALLA NÄMNDER	101,1	-184,0	285,0	9,1	0,2	296,0
Kommuncentrala poster	-37,0	-36,0	-1,0	10,9	-350,0	-820,0
RESULTAT FÖRE JÄMFÖRELSESTÖRAN DE POSTER	64,0	-220,0	284,0	20,0	-350,0	-524,0
Utdelning	-	-	-	350,0	350,0	750,0
Realisationsvinster	51,0	37,0	14,0	650,0	650,0	808,0
Exploateringsbidrag	82,0	-	82,0	430,0	-	265,0
Medfinansiering infrastruktur Göteborg-Borås	-	-	-	-	-	-1 100,0
RESULTAT KOMMUNEN TOTALT	197	-183,0	380,0	1 450	650,0	899,0

3.1.1 Nämndernas resultat mars

Nämndernas resultat till och med mars uppgår till 101 mnkr, vilket är 285 mnkr högre än det budgeterade resultatet för perioden och 155 mnkr lägre än resultatet 2024 för motsvarande period. Flera av de personalintensiva nämnderna påverkas positivt av ett lägre personalomkostnadspålägg än vad som kompenseras för i budget innevarande år.

Av nämnderna redovisar de flesta nämnder positiva avvikelser per mars. Nedan följer en kort redogörelse för de nämnder som har en negativ avvikelse mot periodens budget och de nämnder med störst positiv avvikelse mot periodens budget.

Nämnder

Förskolenämnden visar en positiv avvikelse på 38 mnkr mot periodens budget. Överskottet beror främst på lägre personalkostnader i och med att rekryteringen av nya tjänster för att höja kompetensen och öka grundbemanningen inte är klar än. Avvikelsen beror även på lägre lokalkostnader till följd av framflyttade nya förskolor, ökade intäkter till följd av fler sålda platser, lägre kostnader för särskilt stöd och tilläggsbelopp för perioden samt vakanta tjänster. Antalet förskolebarn minskar till följd av färre födda barn och nämnden minskar antalet platser successivt.

Grundskolenämnden visar en negativ avvikelse på 9 mnkr mot periodens budget. Avvikelsen förklaras främst av högre ersättning till fristående än budgeterat samt större inköp i början på året. Även lägre intäkter än periodiserad budget bidrar till avvikelsen. Antalet elever i grundskolan minskar men ökar i den anpassade grundskolan.

Idrotts- och föreningsnämnden visar en positiv avvikelse på 23 mnkr mot periodens budget. Avvikelsen förklaras främst av lägre kostnader för lämnade bidrag, fastighetskostnader samt för köp av entreprenad och tjänster i förhållande till periodens budget.

Kommunledningen redovisar en negativ avvikelse på 0,6 mnkr för perioden och det beror framför allt på att den periodiserade budgeten inte speglar verkligt utfall.

Inom kretslopp och vattennämnden redovisar VA-verksamheten en positiv avvikelse jämfört med periodens budget med 28,9 mnkr. Den positiva avvikelsen förklaras av lägre kostnader än budget för bland annat personal, entreprenader och

kapitaltjänstkostnader. Den positiva avvikelsen innebär att fordran mot abonnent minskar mer än budgeterat för perioden. Återbruket, som också ligger under kretslopp- och vattennämnden, redovisar en negativ avvikelse mot periodens budget med 0,5 mnkr på grund av lägre försäljningsintäkter.

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning visar en positiv avvikelse på 17 mnkr mot periodens budget. Som skäl till periodavvikelsen anger nämnden minskat köp av vuxenutbildning, främst på grund av utebliven kursstart i januari för grundläggande vuxenutbildning, färre introduktionsjobb samtidigt som lägre intäkter motverkar nämndens positiva avvikelse.

Nämnden för funktionsstöd redovisar en positiv avvikelse på 45 mnkr mot periodens budget. Avvikelsen beror främst på lägre nyttjande av expensionsmedel avseende utbyggnad av bostad med särskild service, lägre personalkostnader samt lägre nyttjande av förvaltningsgemensam reserv än budgeterat för perioden.

Socialnämnd Hisingen visar en negativ avvikelse på 2 mnkr mot periodens budget. Avvikelsen beror på fler ärenden och fortsatt högre kostnader än budgeterat inom köpt vård avseende personer i kriminalitet.

Socialnämnd Nordost redovisar ett negativ avvikelse på 15 mnkr mot periodens budget. Avvikelsen beror på ökade kostnader för försörjningsstöd gentemot förvaltningens avsatta budget i och med fler hushåll samt högre belopp, ökade kostnader för placeringskostnader till följd av kriminalitet och brottsförebyggande arbete samt högre personalkostnader än budget då personalomsättningen minskat och bemanningen är högre.

Socialnämnd Sydväst redovisar ett negativ avvikelse på 3 mnkr mot periodens budget. Inom anvisningsboende Ukraina pågår avveckling av verksamheten och ett underskott på 7 mnkr redovisas för perioden. Inom det stadenövergripande uppdraget avseende boende och hemlöshet redovisas ett överskott på 4 mnkr i och med bland annat högre beläggning medan det ordinarie socialtjänstuppdraget visar ett underskott på 1 mnkr till följd av ökade kostnader för köpta insatser inom barn och unga. Även försörjningsstödet visar ett litet underskott då kostnaden per hushåll ökat men nämnden ser även en ökning av antalet hushåll under mars månad.

Stadsmiljönämnden redovisar en positiv avvikelse mot periodens budget på 63 mnkr. Nämnden redogör för ett flertal olika såväl positiva som negativa avvikelser. Den största orsaken till avvikelsen är att kostnaderna förväntas falla ut senare på året i förhållande till hur budgeten har periodiserats.

Utbildningsnämnden redovisar en positiv avvikelse på 23 mnkr mot periodens budget. Överskottet återfinns främst inom verksamhetsområde gymnasieskola och beror på lägre personalkostnader dels då planerade utökningar av tjänster i budget ännu inte tillsatts, dels till följd av lägre sociala avgifter. Avvikelsen beror även på högre intäkter samt lägre övriga kostnader.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden redovisar en positiv avvikelse på 54 mnkr mot periodens budget. Den äldre befolkningen växer i Göteborg och har ökat med nästan tre procent jämfört med samma period förra året. Nämndens arbete för att möta en växande äldre befolkning innefattar bland annat nya arbetssätt och hittills i år har antalet årsarbetare minskat jämfört med samma period ifjol. Överskottet på 54 mnkr beror bland annat på lägre personalkostnader, högre intäkter samt lägre övriga kostnader för perioden, jämfört med budget. Samtidigt ökar antalet utskrivningsklara patienter från sjukhus samt antalet personer på vård och omsorgsboende, främst i extern regi, och därmed även kostnaderna. Antalet hemtjänsttagare har däremot minskat jämfört med samma period ifjol. Hemtjänsten

i egen regi har fortsatt en högre kostnadsnivå än ersättning per beviljad timme och därmed ett underskott men arbetar för att komma i balans och utvecklingen går åt rätt håll.

Kommuncentralt

Kommuncentralt redovisas en negativ avvikelse mot periodens budget på cirka 1 mnkr. Beslutade justeringar i kompletteringsbudget februari påverkar det kommuncentrala utfallet negativt per mars med cirka 50 mkr.

Samtidigt uppvisar koncernbanken ett positivt resultat om cirka 45 mnkr vilket främst förklaras av lägre räntenivåer jämfört med budget. Även lägre kostnader för den förmånsbestämda ålderspensionen bidrar positivt till resultatet.

Poster utanför det strukturella resultatet

Utanför det strukturella resultatet redovisas ett antal jämförelsestörande poster. Reavinsterna uppgår till 51 mnkr vilket är 14 mnkr högre än periodens budget. Exploateringsbidragen uppgår för perioden till 82 mnkr. Eftersom exploateringsbidragen är förenade med stor osäkerhet har dessa inte budgeterats och utgör således i sin helhet en avvikelse mot budget.

3.1.2 Nämndernas prognos helår

Nämnderna

Nämnderna rapporterar en samlad prognos på 9 mnkr att jämföra med ett budgeterat nollresultat. Nedan följer en kort beskrivning av de nämnder som prognostiserar en negativ avvikelse och de med större positiv avvikelse.

Inom kretslopp och vattennämnden prognostiseras ett överskott inom VA-verksamheten på 62 mnkr för året vilket är i linje med nämndens budgeterade resultat för VA-verksamheten. Inom avfallsverksamheten prognostiseras ett överskott med 7 mnkr vilket innebär en positiv avvikelse med 8 mnkr i förhållande till det budgeterade resultat för avfallsverksamheten.

Överskotten inom de taxefinansierade verksamheterna innebär att fordran mot abonnent minskar. För återbruket, som också ligger under kretslopp- och vattennämnden prognostiseras ett underskott med 0,2 mnkr.

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning prognostiserar ett överskott på 21 mnkr. Av den beräknade avvikelsen beror 12,7 mnkr på lägre kostnader innevarande år än tilldelat kommunbidrag för samfinansiering med Västra Götalandsregionen gällande Battery Center Gothenburg (BCG). Resterande överskott beror på lägre personalkostnader samt inställd kursstart i januari för grundläggande vuxenutbildning.

Nämnden för funktionsstöd beräknar ett överskott på 70 mnkr vid årets slut, vilket är en förbättring med 30 mnkr jämfört med februariprognosen. Avvikelsen beräknas uppstå då den förvaltningsgemensamma bufferten inte bedöms behöva nyttjas, lägre kostnader för kommungemensamma tjänster i och med färre medarbetare samt lägre nyttjande av expensionsmedel för nya bostäder med särskild service.

Socialnämnd Nordost prognostiserar en negativ avvikelse på 55 mnkr på helår, varav nämnden blivit beviljad att nyttja 10 mnkr av eget kapital under året. Avvikelsen beror främst på ökade kostnader för försörjningsstöd till följd av bland annat fler hushåll samt ökade placeringskostnader för avhoppare och anhöriga till följd av kriminalitet och brottsförebyggande arbete.

Socialnämnd Sydväst prognostiserar ett underskott på 26 mnkr, varav nämnden blivit beviljad att nyttja upp till 16 mnkr i eget kapital under året för att finansiera anvisningsboende Ukraina. Resterande underskott på 10 mnkr beror främst på kraftigt ökade kostnader för placeringar inom barn och unga i och med ökad komplexitet samt viss kostnadsökning av försörjningsstödet.

Stadsfastighetsnämnden prognostiserar ett underskott om 45 mnkr. Underskottet kan i första hand härledas till ökade kapitalkostnader till följd av förbättrade administrativa rutiner i projektverksamheten. Framför allt handlar det om rutiner kopplad till färdigställda reinvesteringsprojekt och när dessa ska börja belastas med kapitalkostnader.

Överförmyndarnämnden prognostiserar ett överskott på 14 mnkr. Överskotten beror dels på lägre arvodeskostnader under innevarande år och dels på nedjusteringar av tidigare års skulduppbokning av arvodeskostnader.

Kommuncentralt

Kommuncentralt prognostiseras ett positivt resultat på 11 mnkr, vilket innebär en positiv avvikelse mot budget med cirka 360 mnkr.

Avvikelsen är främst en konsekvens av att koncernbankens resultat förväntas avvika positivt mot budget med cirka 240 mnkr. Detta beror framför allt på för lågt budgeterade ränteintäkter, samtidigt som räntenivåerna och upplåningsvolymen förväntas bli lägre. Även pensionskostnaderna förväntas ge ett positivt resultat med cirka 170 mnkr jämfört med budget. Den förmånsbestämda ålderspensionen prognostiseras bli högre, vilket innebär att ett minskat antal personer bedöms omfattas av denna pensionsform. Detta medför lägre utbetalningar och därmed en positiv påverkan för kommunen.

Samtidigt bedöms intäkterna från skatter generella statsbidrag och utjämning avvika negativt mot årets budget med cirka 60 mnkr. Förutom den svaga utvecklingen på arbetsmarknaden påverkas skatteintäkterna också av den lägre befolkningstillväxten.

De medel som avsatts i den allmänna reserven bedöms komma att förbrukas i sin helhet under året. I bilaga redovisas uppföljning av samtliga kommuncentrala budgetposter för särskilda ändamål.

Poster utanför det strukturella resultatet

Exploateringsbidragen bedöms uppgå till cirka 440 mnkr som sin helhet utgör en avvikelse mot budget.

3.1.3 Stadsledningskontorets bedömning

I de senaste årens delårsrapporter har avvikelserna mellan nämndernas periodutfall jämfört med helårsprognoser varit stora, vilket stadsledningskontoret påpekat. Förra året kunde dock stadsledningskontoret se att sammantaget för nämnderna överensstämde periodutfallet per mars väl med vad nämnderna prognostiserat för helåret.

I år kan stadsledningskontoret återigen se att nämndernas samlade periodutfall är betydligt mer positivt än vad som återspeglar sig i prognoserna.

Stadsledningskontoret kan därmed se en viss försiktighet i nämndernas prognoser. Samtidigt anger nämnderna i sina bedömningar att prognoserna i vissa fall innehåller stora osäkerheter.

Som exempel uppger äldre samt vård- och omsorgsnämnden, som per mars har en relativt stor positiv avvikelse, att det finns flera risker som kan påverka nämndens nettokostnader under året. Bland annat avtal och ersättningar kopplade till Tre Stiftelser, eventuell återbetalning av statsbidrag, befolkningsutvecklingen med fler äldre samt in- och utskrivningsprocessen på sjukhus där kommunen får betala för utskrivningsklara vårdtagare.

Flera av socialnämnderna uppger att den pågående lågkonjunkturen med ökad arbetslöshet som följd innebär risk för att kostnaderna för försörjningsstöd ökar ännu mer. Lågkonjunkturen påverkar även bostadsmarknaden negativt och innebär svårigheter för exploatörer att sälja lägenheter och säkra finansiering för sina projekt. Det skapar en osäkerhet om och när markförsäljningar kan ske och stadens utbyggnad kan starta, och kan påverka stadens resultat från reavinster och exploateringsbidrag.

Stadsledningskontoret delar till viss del nämndernas oro och har förståelse för den osäkerhet kring bedömningarna som nämnderna uppger. Stadsledningskontoret kommer att följa nämndernas utveckling i kommande rapporteringar.

Stadsledningskontoret följer löpande förvaltningar och nämnders hantering av prognostiserade underskott och följsamheten till regelverket *Göteborgs Stads regler för ekonomisk planering, budget och uppföljning*. Nedan redogörs för läget per mars.

Socialnämnd Nordost prognostiserade ett underskott om 55 mnkr i samband med delårsrapport mars. Förvaltningen har i samband med delårsrapport mars presenterat förslag på åtgärder. Nämnden beslutade 2025-04-22 § 124 dels att använda eget kapital om 10 mnkr 2025, dels att godkänna förvaltningens förslag om åtgärder motsvarande 45 mnkr. Stadsledningskontoret kan konstatera att regelverket har efterlevts.

Socialnämnd Sydväst prognostiserade ett underskott om 26 mnkr i samband med delårsrapport mars, varav nämnden blivit beviljad att nyttja upp till 16 mnkr i eget kapital under året för att finansiera anvisningsboende Ukraina. Förvaltningen har i samband med delårsrapport mars presenterat förslag på åtgärder motsvarande 10 mnkr som nämnden enligt stadens regelverk har 30 dagar på sig att besluta om.

Stadsfastighetsnämnden prognostiserade ett underskott om 45 mnkr i samband med delårsrapporten per mars. Eftersom nämnden redovisade ett underskott om 20 mnkr år 2024 och enligt stadens regelverk behöver återställa det egna kapitalet innebär prognosen i praktiken en negativ avvikelse med 65 mnkr. Förvaltningen har i samband med delårsrapport mars presenterat förslag på åtgärder motsvarande 65 mnkr. Stadsfastighetsnämnden beslutade 2025-04-22 § 76 om åtgärder för att hantera årets prognostiserade underskott om 45 mnkr och beslutade samtidigt att hemställa till kommunstyrelsen om undantag från skyldigheten att återställa eget kapital avseende 2024 års underskott om 20 mnkr. Nämndens hemställan överlämnas till kommunstyrelsen i ärendet kompletterande budget maj. Stadsledningskontoret konstaterar att nämnden följt stadens regelverk.

Kretslopp och vattennämnden prognostiserade i delårsrapporten ett underskott för Återbruket. Nämnden gav i samband med beslut om delårsrapporten förvaltningen i uppdrag att i maj återkomma med förslag till konsekvensbeskrivna åtgärder.

3.2 Bolagsstyrelser

Belopp i mnkr	Utfall jan-mars	Budget jan-mars	Avvikelse utfall - budget	Prognos helår	Budget helår	Utfall fg år
Energi	295	351	-56	648	733	616
Hamn	79	56	23	236	232	514
Lokaler	79	44	35	258	263	707
Bostäder	164	78	86	599	637	582
Kollektivtrafik	-1	-14	13	1	3	15
Turism, Kultur & Evenemang	-271	-300	29	-409	-474	-862
Näringsliv	-6	-6	0	-49	-49	-55
Försäkrings AB Göta Lejon	11	0	11	11	0	30
Göteborgs Stads Leasing AB	11	12	-1	13	11	42
Gryaab AB	-1	-6	5	-27	-24	-23
Renova AB	61	61	0	29	33	-7
Grefab AB	-8	-10	2	0	0	-1
Boplats	0	0	0	-7	0	10
Moderbolaget (Stadshus AB)	-126	-126	1	-504	-504	326
Koncernjusteringar	111	108	3	433	432	-378
Stadshuskoncernen	400	250	150	1 231	1 293	1 513

Tabellen visar belopp upprättat i enlighet med K3-regelverket. I denna tabell anges resultat efter finansiella poster, men före skatt och bokslutsdispositioner.

3.2.1 Bolagens resultat mars

Stadshuskoncernens resultat efter finansiella poster är för perioden 400 mnkr vilket är 150 mnkr bättre än budget. Nedan följer en kort redogörelse för de bolag som har en negativ avvikelse mot periodens budget och de bolag med störst positiv avvikelse mot periodens budget.

Göteborg Energi redovisar en negativ avvikelse mot periodens budget med 56 mnkr. Den milda väderleken i början av året har inneburit minskade effektintäkter för Fjärrvärmeverksamheten vilket innebär att verksamhetsområdet uppvisar en negativ budgetavvikelse på 92 mnkr. Samtidigt avviker Elnätsverksamhetens resultat positivt med 21 mnkr på grund av bland annat högre intäkter kopplat till genomförd prisjustering. Även elhandelsverksamheten avviker positivt med 20 mnkr.

Göteborgs Hamns resultat efter finansiella poster för perioden uppgår till 79 mnkr vilket är 22 mnkr högre än budget. Den positiva avvikelsen förklaras av lägre personalkostnader på grund av justering av pensioner, lägre kostnad för konsulter, försäkringar, reklam samt att en mildare vinter gett lägre mediakostnader.

Lokalkoncernens resultat efter finansiella poster uppgår för perioden till 79 mnkr vilket är 35 mnkr högre än budget. Den positiva avvikelsen förklaras främst av lägre driftskostnader till följd av den milda vintern.

Framtidenkoncernens resultat efter finansiella poster uppgår för perioden till 164 mnkr, vilket är 86 mnkr högre än budget. Den positiva avvikelsen förklaras främst av lägre driftskostnader till följd av den milda vintern samt lägre underhållskostnader till följd av tidsförskjutningar av projekt. Därutöver är finansnettot 9 mnkr bättre än budget.

Inom kollektivtrafikklustret redovisar Göteborgs Spårvägar ett resultat efter finansiella poster som är 16 mnkr högre än budget. Avvikelsen förklaras främst av lägre rörelsekostnader om 10 mnkr samt lägre avskrivningskostnader.

Inom kluster Turism, Kultur och Evenemang redovisar Stadsteaterns ett resultat efter finansiella poster som uppgår till -51 mnkr vilket innebär en negativ avvikelse mot budget med 1 mnkr. Avvikelsen förklaras av lägre beläggning på Stadsteaterns produktioner under perioden, vilket också påverkar restaurangverksamheten negativt. Got Events resultat efter finansiella poster uppgår till -33 mnkr, vilket är 11 mnkr bättre än periodens budget. Avvikelsen förklaras främst av att evenemang med tillhörande försäljning har genererat ett resultat som överträffar budget. Lisebergskoncernens resultat efter finansiella poster uppgår till -194 mnkr vilket är 11 mnkr bättre än budget. Avvikelsen förklaras främst av periodiseringar av driftskostnader där kostnaderna skjuts framåt i tiden.

Bland de interna bolagen redovisar Försäkrings AB Göta Lejon ett resultat efter finansiella poster som uppgår till 11 mnkr vilket är 11 mnkr högre än budget. Avvikelsen förklaras främst av att försäkringsersättningar ligger lägre än budget. Göteborgs Stads Leasings resultat efter finansiella poster uppgår till 11 mnkr vilket är 8 mnkr bättre än budget. Avvikelsen förklaras av en kombination av högre intäkter och lägre kostnader.

Bland de Regionala bolagen redovisar Renova ett resultat efter finansiella poster som uppgår till 61 mnkr, vilket är 8 mnkr lägre än budget. Avvikelsen förklaras främst av lägre försäljningsintäkter samt ökade kostnader för material och främmande arbete.

3.2.2 Bolagens prognos helår

Helårsprognos för Stadshuskoncernen efter finansiella poster, men före skatt och bokslutsdispositioner indikerar ett resultat på 1 231 mnkr vilket är 62 mnkr lägre än budget. Nedan följer en kort beskrivning av de bolag som prognostiserar en negativ avvikelse och de med större positiv avvikelse.

Göteborg Energis prognos för helåret indikerar ett resultat som ligger 85 mnkr under budget. Den negativa avvikelsen förklaras av att Fjärrvärmeverksamhetens prognos ligger 181 mnkr lägre än budget vilket i sin tur förklaras av minskade effektintäkter och dyrare produktionsmix samt utebliven spillvärme. Elnätsverksamheten och elhandelsverksamheten prognostiserar något högre resultat än budgeterat.

Framtidenkoncernens prognos ligger 38 mnkr lägre än budget. Avvikelsen förklaras med högre underhållskostnader mnkr samt ökade driftskostnader jämfört med budget.

Inom kluster turism kultur & evenemang lämnar Liseberg en resultatprognos för året på -30 mnkr vilket är 58 mnkr bättre än budget. Avvikelsen förklaras främst av att antalet gäster i nöjesparken förväntas öka med cirka 100 000 jämfört med budget. I Lisebergs rapport betonas att verksamheten bedrivs på en mycket volatil marknad vilket innebär att prognosen kan komma att justeras ned. Got Events resultat prognostiseras till -198 mnkr vilket 8 mnkr bättre än budget. Avvikelsen förklaras främst med att evenemang med tillhörande försäljning genererar resultat som överträffar budget.

Göta Lejons resultat prognostiseras till 11 mnkr vilket är 11 mnkr bättre än budget. Avvikelsen förklaras främst med lägre försäkringsersättningar än budget.

Bland de regionala bolagen prognostiserar Gryaabs ett resultat på -28 mnkr vilket är 3 mnkr lägre än budget. Avvikelsen förklaras främst av lägre biogasintäkter.

Boplots resultat prognostiseras till -7 mnkr vilket är 7 mnkr lägre än budget.

Avvikelsen förklaras i sin helhet av planerade men ej budgeterade IT-kostnader.

Bolaget har sedan flera år tillbaka planerat för en utveckling av sitt verksamhetssystem och detta arbete har nu påbörjats. Enligt plan kommer tidigare upparbetade vinstmedel att utnyttjas för denna utvecklingssatsning.

3.2.3 Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontoret konstaterar att Energikoncernens resultat och prognos sedan 2023 och framåt domineras av elverksamheterna (elnät och elhandel). Detta är en ny situation för hur energikoncernens resultat genereras från att

fjärrvärmeverksamheten tidigare stått för merparten. För 2025 prognostiseras ett resultat för fjärrvärmeverksamheten som är cirka 180 mnkr lägre än budget. Lägre effektintäkter kopplat till varm vinter i kombination med otillgänglighet i egna och andras anläggningar är de främsta orsakerna till det. Stadsledningskontoret delar Stadshus bedömning att fjärrvärmeverksamheten fortsatt redovisar historiskt låga resultat och väsentliga avvikelser jämfört med ägardirektivets avkastningskrav.

Göteborgs Energi har historiskt varit och har förväntningarna att vara motorn i Stadshuskoncernens finansiella samordning. Tillsammans med resultat från främst Göteborgs Hamn, Higaab och Parkeringsbolaget möjliggörs utdelning till ägaren och finansiering med kapitaltillskott av vissa verksamheter som har ett kommunalt ändamål som inte medger full självfinansiering.

Kommunfullmäktige beslutade i budget 2025 om en utdelning från Stadshuskoncernen om 350 mnkr samt koncernbidrag till vissa verksamheter med 433 mnkr. Stadshus styrelse har tagit ett inriktningsbeslut för utdelning 2025 där en engångsuttelning från Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB om 140 mnkr tagits in. Då inriktningen togs fram i ett tidigt skede lämnades den ofinansierad med cirka 130 mnkr. I årsprognos mars är indikativt 180 mnkr i utdelning ofinansierat. Stadshus kommer vid behov återkomma till kommunfullmäktige med förslag om att ta utdelning ur bolagen för finansiering av beslutad utdelning.

Stadsledningskontoret gör bedömningen att Stadshuskoncernens resultatnivåer från löpande verksamhet för närvarande är för låga för att både kunna lämna utdelning och kapitaltillskott på beslutade nivåer och samtidigt ha en tillfredställande självfinansieringsgrad för investeringar och stärka sin soliditet i en period av fortsatt stora investeringar.

3.3 Kommunalförbund

3.3.1 Kommunalförbundens resultat mars

Räddningstjänstförbundet Storgöteborg (RSG), där staden är största delägare, prognostiserar per mars ett helårsresultat på -1,3 mnkr, vilket är en positiv avvikelse med 1,2 mnkr från budget. Den av fullmäktige fastställda budgeten för innevarande år inkluderade ett besparingskrav på -20,0 mnkr. Efter arbete med ekonomiska anpassningar och omDispositioneringar i samband med detaljbudgetarbetet, har kravet uppfyllts och budget 2025 är därmed i balans.

Förbundet fortsätter arbeta med ekonomiska anpassningar och effektiviseringar. Den nya organisationsstrukturen trädde i kraft den 1 februari och under året fortsätter arbetet med att få nya processer och arbetssätt på plats. Aktuella frågor är i dagsläget till exempel att få till en förnyring av förbundets fartyg och fordon och de på längre sikt kostnadsdrivande lokal- och hyresfrågorna, samt bemanning och kompetensförsörjning.

4 Investeringsredovisning

4.1 Nämnder

Belopp i mkr	Utfall jan-mars	Prognos helår	Budget helår	Avvikelse budget - prognos
Exploateringsnämnden				
Inkomster	8	250	300	-50
Utgifter	-86	-900	-850	-50
<i>varav nyinvesteringar</i>	-86	-900	-850	-50
<i>varav reinvesteringar</i>	0	0	0	0
Nettoinvesteringar	-78	-650	-550	-100
Idrotts- och föreningsnämnden				
Inkomster	0	0	0	0
Utgifter	-43	-532	-600	68
<i>varav nyinvesteringar</i>	-19	-135	-200	65
<i>varav reinvesteringar</i>	-24	-397	-400	3
Nettoinvesteringar	-43	-532	-600	68
Kretslopp- och vattennämnden				
Vatten och avlopp				
Inkomster	31	40	0	40
Utgifter	-230	-1 336	-1 470	134
<i>varav nyinvesteringar</i>	-131	-871	-1 020	149
<i>varav reinvesteringar</i>	-98	-465	-450	-15
Nettoinvesteringar	-198	-1 296	-1 470	174
Avfall				
Inkomster	0	0	0	0
Utgifter	-9	-76	-52	-24
<i>varav nyinvesteringar</i>	-9	-72	-50	-22
<i>varav reinvesteringar</i>	0	-4	-2	-2
Nettoinvesteringar	-9	-76	-52	-24
Skattefinansierade åtgärder				
Inkomster	9	0	0	0
Utgifter	0	-1	-16	15
<i>varav nyinvesteringar</i>	0	-1	-16	15
<i>varav reinvesteringar</i>	0	0	0	0
Nettoinvesteringar	8	-1	-16	15
Tekniskt vatten				
Inkomster	0	0	0	0
Utgifter	-10	-26	-90	64

<i>varav nyinvesteringar</i>	-10	-26	-90	64
<i>varav reinvesteringar</i>	0	0	0	0
Nettoinvesteringar	-10	-26	-90	64
Nettoinvestering kretslopp- och vattennämnden	-210	-1 339	-1 628	229
Stadsfastighetsnämnden				
Inkomster	0	0	0	0
Utgifter	-497	-3 020	-3 020	0
<i>varav nyinvesteringar</i>	-260	-1 760	-1 860	100
<i>varav reinvesteringar</i>	-237	-1 260	-1 160	-100
Nettoinvesteringar	-497	-3 020	-3 020	0
Stadsmiljönämnden				
Inkomster	0	150	150	0
Utgifter	-102	-1 100	-1 200	100
<i>varav nyinvesteringar</i>	-32	-420	-600	180
<i>varav reinvesteringar</i>	-71	-680	-600	-80
Nettoinvesteringar	-102	-950	-1 050	100
TOTALT NÄMNDER				
Inkomster	48	440	450	-10
Utgifter	-977	-6 991	-7 298	307
<i>varav nyinvesteringar</i>	-547	-4 185	-4 686	501
<i>varav reinvesteringar</i>	-430	-2 806	-2 612	-194
Nettoinvesteringar	-929	-6 551	-6 848	297
KOMMUNCENTRALT				
Leasing	-111			
TOTALT NETTOINVESTERINGAR KOMMUNEN	-1 040	-6 551	-6 848	297
EXPLOATERING				
Exploateringsinkomster	108	1 450	1 225	225
Exploateringsutgifter	-216	-1 450	-975	-475
<i>varav Markutveckling</i>	-28	-550	-360	-190
<i>varav Exploateringsfinansierad allmän plats</i>	-182	-800	-550	-250
<i>varav Skattefinansierad allmän plats</i>	-7	-100	-65	-35
Exploateringsnetto	-108	0	250	-250
<i>(Uppllysning Anslutningsavgifter explo)</i>	0	60	0	60
Utbyggnad VA	-20	-168	-140	-28
TOTALT KOMMUNEN INKL. EXPLOATERING				
Inkomster	156	1 950	1 675	275

Utgifter	-1 324	-8 609	-8 413	-196
Nettoinvesteringar	-1 167	-6 659	-6 738	79

4.1.1 Nämndernas resultat och prognos

Nämndernas samlade nettoutfall för första kvartalet uppgår till totalt 929 mnkr, vilket är i paritet med utfallet för motsvarande period 2024. Samlat lämnar nämnderna en total nettoprognois för året på cirka 6,6 mdkr, vilket är 0,3 mdkr under budgeterad nivå. I förhållande till utfallet 2025 motsvarar prognosen en ökad investeringstakt med cirka 0,8 mdkr. I stort lämnar samtliga nämnder en prognos för året som är i nivå med årets beslutade budget. Nedan lämnas en kort beskrivning av investeringar per nämnd.

Exploateringsnämnden lämnar en prognos som överstiger budget med 100 mnkr. Förvaltningens prognos för Markförvärv överstiger budget med 200 mnkr vilket är en konsekvens av att förvaltningen inarbetat förvärv av fastigheten Gullbergsvass 703:58 från AB Tornstaden i prognosen. Kommunfullmäktige beslutade den 27 mars att godkänna förvärvet och hänsköt samtidigt nämndens hemställan om utökad investeringsram och hantering av finansieringen till kompletteringsbudgeten i maj. Förseningar inom namngivna projekt gör att förvaltningens totala prognos sammantaget överstiger budget 100 mnkr.

Idrotts- och föreningsnämndens nettoprognois för året uppgår till cirka 532 mnkr, vilket är 68 mnkr lägre än budget för året. Utfallet för första kvartalet är relativt lågt i förhållande till prognosen för året men i paritet med motsvarande period föregående år. Avvikelsen i förhållande till året budget förklaras i huvudsak av förseningar inom sim- och badanläggningar.

Kretslopp- och vattennämnden lämnar samlat en nettoprognois för investering som understiger budget med drygt 200 mnkr. För investeringar inom VA-kollektivet lämnas en prognos som understiger budget med 174 mnkr. Avvikelsen beror framför allt på tidsförskjutningar inom VA-nyinvesteringsprojekt. Prognos för VA reinvesteringar är 15 mnkr högre än budget.

Utgiftsprognosen för utbyggnad av ledningar för tekniskt vatten är 26 mnkr mot en budget för året på 90 mnkr. Avvikelsen beror på att utgifterna togs år 2024.

Prognos för Avfall nyinvesteringar är 72 mnkr att jämföra med en budget på 50 mnkr. Under 2025 påbörjas införandet av systemet för fastighetsnära insamling av förpackningar hos småhus i staden för att kunna uppfylla det lagkrav som kommer 2027. Det nya insamlingssystemet kräver en investering i kärl. Den negativa avvikelsen på 22 mnkr beror på att priserna för kärl blev högre än förväntat samt att monteringskostnaden inte räknades med i budgeten. Nämnden har i samband med beslut om delårsrapporten hemställt till kommunstyrelsen om en överföring av investeringsmedel från VA kollektivet till Avfallskollektivet. Hemställan överlämnas till kommunstyrelsen i kompletterande budget maj.

Stadsfastighetsnämndens investeringsprognos uppgår till 3 020 mnkr vilket på totalen motsvarar beslutad budget för året. Däremot avviker prognoserna mot budget sinsemellan avseende nyinvestering och reinvestering. Prognosen för nyinvestering uppgår till 1 760 mnkr vilket innebär en positiv avvikelse om 100 mnkr medan prognosen för reinvestering uppgår till 1 260 mnkr vilket innebär en negativ avvikelse om 100 mnkr mot beslutad budget. Den högre prognosen för reinvestering kan hänföras till fler beställningar utifrån ett ökat behov av underhåll, både inom verksamheterna förskola, grundskola, övriga fastigheter samt för markreserven och strategiskt innehav.

Stadsmiljönämndens nettoprognos för året uppgår till 950 mnkr vilket är 100 mnkr lägre än budget för året. Avseende nyinvesteringar understiger prognosen budgeterad nivå med 180 mnkr. Avvikelsen beror främst på tidsförskjutningar inom pågående åtgärder men prognosen påverkas även av frågor kopplade till markåtkomst och ytanspråk, tillgång till projektledarresurser samt fortsatt långa handläggningstider för erforderliga myndighetsbeslut. Vad gäller reinvesteringar så överstiger prognosen budgeterad nivå med 80 mnkr.

Exploateringsnämnden har ett väsentligt lägre utfall för försäljningsinkomster till och med mars i förhållande till samma period föregående år. Även utgifterna är lägre än motsvarande period föregående år, men inte i motsvarande nivå. Det medför ett exploateringsunderskott för årets första månader med cirka 108 mnkr. Överskottet till och med mars 2024 var cirka 216 mnkr. Nämndens prognos pekar i dagsläget på ett nettoresultat för året på plus minus noll, vilket är 250 mnkr lägre än vad som budgeterats. I dagsläget är prognoserna både för inkomster och utgifter högre än årets budgeterade volymer, men där utgifterna ökar kraftigare än intäkterna, vilket genererar det försämrade exploateringsnettot för året. Avvikelsen beror på försämrat konjunkturläge vilket påverkar intäkter från markförsäljningar negativt samt en hög produktionstakt i större projekt och därtill tillkommande saneringskostnader. Det finns osäkerheter kring förhandlingar och avtalstecknande för markförsäljningar vid projekten vid Smålandsgatan och till Framtiden vid Säterigatan. Förskjuts dessa till kommande år riskerar exploateringsnettot för året att sänkas ytterligare med 400-450 mnkr.

Även utgiftsvolymer för kretslopp- och vattennämndens utbyggnad av allmänt vatten och avlopp inom stadens exploateringsprojekt prognostiseras att öka i förhållande till budget. Prognosen förklaras framför allt av att trenden med en ökad framdrift i projekten håller i sig, vilket medför en högre genomförandetakt än budgeterat. Kretslopp- och vattennämnden har hemställt om att få omfördela investeringsutrymme från nämndens övriga VA-investeringar för att hantera den prognostiserade budgetavvikelsen och därigenom inte behöva bromsa genomförandet i redan pågående projekt.

4.1.2 Stadsledningskontorets bedömning

Prognosen för året ligger i stort sett i paritet med budgeterade volymer. Sammantaget är det dock kontorets bedömning att den samlade prognosen kan vara något för optimistisk för året. Utfall hittills under året gör att det krävs en betydande ökning av upparbetningstakten för att nå prognostiserade volymer för året.

Även om det är stadsledningskontorets bedömning att budgeterade volymer för året inte fullt ut kommer nås så kan kontoret konstatera att det mesta pekar på en ytterligare relativt kraftig ökning av investeringstakten i förhållande till tidigare år. Stadsledningskontoret har tidigare i olika sammanhang lyft investeringarnas växande påverkan på stadens finansiella förutsättningar och ställning. Den volymutveckling som skett de senaste åren och som speglas i nämndernas investeringsplanering framåt innebär betydande kostnadsökningar för staden på sikt, inte minst avseende verksamheternas kapitalkostnadsutveckling.

Stadsledningskontoret kan konstatera att prognosen för exploateringsinvesteringarna återigen innebär en försämring i förhållande till budget, vilket påverkar utgångsläget och utrymmet för kommande år avseende den långsiktiga självfinansieringsgraden. I investeringsnomineringarna för 2026 har exploateringsnämnden tagit hänsyn till den försämrade prognosen och i nämndens långsiktiga utblick försämrats tidigare gjorda prognoser. Försämringen minskar

utrymmet för att kunna omhänderta negativa avvikelser i enskilda pågående projekt. Prognosen belyser även fortsatt behovet av att det måste finnas en balans mellan överskotts- och underskottsprojekt i den stadsutveckling som planeras framöver, om det långsiktiga målet med en exploateringsekonomi i balans över tid ska kunna upprätthållas.

Exploateringsnämndens bedömning är att det inte finns förutsättningar att vidta åtgärder för att åtgärda avvikelser under året, då pågående utbyggnad av allmän plats inte bedöms kunna bromsas utan mycket negativa konsekvenser för staden så som kostnadsökningar för omstart av projekt eller att allmän plats inte kommer att vara tillgänglig för medborgarna. Stadsledningskontoret konstaterar att regelverket avseende avvikelshantering även omfattar nämndens investeringar. Kontoret ser samtidigt behov av att förtydliga regelverket avseende hantering av avvikelser enskilda år inom exploateringsverksamheten, med hänsyn till de långsiktiga finansiella inriktningarna och verksamhetens förutsättningar. Prognosen pekar på ett nollresultat för året och innebär därmed samtidigt att nämnden fortsatt kan upprätthålla en exploateringsekonomi i balans, i enlighet med målet för god ekonomisk hushållning.

4.2 Bolagsstyrelser

Belopp i mnkr	Utfall jan-mars	Prognos helår	Budget helår	Avvikelse budget - prognos
Energi	762	3 300	3 550	250
Hamn	226	875	875	0
Lokaler	229	1 603	1 661	58
Bostäder	561	3 048	2 809	-239
Kollektivtrafik	1	56	56	0
Turism, kultur och evenemang	145	814	792	-23
Näringsliv	0	0	0	0
Interna Bolag	218	980	980	0
Regionala Bolag	51	578	713	135
Boplatser	0	0	0	0
Summa Göteborgs Stadshuskoncern	2 193	11 256	11 436	180

Tabellen visar investeringar upprättat i enlighet med K3-regelverket.

4.2.1 Bolagsstyrelsernas resultat och prognos

Göteborg Energi-koncernens totala investeringar för perioden uppgår till 762 mnkr. Investeringarna består av 573 mnkr i nyinvesteringar och 189 mnkr i reinvesteringar. Årets investeringsvolym avser främst investeringar i fjärrvärme och elnät, men även investeringar i kyla och stadsfiber. Investeringarna för motsvarande period föregående år uppgick till 482 mnkr.

Prognosen för årets investeringar beräknas uppgå till 3 300 mnkr, vilket är 250 mnkr lägre än budget. Avvikelsen beror främst på en lägre investeringsnivå inom fjärrvärme. Det är framför allt nyinvesteringar som ligger på en lägre nivå. Jämfört med föregående år innebär det en ökning av investeringsvolymen med 518 mnkr, vilket främst kan förklaras av ökade investeringar inom fjärrvärme.

Göteborg Energikoncernen prognostiserar ett kassaflöde genererat av den löpande verksamheten på 1 438 mnkr. Årets investeringar beräknas skapa ett kassaflöde på -3 300 mnkr. Detta medför att Göteborg Energi planerar att öka sin låneskuld under året med 2 452 mnkr.

Göteborgs Hamns totala investeringar för perioden uppgår till 226 mnkr. Prognosen för årets investeringar beräknas uppgå till 875 mnkr vilket är i nivå med budget.

Göteborgs Hamn planerar att under året öka sin låneskuld med 868 mnkr.

Lokalklustrets totala investeringar för perioden uppgår till 229 mnkr. Prognosen för årets investeringar beräknas uppgå till 1 603 mnkr vilket är 58 mnkr lägre än budget.

Higabs investeringar för året beräknas uppgå till 770 mnkr vilket är i nivå med budget. Merparten av årets utfall avser nybyggnadsprojekten Masthugget Väst och Kretsloppsparken Högsbo.

Göteborgs Stads Parkering AB:s investeringar för året beräknas uppgå till 252 mnkr vilket är 55 mnkr lägre än budget. Prognosavvikelsen beror på förseningar samt att investeringar i solcellsanläggningar utgår på grund av förseningar med bygglov. Merparten av prognostiserade investeringar avser Masthugget Väst.

Älvstranden Utveckling AB:s investeringar för året beräknas uppgå till 580 mnkr vilket är i nivå med budget. Den största delen av utfallet avser detaljplanen för Masthuggskajen.

Lokalklustret prognostiserar ett kassaflöde genererat av den löpande verksamheten på 334 mnkr. Årets investeringar beräknas skapa ett kassaflöde på -1 357 mnkr. Detta medför att Lokalklustret planerar att öka sin låneskuld under året med 1 599 mnkr.

Framtidenkoncernens totala investeringar för perioden uppgår till 561 mnkr, vilket är 41 mnkr lägre än budget. Avvikelsen förklaras i första hand av lägre investeringar i befintligt bestånd samt lägre övriga investeringar.

För helåret 2025 prognostiseras totala investeringar till 3 048 mnkr vilket är 239 mnkr högre än budget. Avvikelsen relaterar främst till högre investeringar i förvärv med 206 mnkr samt högre investeringar i nyproduktion med 27 mnkr.

Bostadsbolaget prognostiserar 315 mnkr högre investeringar, varav 204 mnkr relaterar till ett markförvärv. Högre nyproduktion prognostiseras med 114 mnkr. Poseidon prognostiserar 80 mnkr lägre investeringar, till största delen relaterat till lägre investeringar i nyproduktion. Koncernens resterande bolag prognostiserar investeringar som endast marginellt avviker från budget.

Framtidenkoncernen prognostiserar ett kassaflöde genererat av den löpande verksamheten på 1 886 mnkr. Årets investeringar beräknas skapa ett kassaflöde på -3 048 mnkr. Detta medför att koncernen planerar att öka sin låneskuld under året med 1 162 mnkr.

Kollektivtrafikkoncernens investeringar för perioden uppgår till 1 mnkr. Koncernens investeringar för året beräknas uppgå till 56 mnkr vilket är i nivå med budget. Investeringar sker uteslutande i GSAB.

Kollektivtrafikkoncernen planerar att under året öka sin låneskuld under året med 37 mnkr.

Lisebergs investeringar för perioden uppgår till 370 mnkr. Lisebergs investeringar för året beräknas uppgå till 743 mnkr vilket är i nivå med budget. Av årets investeringar avser 607 mnkr återuppbyggnaden av Oceana vattenpark.

Got Events investeringar för perioden uppgår till 23 mnkr. Got Events investeringar för året beräknas uppgå till 71 mnkr vilket är 26 mnkr högre budget.

Göteborg & Co koncernen planerar att under året öka sin låneskuld under året med 602 mnkr.

Göteborgs Stads leasings investeringar för perioden uppgår till 214 mnkr, vilket är cirka 31 mnkr lägre än budget. Investeringar för året beräknas uppgå till 980 mnkr vilket är i nivå med budget.

Leasing prognostiserar ett kassaflöde genererat av den löpande verksamheten på 733 mnkr. Årets investeringar beräknas skapa ett kassaflöde på -980 mnkr. Detta medför att Leasing planerar att öka sin låneskuld med 247 mnkr.

Gryaabs investeringar för perioden uppgår till 12 mnkr. Gryaabs investeringar för året beräknas uppgå till 100 mnkr vilket är 100 mnkr lägre än budget. Avvikelsen hänförs till förseningar i uppstart av Nya Rya samt uppstart avseende byggnation av nya ledningar under Mölndalsån.

Gryaab planerar att under året öka sin låneskuld med 82 mnkr.

Renovas investeringar för perioden uppgår till 37 mnkr. Bolagets investeringar för året beräknas uppgå till 493 mnkr vilket är i nivå med budget.

Renova planerar att under året öka sin låneskuld med 114 mnkr.

Grefabs investeringar för perioden uppgår till 2 mnkr. Bolagets investeringar för året beräknas uppgå till 10 mnkr vilket är 10 mnkr lägre än budget.

4.2.2 Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontoret konstaterar att Stadshuskoncernens investeringsvolym 2025 och några år framöver är på rekordhöga nivåer i storleksordningen 11–12 miljarder kronor. Cirka en tredjedel består av ny- och reinvesteringar i bostadssektorn och en tredjedel står Göteborg Energis investeringar för. En del av nyinvesteringarna skapar i princip omedelbara tillkommande resultat och kassaflöden efter att investeringen färdigställts. Däremot ökar inte resultaten i samma utsträckning efter koncernens investeringar i klimatomställning, infrastruktur, kommunala verksamhetsfastigheter eller efter reinvesteringar. Stadsledningskontoret gör bedömningen att en ökande balansräkning som till stor del lånefinansieras och som inte skapar tillkommande resultat i tillräcklig utsträckning innebär att lönsamheten (räntabiliteten) och soliditeten minskar och att riskerna förknippade med eventuellt ökade räntor ökar.

Stadsledningskontoret konstaterar att en lägre soliditet kan vara godtagbar i verksamheters tillväxtfaser eller om verksamheter ska expandera. Om låg eller sjunkande soliditet kombineras med låg tillväxt, vikande lönsamhet eller låg investeringsnivå, kan detta vara ett varningstecken som fortsatta behovet följas noggrant.

Stadsledningskontoret konstaterar att Framtidenkoncernens storlek och stabilitet i Stadshuskoncernen innebär att rörelserna nedåt i soliditet och lönsamhet på koncernnivå är små medan rörelserna syns tydligare i enskilda verksamheter.

5 Väsentliga personalförhållanden

5.1 Personalvolym

Personalvolymen är ett mått på den arbetade tiden som ackumuleras under ett år och uttrycks i antal årsarbetare. Inom stadens nämnder har antalet årsarbetare ökat med 170 årsarbetare eller 1,6 procent jämfört med samma period förra året.

De nämnder som ökar är främst de fyra regionala socialnämnderna, grundskolenämnden och utbildningsnämnden samt de stadsutvecklande nämnderna. De regionala socialnämnderna förklarar ökningen med bland annat flera satsningar på tidiga och förebyggande insatser, i enlighet med den nya socialtjänstlagen, samt för att säkerställa kompetensförsörjning och möta ökat behov i verksamheten. Det är inom yrkesgruppen socialsekreterare som den största ökningen återfinns inom socialnämnderna. Grundskola står för närmare två tredjedelar av den totala ökningen av antal årsarbetare. Störst relativ ökning har dock skett inom anpassad grundskola, som står för resterande volymökning, där antalet elevassistenter har ökat linjärt med antalet placerade elever. De stadsutvecklande nämnderna förklarar att den ökade personalvolymen beror på tillsättningar av vakanta tjänster samt minskad konsultanvändning. Den yrkesgrupp som står för den största ökningen i personalvolymsutvecklingen där är handläggare. Tekniker är en av de yrkesgrupper som minskar. För staden som helhet har yrkesgruppen administratörer minskat med 17 årsarbetare (-3,5 procent), samtidigt har yrkesgruppen handläggare ökat med 43 (4,7 procent).

Nämnderna prognostiserar ett utfall på 325 fler årsarbetare för helåret 2025 jämfört med 2024. Flera av de personalintensiva nämnderna påbörjade redan 2023 ett arbete för att minska personalvolymen, främst som en anpassning till de ekonomiska ramarna. Under 2024 fick anpassningen full effekt. Den personalvolymsökning som syns nu ska ställas i relation till de tidigare stora minskningarna. Det ekonomiska läget har förbättrats för nämnderna som kan återanställa och därmed tillgodose rekryteringsbehovet.

Nämnden för funktionsstöd prognostiserar med en ökning av antal årsarbetare bland annat till följd av förbättrat ekonomiskt läge och ökad verkställighet, men också med anledning av arbetstidsinnovation som genomförs inom några enheter inom bostad med särskild service enligt LSS. Därutöver planerar nämnden en ökning av antalet chefer för att möjliggöra ett nära ledarskap.

Förskolenämnden som genomförde ett omfattande omställningsarbete under 2024 för att anpassa verksamheten till de ekonomiska ramarna och ett minskat barnantal, bedömer att antalet årsarbetare kommer att öka under 2025. Nämnden skriver i delårsrapport mars att de under 2025 kommer att prioritera kompetenshöjningar och öka grundbemanningen samtidigt som de behöver fortsätta förhålla sig till minskat barnantal.

Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning prognostiserar med en ökning av antalet årsarbetare under 2025. Förvaltningen kommer att anställa 60 handledare i syfte att höja och säkerställa kvaliteten för de lovjobbade ungdomarna. Samtliga handledare kommer att gå en introduktionsutbildning där de får information om stadens värderingar, arbetsmiljöansvar med mera.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden har minskat antalet årsarbetare med 21

jämfört med föregående år. Förvaltningen fortsätter arbetet med att minska andelen timavlönade och öka andelen tillsvidareanställda medarbetare. Fler brukare väljer privata alternativ inom både hemtjänst LOV och vård- och omsorgsboende. Förvaltningen fortsätter med arbetet att anpassa verksamheten till behoven. I syfte att höja kvaliteten planerar förvaltningen att öka chefstätheten utifrån det lokala riktvärdet på 20 medarbetare per chef. Därutöver ska antalet kringfunktioner fortsatt minska.

Styrelsernas prognos är i stort oförändrad jämfört med 2024. Gryaab, Renova AB samt Göteborg Energi AB står inför planerade verksamhetsutökningar. Utvecklingen inom Göteborgs Spårvägar AB är fortsatt positiv gällande rekrytering av spårvagnsförare. Den tidigare väsentliga avvikelse som bolaget hade då det saknades ett flertal förare är nu borttagen. Liseberg är ett av de bolag som har gjort neddragningar av antal årsarbetare och prognostiserar med en fortsatt minskning under innevarande år. Göteborgs Stads Leasing AB har ökat med 9,4 procent jämfört med samma period föregående år. Bolaget prognosticerar med en fortsatt ökning under 2025 då deras uppdrag fortsätter att växa på grund av att kundkretsen som består av stadens egna bolag och förvaltningar efterfrågar alltmer tjänster.

5.2 Arbetsmiljö

Uppföljning av systematiskt arbetsmiljöarbete

Resultatet av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) och eventuella avvikelser ska rapporteras till nämnd respektive styrelse i delårsrapport mars. I princip har alla nämnder och styrelser svarat att de har genomfört en årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Två av nämnderna har genomfört uppföljningen, men inte rapporterat resultatet av uppföljningen.

I den årliga uppföljningen har de flesta bolag och förvaltningar identifierat någon eller några förbättringar som behöver genomföras i deras systematiska arbetsmiljöarbete. De avvikelser som är mest förekommande i rapporteringen är att kunskaper kring systematiskt arbetsmiljöarbete hos chefer behöver förbättras. Likaså behöver kunskaperna hos medarbetarna för att undvika risker i arbetet förbättras, däribland ingår även skriftliga instruktioner vid riskfyllda arbetsmoment. Några nämnder lyfter också behov av en förbättrad samverkan med skyddsombud.

Precis som i förra årets uppföljning lyfter nämnder och styrelser behov av förbättrad hantering av tillbud och olyckor. Dels behöver anmälnings- och rapporteringsbenägenheten öka, dels behövs rutiner och systematik för hur händelser utreds och hanteras.

Uppföljning av de största arbetsmiljöriskerna

Hög arbetsbelastning, brist på möjlighet till återhämtning som kan leda till ohälsa samt hot och våld är de största riskerna som lyfts av nämnder och styrelser. Det är framför allt de verksamheter som har direktkontakt med gäster, besökare, kunder, brukare, elever med flera som upplever hot och våld. Även otillåten påverkan är en av de risker som lyfts.

Arbete i riskfyllda miljöer, hantering av kemikalier, manuell hantering i form av att lyfta eller förflytta är risker i den fysiska arbetsmiljön som har rapporterats.

Därutöver har några rapporterat om fallrisk på grund av halka. Inomhusklimat, ytor och utrymmen i lokaler är andra exempel på risker som beskrivs.

Uppföljning av aktiva åtgärder

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Undersökningen ska göras på en övergripande nivå, med inriktning på att upptäcka strukturella risker och hinder och utifrån samtliga diskrimineringsgrunder oavsett vilka som arbetar i verksamheten idag.

Fem nämnder och styrelser har rapporterat att de inte har genomfört en årlig uppföljning av aktiva åtgärder. Två av nämnderna har genomfört uppföljningen, men inte rapporterat resultatet. Socialnämnd nordost har ännu inte fått i gång arbetet, men det finns en lokal rutin framtagen som ska hjälpa förvaltningen att genomföra arbetet med aktiva åtgärder. Stadsmiljönämnden svarar att de ännu inte har en uppföljning, men de har ett pågående arbete med att ta fram en plan för aktiva åtgärder. Målet är att färdigställa denna under våren 2025. Boplatz Göteborg AB rapporterar att bolagets chefer inte fått några indikationer under året att det finns problem med diskriminering eller hinder för lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. Dock saknas möjligheten att få reda på sådana omständigheter via den årliga medarbetarundersökningen eftersom resultatet inte är tillgängligt för arbetsgivare med färre än 50 anställda. Bolaget planerar en enkätundersökning bland sina anställda kopplat till diskriminering och kränkande särbehandling för att kunna vidta åtgärder om det förekommer. De planerar även att inventera rekryteringsprocessen och vid behov vidta åtgärder som syftar till att säkerställa ingen diskriminering förekommer.

Hälften av förvaltningarna och bolagen nämner inga hinder för lika rättigheter och möjligheter eller risker för diskriminering. Det som har rapporterats är bland annat att det i medarbetarenkäten framkommer att medarbetare upplever sig utsatta för trakasserier och diskriminering, vilket kan innebära en risk. Andra exempel på hinder är lokalernas utformning samt att Göteborgs Stads regel för rekrytering inte följs. Därutöver rapporteras att risk finns för att medarbetare som är föräldralediga inte får information och inbjudningar till aktiviteter.

Nämnder och styrelser rapporterar att de sedan föregående uppföljning 2024 har gjort flera åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter samt motverka diskriminering. De flesta förvaltningar och bolag har exempelvis gjort någon form av kulturskapande eller kompetenshöjande insats för sina medarbetare. Andra åtgärder som har genomförts är kompetensutveckling för chefer i normkritik, kompetensbaserad rekrytering där HR är med under hela processen.

Tydligare rutiner kring hur chefer ska hantera föräldraledighet, insatser på arbetsplatser kring kulturen och olika typer av kompetenshöjning för chefer är exempel på åtgärder som planeras under 2025.

Uppföljning av friskfaktorer

Ett främjande arbete med friskfaktorer är en del i arbetsmiljöarbetet för att skapa hållbara arbetsplatser där både verksamhet och hälsa utvecklas.

De friskfaktorer som återkommer hos både nämnder och styrelser är sociala faktorer så som samarbete, en hjälpsam och stöttande kultur, delaktighet och inflytande. Flera nämnder beskriver faktorer som stimulerar till att vara en lärande organisation. Det handlar om möjlighet till kompetensutveckling, att utvecklingsarbeten får utrymme och att kunskaper och erfarenheter tas tillvara. Att vara en flexibel arbetsplats med utrymme för både distansarbete och på plats samt att det finns möjlighet till byte av arbetsmoment. Många nämnder och styrelser nämner vikten av att utveckla ledarskapet och arbetet med chefers organisatoriska förutsättningar, till exempel inom ramen för Chefoskopet.

5.3 Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontoret kan konstatera att den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) har genomförts, trots att några nämnder och styrelser inte har rapporterat resultatet.

De flesta förvaltningar och bolag har ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete där de också, helt enligt systematiken, har identifierat förbättringar. Precis som nämnder och styrelser har uppmärksammat ser stadsledningskontoret att det finns behov av kunskapsökning hos chefer om arbetsmiljö samt även kunskaper hos medarbetare för att kunna arbeta säkert och tryggt. Det finns också behov av att utveckla rutiner och göra dem kända samt följa upp om åtgärder har lett till förbättringar. Stadsledningskontoret instämmer med nämnders och styrelser uppfattning om att det finns ett fortsatt behov av att stärka hanteringen av inrapporterade tillbud och olyckor.

Stadsledningskontoret bedömer att den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder har fått förvaltningar och bolag att ytterligare förbättra sitt arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter samt motverka diskriminering. Uppföljningen visar samtidigt att arbetet med aktiva åtgärder har kommit olika långt. Vissa förvaltningar och bolag beskriver en tydlig systematik där man kopplar samman upptäckta hinder och risker med åtgärder som planeras, medan andra är i början av arbetet med att ta fram eller implementera rutiner.

Även om endast omkring hälften av nämnderna och bolagen identifierat hinder och risker, har de allra flesta vidtagit åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter samt planerar åtgärder för 2025.

Stadsledningskontoret instämmer med förvaltningarnas rapportering om att åtgärder för att främja inkludering och förebygga kränkande särbehandling och trakasserier i arbetsgrupper fortsatt behövs och det behöver vara en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det är positivt att rutiner kring föräldraledighet samt skärpning i efterlevnad av Göteborgs stads regel för rekrytering också lyfts.

Det pågår ett aktivt arbete med friskfaktorer i nämnder och styrelser. Effekter av att arbeta med friskfaktorer, som återkommande nämns, är att det bidrar till hållbara organisationer, möjliggör för verksamhetsutveckling och att personalomsättningen minskar på lång sikt. Likaså bidrar det till trivsel, ökad tillit och meningsfullhet i arbetet. Stadsledningskontoret betonar värdet av att arbeta kontinuerligt och systematiskt med främjande friskfaktorer då forskning visar att det tydligt påverkar organisationen i positiv riktning.

6 Avvikelser och uppsikt

Inga uppsiktsfrågor har identifierats i anslutning till denna rapport. Under denna rubrik redovisas därför enbart avvikelser.

6.1 Väsentliga avvikelser

Här redogörs för väsentliga avvikelser inom verksamhetens utveckling, i förhållande till nämndens/styrelsens planering. Det kan vara såväl positiva som negativa avvikelser. Redovisningen ska begränsas till sådant som är av vikt ur ett kommunledningsperspektiv. Avsnittet innehåller endast avvikelser som nämnder och styrelser själva valt att belysa i sina respektive rapporter och därmed lyfta till kommunledningen.

Stadsfastighetsnämnden

- **Betydligt lägre leverans av bostäder med särskild service (BmSS)**

Utebliven leverans beror på förseningar av i projekt orsakade av bland annat detaljplaneändringar, förseningar av bygglov, överklaganden, försenade underlag samt svårighet att få fram tomter för nybyggnation av BmSS. Detta innebär att staden inte kan möta behovet av nybyggda bostäder och att kö till bostad med särskild service ökar och en ökad inhyrning av lokaler. Utebliven leverans av nybyggda BmSS kan leda till ekonomiska konsekvenser för förvaltningen för funktionsstöd, som kan få högre kostnader för inhyrda/köpta platser och en lägre investeringsnivå för stadsfastighetsnämnden.

En förvaltningsöverskridande arbetsgrupp som startade 2023 för komplicerade behov har framgångsrikt arbetat fram flera förslag och har samtidigt identifierat ett flertal möjliga lösningar för mindre komplexa behov. Arbetsgruppens uppdrag har sedan 2024 utökas till att omfatta hela behovet av BmSS.

Exploateringsnämnden

- **Årligt exploateringsnetto avviker i prognosen med 250 miljoner kronor från budget.**

Exploateringsnettot prognostiseras till +/-0 i resultat jämfört med budgeterat överskott om 250 mnkr. Prognosen förutsätter att två större markförsäljningar genomförs. En av försäljningarna är mycket osäker med hänsyn till tidplanen för detaljplanen. Om båda försäljningarna framflyttas i tid kan prognosen försämrats till ett underskott om cirka 400-450 mnkr. Konjunkturläget försämrar förväntade intäkter från markförsäljningar samtidigt ökar kostnaderna genom högre framdrift än budgeterat. Till det kommer saneringskostnader i ett projekt. För att motverka en försämring förs dialog och förhandlingar med exploitörer avseende kommande markförsäljningar. Utgifter i pågående utbyggnad av allmän plats bedöms inte kunna påverkas utan mycket negativa konsekvenser för staden.

Socialnämnden Centrum

- **Effekter på försörjningsstöd och handläggning på etableringsenheten till följd av ny lagstiftning som gäller ukrainska flyktingar**

De som hade möjlighet att folkbokföra sig till följd av att Massflyktsdirektivet förlängdes fick möjlighet att delta i etableringsprogrammet och få tillgång till samma ersättningar som övriga nyanlända. De som folkbokförs efter 1 november har inte samma rätt till socialförsäkringsförmåner. Bland dem utgörs en del av målgruppen av äldre personer där de som är 66+ får stöd av Etableringsenheten under första året för att möjliggöra en bra start, men där de sedan hänvisas till ekonomiskt bistånd i stadsområdena.

- **Ökade nettokostnader för avhopparverksamhet**

Inflödet av personer som behöver insatser för att lämna kriminalitet är fortsatt högt. Många har mångfacetterad och omfattande problematik, som kräver insatser och stöd inom flera områden. Merparten av placeringarna har blivit längre än tidigare. De allt fler längre placeringarna har i sin tur medfört en ackumulerad effekt på antalet pågående placeringar, som medför stora kostnader och som nu är fler än budgeterat.

Socialnämnden Hisingen

- **Borttagen subvention på statens institutionsstyrelses hem**

Avvikelsen har uppstått på grund av borttagen subvention och höjda priser för SiS-hem (Statens institutionsstyrelse). För beslut om LVU (lagen om vård av unga) kommer det att finnas en möjlighet att återsöka medel men då instruktioner för detta saknas är det inte möjligt att beräkna vad det kommer innebära. För LVM (lag om vård av missbrukare) kommer det inte längre finnas möjlighet att få ersättning. Det innebär att den vårdavgift som kommunerna betalar kommer bli dyrare från och med 2025.

- **Kraftigt höjda priser på ramavtal för boendeplatser vuxen**

Priser för ramavtal för boendeplatser har gått upp. Med uppräknad kostnadsmassa och konstant brukarantal kommer kostnaden på halvårseffekt öka med 4 150 tkr 2025.

- **Ökning av antalet unga minderåriga i kriminalitet**

Samhällsförändringen har inneburit att fler individer under 18 år misstänks, anhålls/häktas samt även döms för grova brott. Exempel på grova brott är försök till mord, mord, allmänfarlig ödeläggelse och grovt vapenbrott. Dessa brott är kopplade till gäng- och nätverkskriminalitet, inte bara i Göteborgsområdet, utan i högre grad till gäng och nätverk i andra delar av Sverige. Ungdomarna rekryteras idag på olika sociala medier, plattformar där vuxna inte finns närvarande, såsom Tiktok och Snapchat.

Socialnämnden Nordost

- **Ökade kostnader för ekonomiskt bistånd och fler hushåll i bidragsberoende**

Ett ökat inflöde av ärenden till följd av lågkonjunktur och ökad arbetslöshet bidrar till att fler personer är beroende av försörjningsstöd under en längre period. Politiska beslut som staden tagit, exempelvis att inte medräkna de statliga krisstöden, fonder och stipendier vid beräkning av rätt till försörjningsstöd gör att kostnaderna för försörjningsstödet ökar. Läget på arbetsmarknaden är mycket osäkert utifrån ett ostadigt omvärldsläge, vilket påverkar både interna planeringsförutsättningar och företagens benägenhet att rekrytera.

- **Ökade kostnader för kriminella/avhoppare**

Orsaken till att socialförvaltningen Nordost har ökade kostnader för kriminella/avhoppare är att förvaltningen, i enlighet med stadens riktlinjer kring hantering av avhoppare, arbetat fokuserat med frågan. Avdelningsöverskridande samverkan har lett till att förvaltningen får kontakt med allt fler inom målgruppen och kan erbjuda hjälp och stöd med utgångspunkt i den enskildes behov snarare än de organisatoriska förutsättningarna.

Socialnämnden Sydväst

- **Kostnadsutveckling för HVB placeringar barn och unga**

Förvaltningen ser ett ökat behov av att placera barn och unga på HVB-hem (hem för vård eller boende). Det beror på att barnens behov inte har kunnat tillgodoses genom familjehemsplaceringar eller insatser på hemmaplan.

- **Försörjningsstödet utveckling**

Riksnormen för försörjningsstöd ökade för 2025 med 2,8 procent. Utöver normökningen har hyreshöjningar genomförts. Andra faktorer som bidrar till att avvikelser uppstått är de kraftiga kostnadsökningar i samhället som varit under 2024 och början av 2025, som påverkar kostnaderna inom livsföring i övrigt. Ett påbörjat ökat inflöde av ärenden och att fler personer är beroende av försörjningsstöd under en längre period påverkar också. Det är svårare att få ut individer i insatser på grund av brist på ändamålsenliga insatser. Förvaltningens bedömning är att stadsområdets klienter i större utsträckning än andra områden har psykisk ohälsa och andra hälsorelaterade problem som gör det svårare att få ut dem på arbetsmarknaden.

- **Brister i vårdkedjan, Statens institutionsstyrelse (SiS) och Västra Götalandsregionen**

Statens institutionsstyrelse har under en längre tid haft problem med att det är kö till vårdplatserna vilket inte är förenligt med det lagstadgade uppdraget. Samtidigt är vården belastad och behovet av platser för barn och unga med komplexa vårdbehov större än tillgången. Tillgången till platser för unga med psykiatrisk problematik saknas. Konsekvensen är att barn och ungdomar med omfattande och komplex problematik inte får tillgång till den insats/placeringsform som motsvarar behoven. Placeringar för barn och ungdomar som bedömts ha behov av placeringar på SiS får lösas på annat sätt. Dessa ersättningsplatser saknar dock skalskydd och de befogenheter som SiS har, samt har i många fall inte heller kompetens för en svårare målgrupp.

Överförmyndarnämnden samt nämnden för demokrati och medborgarservice

- **Långa handläggningstider inom Göteborgs Stads överförmyndarverksamhet**

Demokrati och medborgarservice har infört ett nytt verksamhetssystem för överförmyndarverksamheten. Flera olika orsaker, bland annat ett försenat införande, medför längre handläggningstider. De längre handläggningstiderna påverkar tiden det tar innan personer som ansökt om ställföreträdare (god man, förvaltare) eller begärt ett samtycke till olika rättshandlingar får beslut i sitt ärende. Det påverkar även tiden det tar innan granskning av årsräkning har genomförts och när huvudman samt ställföreträdare får beslut om arvode.

Överförmyndarnämnden

- **Sänkta kostnader för överförmyndarens arvoden**

Regeringen har genomfört en höjning av garantinivån för den statliga sjuk- och

aktivitetsersättningen för att stärka ekonomin för personer med sjukersättning. En stor andel av huvudmännen (de som har god man eller förvaltare) har därigenom fått ökade inkomster, med följd att en större andel huvudmän själva blir betalningsansvariga för hela eller delar av ställföreträdarnas arvode. För överförmyndarnämnden innebär det lägre kostnader för arvode till ställföreträdare under 2024 och 2025, dels beroende på lägre arvodeskostnader för innevarande år och dels på justeringar av tidigare års skulduppbokning.

Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

- **Försening av AD-konton**

Processen för hantering och utfärdande av AD-konton, som är ett gemensamt konto för all typ av inloggning som verksamheten är i behov av, utfärdas tidigast två veckor innan ny medarbetares anställning startar. Det försvårar för verksamheten att förbereda medarbetaren och säkerställa en effektiv introduktion. Förslag på förändring har skickats till berörd förvaltning, där ett önskat läge är att AD-kontona läggs på direkt när anställningen upprättas.

- **Utmaning med samverkan med regional primärvård i utskrivningsprocessen samt i arbetet med utvecklingen av nära vård.**

Omställningen till nära vård, där flera aktörer behöver agera tillsammans kräver större samverkan och kommunikation. Samordningsansvaret som regional primärvård har i utskrivningsprocessen, behöver förbättras. Avsaknad av detta leder till otrygghet hos omsorgstagare samt ökad belastning för kommunens verksamheter.

Idrotts- och föreningsnämnden

- **Begränsad bassängyta i staden**

Askim och Kortedals nya simhallar kräver omprojektering på grund av Serneke Sverige AB har gått i konkurs samtidigt som Frölundabadet och Dalheimers hus är stängda för renovering. Befintlig Askims simhall kräver återkommande åtgärder för att kunna hålla badet öppet. Den totala bassängytan i staden väntas vara begränsad fram till sommaren 2027.

Kulturnämnden

- **Begränsade öppettider vid Hammarkullens bibliotek**

Mellan 25 november 2024 till och med 6 januari 2025 har Hammarkullens bibliotek varit helt stängt på grund av omfattande vattenläcka. Fram till siste mars 2025 hade biblioteket begränsade öppettider.

Nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning

- **Konkurrensverkets granskning av upphandling av temporära avtal för kommunal vuxenutbildning**

Detta har rapporterat tidigare i kompletterande uppföljning av årsrapporten. Ingen ny information har tillkommit sedan dess. Stadsledningskontoret följer utvecklingen i ärendet.

- **Risk för minskad momskompensation till följd av ändrade förutsättningar då leverantör fakturerar momspliktig verksamhet, vilket påverkar möjligheten att återsöka kompensation för dold moms.**

Ingen avvikelse i dagsläget. Förvaltningen lyfter en risk som kan leda till ekonomiska konsekvenser.

- **Lokalt tillfälligt beställningsstopp AU utbildning Göteborg**

Brister har identifierats i utförandet av kommunal vuxenutbildning på gymnasial nivå, ramavtalsområde 2 ("Gy hög"), hos utbildningsleverantören AU utbildning (Arena). Beställningsstopp inom detta ramavtalsområde är utfärdat och gäller från 19/3 2025 och fram till dess att identifierade brister är åtgärdade. Det innebär att AU utbildning (Arena) i nuläget inte kommer att tilldelas några nya elever till majstarten. Redan pågående utbildningar påverkas inte och de elever som idag studerar kommer att kunna slutföra sina kurser.

- **Byte verksamhetssystem**

Förvaltningen lyfter att byte av verksamhetssystem inom vuxenutbildningsområdet får konsekvenser för medarbetare i verksamheten, elever samt leverantörer i samband med införandet.

Energi (Göteborg Energi-koncernen)

Koncernen som helhet

Under 2023, 2024 och i prognosen för 2025 står elverksamheterna (elnät och elhandel) tillsammans för den dominerande delen av energikoncernens samlade resultat. Detta är en ny situation för hur energikoncernens resultat genereras från att fjärrvärmeverksamheten tidigare stått för merparten vilket bör uppmärksammas.

Fjärrvärmeverksamheten

Bolaget rapporterar som väsentlig avvikelse en negativ resultatpåverkan för fjärrvärmeverksamheten. Budgetavvikelsen, för perioden cirka 85 miljoner kronor, består till stor del på lägre täckningsbidrag i fjärrvärmeverksamheten. Lägre effektintäkter kopplat till varm vinter i kombination med otillgänglighet i egna och andras anläggningar har medfört negativa konsekvenser för ekonomin. Den försämrade ekonomiska utvecklingen medför enligt bolaget behov av besparingar för att nå de ekonomiska målen.

Det prognostiserade resultatet för fjärrvärmeverksamheten uppgår till 246 miljoner kronor. Resultatet påverkas positivt av intäkter från avtal med Svenska Kraftnät angående omdirigering och motköp från Rya Kraftvärmeverk. Stadshuset konstaterar att fjärrvärmeverksamheten fortsatt redovisar historiskt låga resultat och väsentliga avvikelser jämfört med ägardirektivets avkastningskrav.

Enligt den lagstadgade särredovisningen av verksamheten (Fjärrvärmelagen 208:263) redovisas resultat för perioden 2021–2024 på 166, 27, -78 och 167 miljoner kronor.

Stadshuset konstaterar att värdering och analys av resultat och lönsamhet gentemot avkastningskrav för respektive verksamhetsområde de senaste åren varit svår att tolka då väsentliga belopp inte fördelats ut på verksamhetsområdena. Fastställda avkastningskrav i ägardirektivet och uppföljningen av verksamheterna utgår ifrån att samtliga direkta och indirekta kostnader och för verksamheterna nödvändiga kostnader och balansposter belastar respektive verksamhetsområde. I annat fall riskeras att redovisningen för verksamheterna ger felaktig styrintformation.

Interna bolag

Försäkrings AB Göta Lejon - Avtal med Intraservice för DORA-regelverket
DORA-förordningen hanterar informationssäkerhet för den finansiella sektorn och trädde i kraft den 17 januari 2025. Göta Lejon har sedan ett år tillbaka efterfrågat ett avtal inklusive tillägg från Intraservice som ska hantera Dora-förordningens krav. Intraservice har hittills dock inte kunnat ta fram ett avtalspaket som möter de krav och behov som Göta Lejon efterfrågar. Bolaget uppger att arbete pågår tillsammans med Intraservice men vill understryka att det är angeläget att ett avtal snarast kommer på plats för att inte riskera bristande regelefterlevnad och vite från Finansinspektionen. Frågan behöver därför enligt bolaget hanteras med största skyndsamhet.

Regionala bolag

Gryaab - Förbindelseledning Mölndalsån

Gryaab rapporterar som väsentlig avvikelse budgetöverskridande gällande förbindelseledning över Mölndalsån. Projektet bedöms som helt nödvändigt för att möjliggöra drift och underhåll, undvika skador på egendom och för utökade anslutningar från delägarkommunerna. Betydande ökad komplexitet, geologiska förutsättningar och ökade priser sedan projekteringen startades år 2021 förklarar avvikelserna. Även förseningen av beslut av miljötillstånd har inneburit en fördröjning i genomförandefasen då det planerade tågstoppet i juni 2025 inte kan nyttjas.

Under projekteringsgången har alternativa sätt att genomföra investeringen utretts. Den upphandlade entreprenören som ska genomföra projektet utreder alternativa genomföranden i syfte att kunna göra besparingar. Gryaab bevakar framtida planerade tågstopp och möjligheten att nyttja dessa i stället för att bekosta eget tågstopp. Gryaab arbetar aktivt för att hålla nere investeringskostnaden.

Göteborgs Kollektivtrafik AB

Bolaget lämnar återkommande i sin rapportering för Göteborgs Spårvägar AB om brist på spårvagnar, spårvagnsuppställnings- och depåkapacitet samt brister i spårvägsanläggningen.

7 Övrig uppföljning

7.1 Kommunfullmäktiges mål

I budget 2025 står att läsa att Göteborgs Stads politiska inriktning styrs av sju övergripande mål som gäller för samtliga nämnder och bolagsstyrelser. Målen gäller för hela mandatperioden och måluppfyllelse ska eftersträvas snarast möjligt. Nämnder och bolagsstyrelser ska ange hur de avser att arbeta för att nå god måluppfyllelse i sina genomförandeplaner, budgetar och/eller affärsplaner. Målen ska omsättas i praktisk handling av nämnder och bolagsstyrelser och anpassas till deras specifika verksamhet. Göteborgs Stads mål ska bidra till att uppnå regionala, nationella och globala mål, där FN:s globala hållbarhetsmål utgör ramen.

Inför 2025 beslutade KF att alla nämnder och styrelser ska ta fram politiska genomförandeplaner som ersätter verksamhetsplaner. Dessa ska antas innan nämnder och bolagsstyrelser beslutar om budget/affärsplaner. Syftet med genomförandeplanerna är framförallt att förverkliga målen och uppdragen i Göteborgs Stads budget.

I samband med delårsrapport augusti kommer stadsledningskontoret att följa upp målen samt huruvida styrningen ser ut att få avsedd effekt eller inte vad gäller framdrift och utveckling inom målen.

7.2 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

I budget 2025 framgår det att fortsatt minskning av administrativa arbetsuppgifter och kostnader ska genomföras under året av nämnder och styrelser. Besparingarna ska även innefatta lednings- och styrningsarbete och marknadsföring. Detta kan exempelvis göras genom digitalisering eller borttagna arbetsuppgifter.

I delårsrapport mars har nämnder och styrelser redogjort för vilka insatser kopplade till minskad administration, lednings- och styrningsarbete samt marknadsföring som planeras att genomföras under året och vilka eventuella besparingar, minskade kostnader eller effektiviseringar som insatserna förväntas leda till.

Nämnder och Styrelser har i sin rapportering per mars lyft flera olika insatser som genomförts eller planerar att genomföras under året. Några av dessa är bland annat;

- Kompetenshöjande insatser hos både chefer och medarbetare i digital arbetsmiljö. Detta för att öka den digitala mognaden och bättre kunna hantera och utnyttja nya verktyg och processer.
- Kartläggning och analyser av administrativa processer. Detta för att identifiera onödigt dubbelarbete, överlappningar och flaskhalsar samt möjligheter till automatisering.
- Pilotprojekt och tester av nya arbetssätt genomförs för att förbättra rutiner, mallar och strukturer för bl.a. möten och dokumentation.
- Implementering av nya digitala system och verktyg, till exempel för möteshantering, ärendehantering och digital signering, pågår.

I nämnder och styrelsernas rapportering av upplevda eller förväntade effekter av arbetet med effektivisering genom minskad administration och digitalisering lyfts bland annat arbete med effektivisering av administrativa arbetsuppgifter, tillgång och bättre kännedom kring digitalteknik, förbättrade strukturer och tydlighet som insatser som troligen kommer att få god effekt.

Dock finns det fortfarande vissa utmaningar med detta effektiviseringsarbete för nämnder och styrelser, för att få bra effekt. Bland annat kan konstateras att alla inte har kommit lika långt och att det finns skillnader i hur förändringar genomförs och efterlevs. Det framgår även i rapporteringen att det finns ett visst motstånd mot nya arbetssätt och digitala verktyg, särskilt där vinsterna inte är omedelbart synliga.

För att fortsätta följa utvecklingen hur nämnder och styrelser arbetar med frågan och dess effekter kommer stadsledningskontoret i samband med delårsrapport augusti att samla in ytterligare information kring effekter och kostnadsminskningar.

Nämnder och styrelsernas rapportering, från delårsrapport mars, finns i sin helhet i bilaga till denna rapport.

7.3 Ej verkställda SoL/LSS-beslut

Enligt Socialtjänstlagen (SoL) 16 kap 6 h § och Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) 28 h § är stadens socialnämnder skyldiga att till fullmäktige lämna en statistikrapport över hur många av nämndernas gynnande beslut enligt 4 kap. 1 § SoL och 9 § LSS, som inte har verkställts inom tre månader från dagen för respektive beslut. Nämnderna skall vidare ange vilka typer av bistånd dessa beslut avser samt hur lång tid som har förflutit från dagen för respektive beslut.

Statistikrapporten ska även innefatta hur många av nämndernas gynnande beslut som inte har verkställts på nytt inom tre månader från det att verkställigheten avbröts. Rapporteringen ska ske en gång per kvartal.

Tabellerna nedan avser kvartal 1, 2025.

	LSS FH	SoL FH	SoL IFO	SoL ÄO	Summa
Socialnämnden Centrum			2		2
Socialnämnden Sydväst			3		3
Socialnämnden Nordost			1		1
Socialnämnden Hisingen			13		13
Nämnden för funktionsstöd	213	41			254
Äldre, samt vård- och omsorgsnämnden				237	237
Summa	213	41	19	237	510
Varav antal beslut med avbruten verkställighet	68	2	0	0	70

Ej verkställda beslut enligt LSS

Flest ej verkställda beslut återfinns inom daglig verksamhet och bostad med särskild service, BmSS. Inom båda insatserna har det skett en ökning sedan sista kvartalet 2024. Den fördröjda verkställigheten inom Daglig verksamhet beror på att personer har valt utförare utan ledig plats, hinder för verkställighet hos den enskilde så som hälsoskäl eller att personen inte kunnat nås för dialog. För vissa målgrupper saknas anpassade lokaler. Endast en mindre andel, fem personer, har beslut som är svåra att verkställa på grund av avsaknad av lämplig plats.

Fler beslut om BmSS verkställs än tidigare. Den största anledningen till att beslut inte har verkställts inom tre månader är att det finns en generell brist på BmSS. I

synnerhet bostäder utformade för att möta brukare med behov av mycket nära stöd eller med komplexa behov som samsjuklighet. Under perioden har 19 personer tackat nej till erbjuden bostad vilket ger längre förmedlingsprocesser. De flesta som tackar nej har specifika önskemål som är svåra att tillgodose.

Ej verkställda beslut enligt SoL

Övervägande delen av ej verkställda beslut enligt SoL avser särskild boendeform för äldre. Antalet personer som väntar på särskilt boende har minskat sedan slutet av 2024. Det beror delvis på att äldre samt vård-och omsorgsförvaltningen har arbetat med att effektivisera in- och utflyttningsprocessen, men även på att behovet av särskilt boende har minskat samt att antalet externa platser har ökat. En förklaring till att besluten inte har verkställts inom tre månader är främst att enskilda antingen har fått erbjudande och tackat ja men ännu inte hunnit flytta in eller av olika anledningar har tackat nej till ett eller flera erbjudanden.

Majoriteten av inrapporterade ej verkställda beslut om boendestöd har sitt huvudsakliga skäl hos den enskilde, som inte har gått att nå eller medverkat till verkställighet.

Den vanligaste orsaken till utebliven verkställighet av kontaktfamilj är att det saknas tillgängliga och lämpliga kontaktfamiljer. Detsamma gäller ej verkställda beslut om kontaktperson där det saknas lämpliga uppdragstagare.

LSS per insats

	Antal			Antal dagar, genomsnitt		
	Kvinno r	Män	Totalt	Kvinno r	Män	Totalt
Bostad med särskild service vuxna	29	52	81	525	533	530
Korttidsvistelse utanför egna hemmet	4	2	6	388	444	406
Personlig assistans	0	1	1	0	351	351
Daglig verksamhet	48	53	101	364	369	366
Biträde kontaktperson	0	3	3	0	283	283
Ledsagarservice	4	5	9	227	298	267
Avlösarservice i hemmet	5	3	8	532	282	438
Boende i familjehem eller bostad med särskild service för barn eller ungdomar	2	2	4	170	276	223
Korttidstillsyn för skolutgång över 12 år utanför det egna hemmet						
Totalt	92	121	213	386	409	424

SoL per bistånd

	Antal				Antal dagar, genomsnitt			
	Kvin nor	Män	Ann at	Total t	Kvin nor	Män	Ann at	Total t
Särskild boendeform (äldreomsorg, handikappomsorg)	152	74	226	226	362	374	0	366
Korttidsboende/växel	4	2	6	6	161	230	0	184
Hemtjänst	3	0	3	3	119	0	0	119
Boendestöd	6	8	14	14	144	189	0	170
Dagverk./sys.sät	8	2	10	10	194	128	0	181
Kontaktperson	2	4	0	6	220	266	0	251
Kontaktfamilj	3	6	1	10	184	161	196	171
Bostad IFO	0	0	0	0	0	0	0	0
Familjehem	0	1	0	1	0	106	0	106
Öppenvårdsverk	0	1	0	1	0	116	0	116

Ledsagning enligt SoL	2	2	0	4	135	203	0	169
Avlösning i hemmet	0	1	0	1	0	144	0	144
Annat bistånd	2	2	0	4	129	384	0	257
Trygghetslarm	9	2	0	11	148	182	0	154
Summa:	191	105	1	297	321	328	196	324

7.4 Anmälningar enligt Lex Maria och Lex Sarah

De huvudsakliga åtgärderna som verksamheterna planerat och/eller vidtagit med anledning av de anmälningar som gjorts till Inspektionen för vård och omsorg (IVO) under det första kvartalet 2025 har bland annat avsett:

- Riktad kompetensutveckling.
- Upprättande av åtgärdsplaner.
- Samverkan internt och externt.
- Egenkontroll.
- Dokumentation.
- Utökning av bemanning

Kvartal 1 2023	Äldreomsorg	IFO/Funktionshinder	Annan verksamhet	Totalt
Lex Maria	3	0	0	3
Lex Sarah	1	9	0	10
Totalt	4	9	0	13

7.5 Övrig uppföljning och styrinformation styrelser

Här redovisas styrinformation som nämnd och styrelse bedömer är väsentlig för kommunstyrelsen. Det kan vara frågor som kan komma att få påverkan på nämndens/styrelsens verksamhet, ekonomi eller personal i stort, men som inte definieras som en avvikelse mot bolagets affärsplan, nämndens budget eller som framgått i annan del av rapporteringen till kommunstyrelsen.

Energi (Göteborg Energi-koncernen)

- Elnät - Intäktsreglering och Lagen om särskilt investeringsutrymme

Som tidigare rapporterats pågår intensivt arbete inom EU och Sverige avseende reglering av el- och gasnät. Intäktsregleringen sker i perioder om fyra år och nästa period inleds 2028. För Göteborg Energi Nät AB kan en förändrad reglering 2028 medföra väsentligt försämrat resultat. Det gäller regleringen i allmänhet, men också specifikt den så kallade lagen om särskilt investeringsutrymme, som i sin nuvarande utformning ger bolag rätt att, under särskilda förhållanden, ta ut intäkter för tidigare perioder. Om denna lag förändras eller tas bort försvinner en stor mängd potentiella intäkter för bolaget. Detta kan enligt bolaget innebära att

möjligheten till investeringar minskar, vilket riskerar att minska elektrifieringstakten i Göteborg. Information om den nya regleringen förväntas under året.

- Utbyggnad av elproduktion

Svenska Kraftnät har beslutat att upphandla så kallade ”kapacitetsåtgärder” för att avhjälpa kapacitetsbristen i elnätet i Västra Götaland. Göteborg Energi AB deltar i den fortsatta leverantörsdialogen och väntar på återkoppling från Svenska Kraftnät.

Bostäder (Framtidenkoncernen)

- Nyproduktionstakten

Förvaltnings AB Framtiden rapporterar att 78 bostäder färdigställts under första kvartalet. Prognosen för helåret 2025 är 460–560 färdigställda bostäder. Koncernens byggrättsportfölj innehåller i nuläget cirka 2 850 byggrätter.

- Fortsatt svag marknad för nyproducerade bostadsrätter

Förvaltnings AB Framtiden beskriver även att marknaden för nyproducerade bostadsrätter fortsatt är sval och att bolaget noggrant följer marknadsförutsättningarna för produktion av bostadsrätter och egna hem. Bolaget gör bedömningen att marknaden är återställd någon gång under 2027. Stadshus konstaterar att marknadsutvecklingen är svårbedömd. I samband med årsrapporten för 2024 bedömde bolaget att marknaden skulle börja återhämta sig under 2025 och full effekt nås tidigast under 2026.

Kommunfullmäktige beslutade den 12 december 2024 att ge Förvaltnings AB Framtiden i uppdrag att, i samverkan Göteborgs Egnahems AB, genomlysa Göteborgs Egnahems AB:s situation, redovisa detta för kommunfullmäktige samt ge kommunfullmäktige möjlighet att besluta om strategisk inriktning för bolaget. Enligt vad Stadshus erfar avser Förvaltnings AB Framtiden att återkomma med en återredovisning av uppdraget under första halvåret 2025.

Lokaler (Higab-koncernen)

- Ny upphandling genomförd av entreprenör för projekt Nya Magasin

Higab rapporterar att ny upphandling är genomförd efter tidigare entreprenörs konkurs men att tilldelningen har överprövats. Entreprenadkostnaderna beskrivs blivit lägre än i tidigare upphandling. Projektet är sedan tidigare försenat och konkursen har inneburit ytterligare förseningar. Higab bedömer att den följdfrörsening som det innebär för projektet *Om- och tillbyggnad av Konstmuseet* i dagsläget är hanterbar.

- Fler och större skador av hussvamp i fastigheter

Higab beskriver en ökande trend av skador som beror på hussvamp i vissa av sina fastigheter. Denna ökning kan delvis förklaras av förändrade klimatförhållanden som påverkar temperatur och skyfall. Åtgärder för att hantera dessa skador är både omfattande och kostsamma, och täcks inte av försäkringar, vilket påverkar bolagets resultat negativt.

- Kapitaltillskott inom Älvstrandenkoncernen

Älvstranden Utveckling AB rapporterar att dotterbolaget Lindholmospiren Beta AB har erhållit ett kapitaltillskott om 5,5 mnkr från dess moderbolag Norra Älvstranden Service AB i samband med delårsbokslutet per februari. Det är i det fastighetsägande bolaget Lindholmospiren Beta AB som arbete pågår med att ta

fram en ny detaljplan med nya byggrätter för kontor med mera på bolagets markinnehav vid Lindholmsplatsen. Älvstranden Utveckling konstaterar att de enligt bolagets ägardirektiv har skyldighet att hemställa frågan om kapitaltillskott till kommunfullmäktige men att detta inte har gjorts.

Kommunfullmäktige beslutade 30 januari 2025 (handling 2024 nr 253) efter hemställan från Älvstranden Utveckling om fusion och likvidation av ett antal dotterbolag inom Älvstrandenkoncernen i syfte att uppnå en mer förenklad koncernstruktur och färre dotterbolag. Fusionen, som inkluderar det aktuella dotterbolaget, pågår. I samband med budgetarbetet för 2025 under hösten 2024 bedömde Älvstranden Utveckling att det egna kapitalet i Lindholmspiren Beta AB skulle räcka för att täcka projektets kostnader fram till genomförd fusion, vilket inte blivit fallet.

Stadshus konstaterar att det i Stadshuskoncernen förekommer att fastighets- och stadsutvecklingsprojekt sker i separata fastighetsägande bolag som utgör dotterbolag inom den enhet som är rapporterande underkoncern i Stadshuskoncernen. Skälen till detta har ofta sin grund i mervärdeskatte- och fastighetsrättsliga aspekter. En fastighetsutveckling sker ofta över en längre tid där kostnader och intäkter sällan sammanfaller tidsmässigt, vilket innebär att ett kapitalbehov kan uppkomma i det utvecklande bolaget.

Stadshus gör bedömningen att transaktionen är ett kapitaltillskott och att stadens styrning inte ger utrymme för några andra undantag för sådana än de som särskilt delegerats. Stadshus konstaterar att den pågående omstruktureringen av bolagets koncernstruktur genom fusion och likvidation, syftande till en förenklad struktur med färre bolag, kommer att innebära minskad risk för att en liknande situation uppstår. Fusionen bedöms av Älvstranden Utveckling vara genomförd under tredje kvartalet 2025. Stadshus konstaterar dock att i den mån behov av kapitaltillskott uppstår även i den nya koncernstrukturen är det viktigt att bolaget hanterar sådana med framförhållning.

- Halvön vid Masthuggskajen

Älvstranden Utveckling AB rapporterar att en händelse inträffat gällande byggnationen av halvön vid Masthuggskajen som kan komma att påverka sluttiden för färdigställandet samt ge ökade kostnader. Bolaget redogör i sin delårsrapport även för den kommuninterna informationsprocessen i samband med händelsen.

- Skolområdet på södra Lindholmen

Älvstranden Utveckling AB beskriver att bolaget tagit initiativ till en bred kommunintern diskussion rörande skolområdet på Lindholmen. Syftet beskrivs vara en gemensam överenskommelse för stadens bästa för att säkerställa skolplatser för eleverna, ansvar/ägan, ekonomi och timing

Det aktuella området utgör en stor del av Älvstranden Utvecklings stora stamfastighet Lindholmen 6:9 och består av ett antal förvaltningsbyggnader som bland annat används för utbildningsverksamhet i kommunal regi, bland annat två gymnasieskolor samt lokaler för vuxenutbildning (Yrgo). Även Backa Teater inryms i lokalerna.

Stadshus ser positivt på att en diskussion om förutsättningarna för området och det framtida ägandet har startats upp och konstaterar att ärendet *Ett förändrat uppdrag för Älvstranden Utveckling AB* (KF 2023-02-27 Handling 2023 nr 27) pekade på att det är viktigt att en avvecklingsplan för bolaget innehåller en fördjupad handlingsplan för avstyckning och försäljning av bebyggda fastigheter inom det aktuella området.

I sammanhanget vill Stadshuset även framhålla att de aktuella frågeställningarna är komplexa och vill särskilt poängtera vikten av att diskussionen förs, som Älvstranden Utveckling beskriver, ur ett hela-staden-perspektiv. Förutom att förutsättningar för fastighetsbildning samt fortsatt skolverksamhet inom området måste säkerställas behöver det fortsatta arbetet även bland annat beakta de skattemässiga konsekvenserna av en avyttring utanför Stadshuskoncernen, liksom att den aktuella fastigheten innehåller mark för framtida stadsutveckling. I sammanhanget är även exploateringsnämndens ansvar enligt sitt reglemente för stadens samlade exploateringsverksamhet viktig att framhålla.

Turism, Kultur och Evenemang (Göteborg & Co-koncernen)

- Got Event AB - vite mot störande vibrationer från Gamla Ullevi

Miljö- och klimatanvänden fattade den 26 februari 2025 beslut om förbud vid vite mot störande vibrationer från Gamla Ullevi (Dnr 2024-12228). Got Event rapporterar att det i dagsläget är oklart vad beslutet kommer att innebära för verksamheten och vilka konsekvenser som uppstår. Got Event uppger också att bolaget förbereder överklagan av beslutet.

Interna bolag

- Göteborgs Stads Leasing AB – nytt hyresavtal

Göteborgs Stads Leasing rapporterar att bolagets hyresavtal löper ut den 31 december 2025 och att hyresvärden, Älvstranden Utveckling AB, har sagt upp avtalet för omförhandling. Bolaget uppger att nytt förslag från Älvstranden Utveckling är avsevärt dyrare och svårt att bedöma då bolaget förväntas ta över mycket av driftkostnaderna. Älvstranden Utveckling har samtidigt aviserat att bolaget behöver lämna lokalerna senast 31 december 2027 på grund av planerad stadsutveckling på västra Ringön och Frihamnen. Bolaget letar därför efter en ny lokal och har initierat en hyresvärdsupphandling som pågår. Parallellt förs även dialoger med stadsbyggnadsförvaltningen, stadsfastighetsförvaltningen och stadsledningskontoret gällande regelverket kring nya lokaler för verksamheten samt för att ännu en gång undersöka tillgång i stadens lokaler. Lokalfrågan är strategiskt viktig för bolaget för att kunna leverera på såväl nuvarande som framtida uppdrag och bolagets förhoppning är att kunna teckna avtal med ny hyresvärd runt sommaren.

Regionala bolag

- Renovakoncernen - Resultatutvecklingen

Liksom förra året finns det en åtgärdsplan framtagen för att förbättra den ekonomiska situationen men alla långsiktiga projekt och aktiviteter kommer tills vidare att pågå som planerat. Årets resultat prognostiseras något lägre än budgeterat och uppgå till cirka 30 miljoner kronor.

- Renovakoncernen - Fastighetsnära insamling

Införandet av fastighetsnära insamling av förpackningar (FNI) pågår med hög intensitet. Under 2025 kommer Renova att införa skrapinsamling i fyra delägarkommuner parallellt med förberedelser för införande av annan lösning i Göteborg under 2026. Införandet utgör en mycket stor omställning av verksamheten med stor mängd nya fordon, ny teknik och utökning av personal. Givet förändringens storlek rapporteras att arbetet fortskrider med måttliga störningar.

- Renovakoncernen - Inköp av vätfordon H2X

Under året har Renova fortsatt arbetat med att säkerställa leverans av de vätgasfordon från H2X som beställdes 2022/2023 och återbetalning av tidigare felaktigt utbetalt belopp kopplade till fordonen som avbeställts. Fortsatt har H2X finansiella problem vilket lett till ytterligare förseningar av såväl leverans som återbetalning. H2X har hitintills återbetalt cirka 800 tusen kronor av de 12 miljoner kronor som ska återbetalas. Med anledning av detta tog Renova upp en förväntad förlust om cirka 12 miljoner kronor i 2024 års bokslut.

- Renovakoncernen - Utveckling i ”Sysavfallet”

Sysav är ett kommunalt ägt avfallsbolag i Skåne, ägt av elva kommuner, som i struktur påminner mycket om Renova. Sedan ett flertal år bakåt har Konkurrensverket granskat Sysavs ägarkommuners tilldelning av uppdrag till bolaget med syfte att klargöra om dessa är i enlighet med lagen om offentlig upphandling (LOU) och speciellt de så kallade Tecal-undantagen. Rådande läge är att Högsta Förvaltningsdomstolen medgett konkurrensverket prövningstillstånd i fallet. Ett avgörande väntas under 2025 vilket innebär en vägledning vilken typ av verksamhet som kommuner kan tilldela ett eget bolag. Flera viktiga frågor ingår, bland annat om intäkter från energi och material ska anses utgöra en naturlig konsekvens av tilldelning av avfallstjänster. Renovas bedömning är fortsatt att nuvarande organisering av bolaget gör att pågående tilldelningar är i enlighet med LOU. Renova har också beredskap och möjlighet att göra ytterligare justeringar.

- Gryaab - Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram

Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram innehåller både mål avseende minskade utsläpp av kväve och fosfor från avloppssystemet och avseende minskade utsläpp av växthusgaser. Om Gryaab ska minska utsläppen av kväve och fosfor måste bolaget öka användningen av metanol vilket innebär ökade klimatutsläpp. Under 2025 har Gryaab dock som mål att köpa och använda 30% fossilfri metanol till en bedömd högre kostnad. Bolaget bedömer att det finns en målkonflikt mellan målen i Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram. Gryaabs styrelse har beslutat om inriktningen att vid en intressekonflikt mellan mål för klimat och utsläpp till recipient ska klimatet prioriteras. Reningen av fosfor, kväve och BOD ska dock utföras på ett sätt som uppfyller Gryaabs miljötillstånd. Gryaabs miljötillstånd är från 2020 och därmed är recipientutredning och en bedömning av vad recipienten tål relativt nyligen gjord. Gryaab har påtalat målkonflikten för miljö- och klimatnämnden.

Boplats

- Avgiftsfrihet för åldersgruppen 17–21 år

Boplats beskriver att bolaget under våren har beslutat om ett förslag om att införa avgiftsfrihet för unga mellan 17–21 år vid registrering som bostadssökande. Bolaget har bedömt att ärendet är av principiell beskaffenhet och har hemställt ärendet till kommunfullmäktige för ställningstagande. Denna hemställan hanteras i eget ärende till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige.

7.6 Övrig uppföljning och styrinformation nämnder

De fyra utbildningsnämnderna

- Område stadsgemensamt

De fyra utbildningsnämnderna har gemensamt tagit fram ett förslag på justerad fördelning av kommunbidraget mellan nämnderna, som avser Center för skolutveckling. Förslaget innebär 50 procent till grundskolenämnden, 25 procent till förskolenämnden, 15 procent till utbildningsnämnden och 10 procent till nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning.

Grundskolenämnden

- Underskott Språkcentrum

En vikande efterfrågan på studiehandledning på modersmål samt modersmålsundervisning inom vissa språkgrupper bedöms generera ett ekonomiskt underskott för nämnden. Verksamheten bedrivs i nuläget i utbildningsnämndens regi, men finansieras enligt en beslutad modell där grundskolenämnden har den största andelen.

- Inställda digitala nationella prov

Vårens nationella prov skulle genomföras digitalt, men till följd av brister i provtjänsten ställde Skolverket in proven med kort varsel och verksamheten har fått ställa om till tidigare rutiner och genomförande av ersättningsprov. Konsekvenserna är merarbete och ökad administration för verksamheten.

- Böcker för barn och unga

Kommunfullmäktige möjliggjorde i november 2024 för grundskolenämnden att avropa medel för inköp av gåvoböcker till elever med syftet att öka läsförståelsen hos elever i låg- och mellanstadiet. Grundskoleförvaltningen sköt till medel så att även elever i förskoleklass, högstadiet och anpassad grundskola inkluderades. Insatsen uppskattades och genomfördes väl, samtidigt som förvaltningen ser att en bättre framförhållning hade kunnat möjliggöra dialog med eleverna om deras önskemål av böcker.

Inköps- och upphandlingsnämnden

- Uppföljningsfrågor samt försörjningsrisker och beredskap

Inköps- och upphandlingsnämnden vill synliggöra det arbete som pågår i staden kring såväl uppföljningsområdet som kring försörjningsrisker och beredskap. För att uppnå effekt i hela staden behövs såväl fortsatt fokus som politiska beslut. Inom uppföljning och kontroll ger nämnden exempel på ärenden som är under politisk beredning, där framdrift är beroende av att beslut fattas i linje med de förslag som skrivits fram. Nämnden bedömer även att det är angeläget med stärkt samordning kring organisatorisk försörjningsberedskap, och beskriver en risk i att stadens uppdelning i olika ansvarsområden utifrån resursfunktion inte ger möjlighet till den samordning som krävs.

Intraservice

- Risker inom informationssäkerhet

Riskbilden kopplat till amerikanska leverantörer av molntjänster har förändrats. Problematiken med amerikansk underrättelselagstiftning kvarstår samtidigt som frågor aktualiserat kopplat till tillgänglighet av tjänsterna. Intraservice arbetar med fortsatt omvärldsbevakning och tar fram handlingsplaner utifrån olika alternativ.

- Pågående arbete inom informationssäkerhet

Inom Intraservice pågår flera initiativ i form av förvaltningsaktiviteter, förändringsuppdrag och projekt vars syfte är att förbättra och införa ny

funktionalitet i tjänster som levereras till förvaltningar och bolag inom Göteborgs Stad. Förvaltningen arbetar även med att förbereda sig även inför kraven utifrån NIS2 och den kommande cybersäkerhetslagstiftningen.

- Konsolideringsprojektet

Planering inför återstart av konsolidering av Framtidens IT-miljö pågår. Innan formell start kan ske behöver leveransöverenskommelse för 2025 signeras. Risk för negativ ekonomisk effekt finns för 2025.

Kretslopp och vattennämnden

- Fortsatt utbyggnad av förpackningsinsamling

Kretslopp och vattennämnden har sedan 2024 ansvar för fastighetsnära förpackningsinsamlingen för småhus och utbyggnaden pågår fram till år 2027. Från 2027 blir den fastighetsnära insamlingen vid flerbostadshus obligatorisk för fastighetsägarna. Samtidigt får dagens återvinningsstationer en ny roll med krav på färre avfallsslag. Sammantaget innebär detta en kraftig expansion av avfallsverksamheten.

- Ändrad avfallslagstiftning kan påverka avfallsverksamhetens omfattning

Regeringens förslag till reformering av avfallslagstiftningen kan påverka avfallsverksamheten från 2026. Förslaget innebär att vissa verksamheter undantas från kommunal hantering och andra ges större möjligheter till dispens. Förändringen innebär att den ekonomiska bördan på kvarstående abonnenter kan öka med upp mot 50 miljoner kronor per år. Nya krav på sortering i förslaget kräva ökade insatser av både hushåll och kommuner samt öka kostnaderna ännu mer.

- EU reviderar avfallsdirektivet

Direktivet kompletteras med regler för producentansvar för textilinsamling och behandling som ska implementeras i svensk lagstiftning senast 2027. Revideringen innebär också nya mål om minskning av matavfallet. Kommunerna fick ansvar för insamling av textilavfall från 2025. I dagsläget bekostas hanteringen av taxemedel och kapaciteten för materialåtervinning är låg.

Stadsbyggnadsnämnden

- Lagförslagsändring av PBL för bygglovshantering - "Ett nytt regelverk för bygglov"

Regeringen har föreslagit förändringar inom plan- och bygglagen (PBL) vilket kommer påverka stadsbyggnadsnämndens verksamhet. Målsättningen från regeringen är en implementering i slutet av 2025. För stadsbyggnadsnämnden kan det innebära en mycket kort förberedelseperiod mellan riksdagsbeslut och ikraftträdande. Förslaget innebär bland annat att delar av det som idag kräver bygglov eller anmälan, framöver kommer kunna genomföras utan krav på vare sig bygglov eller anmälan.

Stadsfastighetsnämnden

- Bostäder med särskild service

Nämndens har även rapporterat en väsentlig avvikelse avseende BmSS. Nämndens leverans gällande inkomna beställningar av BmSS bedöms som god. Men för att täcka behovet av bostäder/platser på fem års sikt behöver ytterligare beställningar inkomma och för att detta ska vara möjligt behöver fler lokaliseringar och bygggrätter tillskapas i tidiga skeden. Förvaltningen ser en positiv utveckling med

ett ökat antal planerade leveranser från och med 2026. Under april väntas förvaltningen fastställa sin plan för ökad leverans av BmSS-platser 2025–2027.

- Communityskolan

Stadsfastighetsnämnden beslutade i februari att ge förvaltningen i uppdrag att upprätta ett Triple Net-avtal (NNN-avtal) på 20 år med Räddningsmissionen för Communityskolan i befintliga lokaler och ett nytt hyresavtal tills Triple Net-avtalet kan träda i kraft.

Förvaltningen har uppmärksammat nämnden på att förvaltningens bedömning är att det utifrån nämndens reglemente inte är en kommunal angelägenhet att tillgodose en fristående aktörs lokalbehov om det inte finns särskilda skäl. Nämndens beslut har nu överklagats till förvaltningsrätten, vilken har beslutat om inhibition av beslutet. Resultat samt prognos per mars 2025

Socialnämnden Sydväst

- Anvisningsboende för Ukrainska flyktingar och förändrade förutsättningar

Förvaltningen har sedan 2022 haft uppdrag att anordna boende för ukrainska flyktingar. I dagsläget bor drygt 300 personer i anvisningsboende genom IOP med fyra idéburna organisationer. Uppdraget är i dagsläget helt finansierat av statliga medel. Dessa medel har inte varit tillräckliga för att täcka förvaltningens kostnader och läget har förvärrats när de boende efter ett år kan folkbokföra sig. Förvaltningen får då inte längre statliga medel men har fortfarande kvar kostnader. Nämnden har beviljats att nyttja eget kapital vilket gör att prognosen för helåret är 0.

Merparten av de som kommit till Sverige har under 2024/2025 kunnat folkbokföra sig och blivit anvisade genomgångslägenheter via Exploateringsförvaltningen. Dessa hyresgäster har numera tillgång till samma insatser som andra nyanlända. Under första halvåret 2025 har en omställnings- och avvecklingsprocess pågått för att anpassa till de nya förutsättningarna med minskat kommunalt och färre boende. Från den dag då den enskilde kunnat folkbokföra sig utgår ingen ersättning till kommunen.

- Trygghetsläget

Under 2024 skedde ett stort antal våldsdåd i stadsområdet med koppling till kriminella grupperingar. Förvaltningen följer fortsatt löpande läget i samverkan med polisen och andra berörda aktörer. Polisen bedömde under delar av 2024 läget som rött (stor sannolikhet för fler dåd). Under hela början av 2025 har läget bedömts vara grönt. Förvaltningen ser fortsatt ett stort behov av stödinsatser till individer i riskzon eller som vill lämna kriminalitet. Arbetet med både unga och vuxna i kriminalitet har intensifierats och resurser har avsatts för att möta behovet.

Utbildningsnämnden

- Inställda digitala nationella prov

Vårens nationella prov skulle genomföras digitalt, men till följd av brister i provtjänsten ställde Skolverket in proven med kort varsel och verksamheten har fått ställa om till tidigare rutiner och genomförande av ersättningsprov. Konsekvenserna är merarbete och ökad administration för verksamheten.

Valnämnden

- Digitalisering

Den nationella Valmyndigheten arbetar för att digitalisering av verksamheten vilket bedöms få stor konsekvens på valnämndens verksamhet. Införande av digitala röstkort och digitala väljarförteckningar planeras till riksdagsval, kommun- och regionfullmäktigeval 2026 och påverkar förtidsröstningen. Införandet av digitala röstlängder i vallokalerna planeras till EU-valet 2029. Förväntade konsekvenser för 2026 har beaktats i nämndens hemställan om kommunbidrag för år 2026 för att genomföra allmänna val. Denna hemställan hanteras i förutsättningar för budget 2026-2028.

Beredskap för särskilda ändamål (tkr)	Budget	Utfall perioden	Prognos helår	Avvikelse
Allmän reserv*	246 000	22 400	223 600	22 400
Kommuncentral riskpost, investeringsrelaterade driftskostnader.	26 200	0	26 200	0
Beredskap ökade kostnader justeringar enligt finansieringsprincipen.	12 400	12 400	12 400	0
Beredskap fördelning statliga medel schablonmedel.	36 000	0	36 000	0
Öka informationsflödet till brottsbekämpning (Komplettering feb)	-	0	800	-800
Nya socialtjänstlagen (Komplettering feb)	-	0	3 600	-3 600
Summa beredskap för särskilda ändamål	320 600	34 800	302 600	18 000

*22 400 tkr upplöstes i kompletteringsbudget feb (KS 2025-03-26 §264 och KF 2025-03-27 §135)

Budgeterade kostnader för särskilda ändamål (tkr)	Budget	Utfall perioden	Prognos helår	Avvikelse
Revisorskollegiet	43 753	10 938	43 753	0
Indexering infrastrukturella avsättningar	3 500	13 797	26 791	-23 291
Bidrag politiska partier	33 694	3 704	33 694	0
Lindholmen science park, grundfinansiering (aktieägartillskott)	3 000	0	3 000	0
Lindholmen science park Visual Arena	3 200	0	3 200	0
Göteborgs Symfoniker bidrag	2 500	0	2 500	0
Win Win Gothenburg sustainability award	1 500	0	1 500	0
Kommunövergripande avgifter	65 685	14 681	65 685	0
Räddningstjänsten brandvatten	4 365	1 091	4 365	0
Medlemsavgift räddningstjänsten	408 800	89 545	408 80	0
Pensioner Räddningstjänsten	92 200	31 462	92 200	0
Stärkt Klimatanpassning	10 000	2 125	10 000	0
Samordningsförbundet	15 375	0	15 375	0
Arenauppdraget	10 000	807	10 000	0
Krisberedskap och civilt försvar, förmågehöjande åtgärder	15 000	0	15 000	0
Kapitalkostnader	930 000	222 149	920 000	10 000
Förstärka arbetet med jämlikt Göteborg	3 000	0	3 000	0
Avsättning för arbetstidsinnovationer	30 000	7 500	30 000	0
Pensionskostnader	2 935 000	833 076	2 757 297	177 703
Finansiering via intern pensionsavgift	-1 780 000	-406 515	-1 780 000	0
Avsättning för gränssnittsärenden	10 000	0	10 000	0
Avsättning för kulturhuset Vingen	4 000	0	4 000	0
Summa budgeterade kostnader för särskilda ändamål	2 844 572	824 360	2 680 160	164 412

Poster som hanteras genom beslut av andra nämnder/styrelser (tkr)	Budget	Utfall perioden	Prognos helår	Avvikelse
<u>Medel som hanteras av miljö- och klimatanmänden</u>				
Klimatkontrakt	700	175	700	0

Medel som hanteras genom redovisning i kommunstyrelsens uppföljningsrapporter

Extern visselblåsarfunktion	700	77	700	0
Personal- och kompetensförsörjning	15 500	665	14 500	1 000
Kostnader för ordförandeskap STRING	500	0	500	0
Etablering förutsättningar för AI	5 000	0	5 000	0

Trygghetsfrämjande åtgärder

LOV 3 områden (kommunstyrelsen)	34 000	6 856	34 000	0
Förstärkt kamerabevakning (avropas Stadsmiljönämnden)	5 000	0	5 000	0
Samverkanslokaler (avropas kommunstyrelsen och socialnämnd centrum)	2 000	0	2000	0
Trygghetspott, avropas Kommunstyrelsen (omfördelning Centrum kompl feb)	15 000	0	5 000	10 000
Trygghetspott, avropas Centrum (omfördelning Kommunstyrelsen kompl feb)	-	0	10 000	-10 000

Medel som hanteras genom beslut av Kretslopp- och vattennämnden

Dagvatten och skyfall	11 000	0	11 000	0
Kretslopp- och vattennämnden västsvenska paketet	2 000	0	2 000	0
Skattekollektivets eventuella övertagande av nedlagda deponier	1 000	0	1 000	0
Driftskostnader tillkommande anläggningar (skyfall)	300	0	300	0

Medel som hanteras genom beslut av Stadsfastighetsnämnden som fördelar medlen mellan berörda nämnder

Evakuerings- och omställningskostnader	113 000	25 292	113 000	0
--	---------	--------	---------	---

Medel som hanteras genom beslut av stadsmiljönämnden

Enkelt avhjälpda hinder	10 000	0	10 000	0
Citysamverkan	1 000	0	1 000	0
Säsongsbelysning inom Citysamverkan	2 000	0	2 000	0
Driftskostnader tillkommande anläggningar	44 660	0	44 600	0

Medel som hanteras genom beslut av socialnämnderna och idrotts- och föreningsnämnden

Fritidsbanker	13 000	1 749	13 000	0
---------------	--------	-------	--------	---

Medel som hanteras genom beslut av Utbildningsnämnden, Grundskolenämnden och Stadsmiljönämnden

Sommarlovskort	33 000	0	30 500	2 500
----------------	--------	---	--------	-------

Medel som hanteras genom beslut av Socialnämnd centrum

Beredskap ökade kostnader temporära bostäder	3 000	328	1 300	1 700
--	-------	-----	-------	-------

Medel som hanteras genom beslut av Exploateringsnämnden

Beredskap ökade kostnader temporära bostäder	17 000	4 250	17 000	0
---	--------	-------	--------	---

Medel som hanteras genom beslut av Kulturförvaltningen och Förskolenämnden

Alfons Åbergs kulturhus	2 000	2 000	2 000	0
-------------------------	-------	-------	-------	---

Medel som hanteras genom beslut av Utbildningsnämnden och Grundskolenämnden

Gratis mensskydd på alla kommunala högstadi- och gymnasieskolor	5 000	0	2 000	3 000
--	-------	---	-------	-------

Medel som hanteras genom beslut av Idrotts- och föreningsnämnden

Driftskostnader tillkommande anläggningar	20 500	0	20 500	0
--	--------	---	--------	---

Medel som hanteras genom beslut i Kulturnämnden

Driftskostnader tillkommande anläggningar	5 400	0	5 400	0
--	-------	---	-------	---

Medel som hanteras genom beslut av Socialnämnderna

Förstärkta helg- och lovaktiviteter (utökat med 5 mnkr i kompl feb)	8 000	549	13 000	-5 000
--	-------	-----	--------	--------

Medel som hanteras genom beslut av Socialnämnd Hisingen

Finansiering brandoffrens anhöriga	1 000	0	1 000	0
------------------------------------	-------	---	-------	---

Medel som hanteras genom beslut av Stadsfastighetsnämnden

Strategiskt markförvärv (kompl feb)	-	0	10 000	-10 000
-------------------------------------	---	---	--------	---------

Summa poster som hanteras genom beslut av andra nämnder/styrelser	371 260	41 941	378 060	-6 800
--	----------------	---------------	----------------	---------------

Finansiella kostnader och intäkter (tkr)	Budget	Utfall perioden	Prognos helår	Avvikelse
Allmän utdelning	350 000	0	350 000	0
Ränteintäkter bolag	1 367 100	345 945	1 465 000	97 900
Räntekostnader	-1 631 000	-352 818	-1 481 000	150 000
Övriga finansiella poster	-6 000	-9 569	-26 400	-20 400
Internränta nämnder	960 500	235 491	970 000	9 500
Resultat koncernbanken	1 040 600	219 049	1 277 600	237 000



Övrig väsentlig styrinformation Delårsrapport mars 2025 - nämnder och styrelser

I denna bilaga återfinns samtliga punkter som lyfts som övrig väsentlig styrinformation från nämnder och styrelser kopplat till delårsrapport mars 2025. Flera nämnder och styrelser lyfter inget, de är därför borttagna ur denna rapport.

Innehållsförteckning

1	Stadsbyggnadsnämnden	3
2	Förskolenämnden	4
3	Grundskolenämnden	5
4	Inköps- och upphandlingsnämnden	7
5	Kretslopp och vattennämnden	8
6	Stadsfastighetsnämnden	9
7	Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning	10
8	Nämnden för Intraservice	11
9	Socialnämnden Sydväst	13
10	Utbildningsnämnden	14
11	Valnämnden	16
12	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden	17
13	Göteborg Energi AB	18
14	Higab AB (koncern)	19
15	Göteborg & Co (Klusterkoncernen)	21
16	Gryaab AB	22
17	Renova AB	23
18	GREFAB	24
19	Göteborgs Stads Leasing AB	25
20	Boplats Göteborg AB	26

1 Stadsbyggnadsnämnden

1.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Lagförslagsändring av PBL för bygglovshantering - "Ett nytt regelverk för bygglov"

Regeringen har föreslagit förändringar inom plan- och bygglagen (PBL) vilket kommer påverka flera av stadsbyggnadsnämndens verksamheter. I dagsläget finns inga beslut för den ändrade lagen, men målsättningen från regeringen är en implementering i slutet av 2025. Lagrådet har under mars månad yttrat sig över lagrådsremissen.

Förslaget innebär ett nytt kapitel 9 i PBL (kapitlet avser Lov och förhandsbesked) och ändringar i vissa andra kapitel. Förändringarna rör bland annat lovplikten, försvarsmaktens nya roll samt nya avvikelsemöjligheter. Förslaget innebär bland annat att delar av det som idag kräver bygglov eller anmälan, framöver kommer kunna genomföras utan krav på vare sig bygglov eller anmälan.

För stadsbyggnadsnämnden kommer det innebära en mycket kort förberedelseperiod mellan riksdagsbeslut och ikraftträdande av den uppdaterade lagen. Förutom ändringarna gällande bygglovsplikten och kommunens handläggning av lov och anmälan, behöver nämnden även se över delegationsordning och taxa. Dessutom behövs en ändring av översiktsplanen.

För att förvaltningen ska ha förutsättningar att anpassa verksamheten till de kommande ändringarna behöver en omfattande genomlysning av juridiska, ekonomiska och organisatoriska konsekvenser genomföras. Med anledning av detta har förvaltningen startat ett projekt för att analysera konsekvenserna samt förbereda arbete med att för ta fram uppdaterade rutiner för berörda verksamheter.

Beskrivningen av den ekonomiska påverkan, så som den går att analysera i detta läget, redovisas under avsnitt 4 (Insamling av information inför Budget 2026).

2 Förskolenämnden

2.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Förslag på fördelning av kommunbidrag

Stadsledningskontoret bereder för närvarande hemställan från grundskolenämnden, förskolenämnden samt nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige om att ändra grundskolenämndens och utbildningsnämndens reglementen. Det skulle innebära en förändrad organisation där Språkcentrum överförs från utbildningsnämnden till grundskolenämnden, samt att Center för skolutvecklings resurser delas upp mellan de fyra skolförvaltningarna. Hemställan omfattar också att kommunfullmäktige ska göra nödvändiga justeringar i kommunbidraget. I hemställan som ärendet härrör från konstateras att Språkcentrum finansieras via att grundskoleförvaltningen, utbildningsförvaltningen och fristående aktörer beställer insatser, samt att den föreslagna förändringen bör kunna genomföras utan en omfördelning av kommunbidrag. Berörda förvaltningar har därför gemensamt tagit fram förslag på hur justerad fördelning av kommunbidraget för Center för skolutveckling kan se ut. Fördelningen blir ett underlag för stadsledningskontoret att väga in i beredning av stadens budget 2026, förutsatt att kommunfullmäktige beslutar om reglementesförändring för de berörda nämnderna.

Förvaltningarna är överens om att befintlig budget för Center för skolutveckling ska fördelas utifrån följande procentsiffror; 50 procent grundskolenämnden, 25 procent förskolenämnden, 15 procent utbildningsnämnden samt 10 procent nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning.

Befintlig budget uppgår 2025 till 20 249 tusen kronor varav 1 600 tusen kronor är schablonmedel. Förvaltningarna är överens om att undanta schablonmedel vid beräkningen.

Förvaltningarna är överens om att befintligt hyresavtal avseende Bohusgatan, för lokaler som Center för skolutveckling nyttjar, kvarstår hos Utbildningsnämnden tills avtalet sägs upp för att sluta gälla 2027-12-31. Kostnaderna för lokalkostnaderna delas enligt ovan nämnda procent och sträcker sig tills avtalet går ut. Skulle annan verksamhet komma in i lokalerna upphör övriga nämnders betalningsansvar.

3 Grundskolenämnden

3.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Förslag om fördelning av kommunbidrag vid beslut om reglementesändring

Stadsledningskontoret bereder för närvarande hemställan från grundskolenämnden, förskolenämnden samt nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige om att ändra grundskolenämndens och utbildningsnämndens reglementen, vilket skulle innebära en förändrad organisation där Språkcentrum överförs från utbildningsnämnden till grundskolenämnden, samt att Center för skolutvecklings resurser delas upp mellan de fyra skolförvaltningarna. Hemställan omfattar också att kommunfullmäktige ska göra nödvändiga justeringar i kommunbidraget.

Berörda förvaltningar har gemensamt tagit fram förslag på hur justerad fördelning av kommunbidraget för Center för skolutveckling kan se ut. Fördelningen blir ett underlag för stadsledningskontoret att väga in i beredning av stadens budget 2026 förutsatt att kommunfullmäktige beslutar om reglementesändring för de berörda nämnderna. I hemställan konstateras att Språkcentrum finansieras via att grundskoleförvaltningen, utbildningsförvaltningen och fristående aktörer beställer insatser och att den föreslagna förändringen bör kunna genomföras utan en omfördelning av kommunbidrag i denna del.

Förvaltningarna är överens om förslag att befintlig budget för Center för skolutveckling ska fördelas enligt följande: 50 procent grundskolenämnden, 25 procent förskolenämnden, 15 procent utbildningsnämnden samt 10 procent nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning.

Befintlig budget uppgår 2025 till 20 249 000 kronor varav 1 600 000 kronor är schablonmedel. Förvaltningarna är överens om att undanta schablonmedel vid beräkningen.

Förvaltningarna är överens om att befintligt hyresavtal avseende Bohusgatan, för lokaler som Center för skolutveckling nyttjar, kvarstår hos utbildningsnämnden tills avtalet sägs upp för att sluta gälla 2027-12-31. Lokalkostnaderna delas enligt ovan nämnda procent och sträcker sig tills avtalet går ut. Skulle annan verksamhet komma in i lokalerna upphör övriga nämnders betalningsansvar.

Underskott för Språkcentrum

Verksamheten Språkcentrum gör en prognos på ett underskott på 14,4 miljoner kronor för 2025. 13 miljoner kronor av detta underskott prognostiseras belasta grundskoleförvaltningen enligt beslutad ekonomimodell där över- och underskott fördelas per tjänst och skolform. Drygt 90 procent av Språkcentrums verksamhet är riktad till grundskoleförvaltningen.

Underskottet förklaras av en vikande efterfrågan på studiehandledning och modersmålsundervisning, främst inom arabiska och somaliska, utan att verksamheten har klarat att göra nödvändiga anpassningar. Verksamheten uppvisade ett negativt resultat även för 2024.

Språkcentrum organiserar modersmålsundervisning och studiehandledning till grundskolor och gymnasieskolor. I enlighet med utbildningsnämndens reglemente ansvarar de för verksamheten och den organiseras inom område Stadsgemensamt. En hemställan har gjorts till kommunfullmäktige om att ändra berörda nämnders reglementen så att Språkcentrum överförs till grundskolenämnden.

Inställda digitala nationella prov

Regeringen beslutade 2017 att digitalisera de nationella proven. Under 2024 lanserades Skolverkets provtjänst så att grundskolor och gymnasieskolor kunde genomföra de första digitala nationella proven och bedömningsstöden. I mars 2025 skulle elever i årskurs 6 och 9 genomföra digitala nationella prov via Skolverkets provplattform. Skolverket beslutade den 7 mars 2025 att ställa in genomförandet av digitala nationella prov i Skolverkets provplattform på grund av stora brister i provtjänsten.

Förvaltningen har lagt ner omfattande personella resurser för att förbereda och säkra ett, för skolorna, fungerande genomförande av digitala nationella prov. Förvaltningen har flera gånger informerat Skolverket om de brister som identifierats längs vägen. Nu behöver istället resurser läggas på att säkra ett hanterbart genomförande av ersättningsprov. Konsekvenser för grundskoleförvaltningens verksamhet är återgång till tidigare rutiner och att skolorna får genomföra ersättningsprov vilket innebär en administrativ börda.

Böcker för barn och unga

I slutet av november 2024 avsatte kommunfullmäktige 6 miljoner kronor för kommuncentralt avrop för grundskolenämnden, för att täcka kostnader kopplade till inköp av böcker för barn och unga. Syftet var att öka läsförståelsen hos elever i låg- och mellanstadiet. Avropet gick till att köpa in gåvoböcker till alla elever. För att inkludera även elever i högstadiet, förskoleklass och anpassad grundskola sköt förvaltningen till extra medel.

Julkalappssatsningen i form av böcker var en uppskattad insats, och cirka 47 800 böcker beställdes. Förvaltningens erfarenhet av att hantera omfattande beställningar och leveranser bidrog till att processen genomfördes framgångsrikt. Från förvaltningens perspektiv är det önskvärt att liknande beslut fattas med längre framförhållning. Med längre tidsram möjliggörs en mer ingående dialog tillsammans med eleverna om deras önskemål av böcker.

4 Inköps- och upphandlingsnämnden

4.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Uppföljningsfrågor samt försörjningsrisker och beredskap

Inköps- och upphandlingsnämnden bedömer det som väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen att synliggöra det arbete som pågår kring såväl uppföljningsområdet som kring försörjningsrisker och beredskap. För att uppnå effekt i hela staden behövs såväl fortsatt fokus som politiska beslut. Exempelvis beskrivs nedan ärenden som är under politisk beredning, där framdrift är beroende av att beslut fattas i linje med de förslag som skrivits fram.

Försörjningsrisker och beredskap

Inköp och upphandlingsverksamhet är ett område som är känsligt för oegentligheter och otillbörlig påverkan likväl som det är påverkat av vad som sker i vår omvärld. Stadens inköp innebär stora summor och har en stor påverkan på hur väl staden når sina målsättningar inom exempelvis hållbarhetsområdet, samtidigt är det av vikt att det sker på ett korrekt sätt. Hög beredskapsförmåga samt stadenövergripande systematik för uppföljning och kontroll är därav väsentligt fokus framåt.

I nuläget bedöms stärkt samordning i staden kring organisatorisk försörjningsberedskap vara angeläget. Nämnden ser risk att stadens uppdelning i olika ansvarsområden utifrån resursfunktioner inte ger möjlighet till den samordning som krävs.

Uppföljningsfrågor

Gällande uppföljning och kontroll finns framtagna förslag om fortsatt hantering. Dessa ärenden är under politisk beredning. Det ena ärendet avser satsning på utökning av dagens kontrollorganisation i arbetet mot välfärdsbrott. Det handlar både om att agera likvärdigt mot oseriösa aktörer, men också att ha tillgång till ett proaktivt arbete med metodstöd som gör staden mindre sårbar. Vad gäller frågan om kontrollorganisation ska även nämnas behovet av satsning hos andra köpande organisationer i staden, inte minst hos funktionen för samordnad placering och inköp (SPINK) inom socialförvaltningarna.

Det andra ärendet handlar om nämndens framtagande av Årlig analys, i vilken det framgår önskemål om utveckling kring uppföljning. Sammanhållning kring terminologi och processer behövs för stärkt systematik och styrning. Det är flera delar i detta varav en viktig parameter är en stadengemensam bastjänst med tillhörande processer.

5 Kretslopp och vattennämnden

5.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Fortsatt utbyggnad av förpackningsinsamling

Kretslopp och vatten övertog ansvaret för förpackningar från 2024 och under 2025 påbörjas utbyggnaden av fastighetsnära insamlingen när hemsortering införs för småhus fram till 2027. Från 2027 blir även den fastighetsnära insamlingen vid flerbostadshus obligatorisk för fastighetsägarna, vilket innebär ökade krav på utrymme vilket påverkar flerbostadshusägarna. Kravet innebär en utökning även av flerbostadshusens insamling jämfört med idag. Samtidigt får dagens återvinningsstationer en ny roll med krav på färre avfallsslag och behovet av dem minskar. Sammantaget innebär detta en kraftig expansion av avfallsverksamheten.

Ändrad avfallslagstiftning kan påverka avfallsverksamhetens omfattning

Regeringens förslag till reformering av avfallslagstiftningen från i höstas kan påverka avfallsverksamheten från tidigast 2026. Enligt förslaget kan vissa verksamheter undantas från kommunal hantering och andra ges större möjligheter till dispens. Förslaget kommer, om det genomförs, minska efterfrågan på förvaltningens tjänster. Taxeintäkterna på årsbasis kan inom några år minska med upp mot 100 miljoner kronor jämfört med dagens nivå. Den ekonomiska bördan på kvarstående abonnenter kan öka med upp mot 50 miljoner kronor tills anpassning skett, men vissa kostnader kommer kvarstå och behöva bäras av kvarvarande kunder. Dessutom kan nya krav på sortering i förslaget kräva ökade insatser av både hushåll och kommuner samt öka kostnaderna än mer.

EU reviderar avfallsdirektivet

Direktivet kompletteras för närvarande med regler för producentansvar för textil som ska implementeras i svensk lagstiftning senast 2027. Kommunerna fick ansvar för insamling av textilavfall från 2025 och de nya reglerna innebär att producenterna inom några år ska bekosta insamlingen och ansvara för behandlingen. Tills dess bekostas hanteringen av taxemedel och kapaciteten för materialåtervinning är låg vilket innebär att en stor andel insamlat textilavfall energiåtervinns.

Revideringen innebär också nya mål om minskning av matavfallet. Till 2030 ska matavfallet från handel, restauranger, storkök och hushåll därför minska med 30 procent, jämfört med 2021-2023. Hur detta kommer påverka förvaltningen är ännu oklart.

6 Stadsfastighetsnämnden

6.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Bostäder med särskild service

Leverans och resurssättning mot inkomna beställningar av BmSS bedöms som god. Detta räcker dock inte för att möta det samlade behovet av platser i femårsperspektivet. Ytterligare beställningar behöver inkomma och för att detta ska vara möjligt behöver även fler lokaliseringar och bygggrätter tillskapas i tidiga skeden. Förvaltningen noterar att detta gemensamma arbete i staden är komplext och konstaterar att de lätta lokaliseringarna oftast redan bebyggts. Det innebär att risker kopplat till bygglovshantering och genomförande ökar vilket i förlängningen bedöms få påverkan på både kostnad och genomförandetid. Förvaltningen ser dock en positiv utveckling med ett ökat antal planerade leveranser från och med 2026.

Den genomförda anbudsförfrågan avseende hyresvärdskap för BmSS avbröts då resultatet inte motsvarade förväntningarna. Utifrån de erfarenheter som dragits, arbetar projektet nu med en reviderad strategi tillsammans med förvaltningen för funktionsstöd. Arbetet är pausat tillfälligt av funktionsstöd och planeras återupptas i vinter.

Under april väntas förvaltningen fastställa sin plan för ökad leverans av BmSS-platser 2025–2027. Planen är förvaltningsövergripande och innehåller tre delar. Den första delen kartlägger arbete som redan pågår i förvaltningen, samt utmaningar och behov dessa ser. Del två innehåller själva planen med en rad aktiviteter för att ytterligare öka leveransen. Bland aktiviteterna finns exempelvis att systematiskt kapacitetssöka byggnader, välja rätt upphandlingsstrategier och säkerställa rätt resursallokering. Den tredje delen innehåller tillfälliga nyckeltal för att följa utvecklingen och säkerställa att leveransen ökar.

Communityskolan

Stadsfastighetsnämnden beslutade i februari att ge förvaltningen i uppdrag att upprätta ett Triple Net-avtal (NNN-avtal) på 20 år med Räddningsmissionen för Communityskolan i befintliga lokaler. Nämnden uppdrog också förvaltningen att teckna ett nytt hyresavtal avseende befintliga lokaler på befintliga villkor att gälla senast från 1 juni och tills vidare, intill dess att ett möjligt Triple Net-avtal tecknats och ersätter avtalet.

Förvaltningen har uppmärksammat nämnden på att förvaltningens bedömning är att det utifrån nämndens reglemente inte är en kommunal angelägenhet att tillgodose en fristående aktörs lokalbehov om det inte finns särskilda skäl. Förvaltningen bedömer att det i detta fall inte har framkommit sådana skäl och att hyresgästen kände till att hyresavtalet skulle sägas upp till avtalstidens utgång och övertog ett lokalhyresavtal som var uppsagt för avflyttning vid överlåtelsen. Förvaltningen har även i övrigt uppmärksammat nämnden på att det finns skäl som talar emot fortsatt upplåtelse av skollokaler. Nämndens beslut har nu överklagats till förvaltningsrätten, vilken har beslutat om inhibition av beslutet. Förvaltningen avvaktar förvaltningsrättens fortsatta prövning av överklagan.

7 Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning

7.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Stadsledningskontoret bereder för närvarande hemställan från grundskolenämnden, förskolenämnden samt nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige om att ändra grundskolenämndens och utbildningsnämndens reglementen, vilket skulle innebära en förändrad organisation där språkcentrum överförs från utbildningsnämnden till grundskolenämnden, samt att center för skolutvecklings resurser delas upp mellan de fyra skolförvaltningarna.

Hemställan omfattar också att kommunfullmäktige ska göra nödvändiga justeringar i kommunbidraget. I hemställan som ärendet härrör från konstateras att språkcentrum finansieras via att grundskoleförvaltningen, utbildningsförvaltningen och fristående aktörer beställer insatser och att den föreslagna förändringen bör kunna genomföras utan en omfördelning av kommunbidrag.

Berörda förvaltningar har därför gemensamt tagit fram förslag på hur justerad fördelning av kommunbidraget för center för skolutveckling kan se ut. Fördelningen blir ett underlag för stadsledningskontoret att väga in i beredning av stadens budget 2026 förutsatt att kommunfullmäktige beslutar om reglementesförändring för de berörda nämnderna.

Förvaltningarna är överens om att befintlig budget för center för skolutveckling ska fördelas utifrån följande procentsiffror; 50 procent grundskolenämnden, 25 procent förskolenämnden, 15 procent utbildningsnämnden samt 10 procent nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning.

Befintlig budget uppgår 2025 till 20 249 000 kronor varav 1 600 000 kronor är schablonmedel. Förvaltningarna är överens om att undanta schablonmedel vid beräkningen.

Förvaltningarna är överens om att befintligt hyresavtal avseende Bohusgatan, för lokaler som Center för skolutveckling nyttjar, kvarstår hos Utbildningsnämnden tills avtalet sägs upp för att sluta gälla den 31 december 2027. Kostnaderna för lokalkostnaderna delas enligt ovan nämnda procent och sträcker sig tills avtalet går ut. Skulle annan verksamhet komma in i lokalerna upphör övriga nämnders betalningsansvar.

8 Nämnden för Intraservice

8.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Risker inom informationssäkerhet

Riskbilden kopplat till amerikanska leverantörer av molntjänster har förändrats. Problematiken med amerikansk underrättelselagstiftning kvarstår samtidigt som frågor aktualiserat kopplat till tillgänglighet av tjänsterna. Omvärldsbevakning ger svar om att risk finns för att amerikanska leverantörer kan bli beordrade av amerikanska myndigheter att strypa eller upphöra med tillhandahållande av molntjänster. I sammanhanget är det oväsentligt om datahallar är belägna i Sverige eftersom avstängning och avlyssning kan ske på distans.

Utifrån rådande riskbild har Intraservice identifierat risker kopplat till upphävande av EU–US Data Privacy Framework (EUUSDPF). EUUSDPF är det avtal som förhandlades fram under 2022 mellan EU-kommissionen och ”Biden administrationen” i syfte att hantera de brister som uppdagades genom domen i Schrems II. Avtalet trädde i kraft under 2023. De risker som Intraservice identifierat utgörs av att

- USA från sitt perspektiv säger upp/upphäver avtalet, vilket kan leda till att EU-kommissionen bedömer att det inte längre är säkert att överföra personuppgifter
- EU-kommissionen upphäver ensidigt avtalet utifrån att det är att anse att skyddsmekanismerna i EUUSDPF inte längre ger avsett skydd för europeiska personuppgifter
- EU-domstolen upphäver avtalet

Konsekvenserna blir en lagmässig motstridighet. Intraservice arbetar med fortsatt omvärldsbevakning och tar fram handlingsplaner utifrån olika alternativ.

Pågående arbete inom informationssäkerhet

Inom Intraservice pågår flera initiativ i form av förvaltningsaktiviteter, förändringsuppdrag och projekt vars syfte är att förbättra och införa ny funktionalitet i tjänster som levereras till förvaltningar och bolag inom Göteborgs Stad. Motsvarande arbete sker även kopplat till förvaltningens egna funktioner.

Fokus för flertalet av dessa initiativ är att förstärka hur väl förvaltningen som sådan och tjänsteleveranser uppfyller krav utifrån lagar, förordningar och Göteborgs Stads styrande dokument. Några exempel på sådana initiativ är projektet *Etablera systematiskt informationssäkerhetsarbete*, tjänsteutvecklingsprojektet som är kopplat till bastjänsten *Stöd för dokumentation av personuppgiftsbehandlingar och informationssäkerhet*, och uppdrag som pågår och är planerade utifrån att förvaltningen identifierat förbättringsbehov i samband med GAP-analyser, analyser som skett i samband med Lessons learned, penetrationstester och riskanalyser.

Det finns aktiviteter som pågår sedan en tid tillbaka och det finns aktiviteter som är planerade för 2025 och 2026.

Förvaltningen arbetar även med att förbereda sig även inför kraven utifrån NIS2 och den kommande cybersäkerhetslagstiftningen.

Konsolideringsprojektet

Planering inför återstart av konsolidering av Framtidens IT-miljö pågår. Styrgruppen har fastställt ett gemensamt projektdirektiv. Projektet avvaktar signering av Framtiden gällande ny leveransöverenskommelse för 2025 innan formell start av projektet kan ske. På grund av att återstarten försenats finns det risk att det uppkommer en ekonomisk negativ effekt för 2025. Förvaltningen kommer föra dialog med Framtiden för att säkerställa god ekonomisk balans i projektet.

9 Socialnämnden Sydväst

9.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Anvisningsboende för Ukrainska flyktingar och förändrade förutsättningar.

Förvaltningen har sedan våren 2022 haft uppdrag att anordna boende för ukrainska flyktingar. I dagsläget bor drygt 300 personer i anvisningsboende genom IOP med fyra idéburna organisationer (Räddningsmissionen, Bräcke diakoni, Reningsborg och Skyddsvärnet). Social Sydväst har sedan 1 april inga boenden i egen regi. Uppdraget är i dagsläget helt finansierat av statliga medel. Dessa medel har inte varit tillräckliga för att täcka kostnaderna och läget har förvärrats när de boende efter ett år kan folkbokföra sig. Vi får då inte längre statliga medel men har fortfarande kvar kostnader för boendena.

Nämnden har beviljats att nyttja eget kapital vilket gör att prognosen för helåret är 0.

Merparten av de som kommit till Sverige har under 2024/2025 kunnat folkbokföra sig och blivit anvisade genomgångslägenheter via Exploateringsförvaltningen i Göteborgs stad. Dessa hyresgäster har numera tillgång till samma insatser som andra nyanlända. De kan söka etableringsinsatser från Arbetsförmedlingen, stöd från Etableringsenheten och uppsöka Welcome house för information i socialförvaltning Centrum.

Under första halvåret 2025 har en omställnings- och avvecklingsprocess pågått för att anpassa till de nya förutsättningarna med minskat kommunal och färre boendegäster. Från den dag då den enskilde kunnat folkbokföra sig utgår ingen ersättning till kommunen.

Trygghetsläget

Under 2024 skedde ett stort antal våldsdåd i stadsområdet med koppling till kriminella grupperingar. Förvaltningen följer fortsatt löpande läget i samverkan med polisen och andra berörda aktörer. Polisen bedömde under delar av 2024 läget som rött (stor sannolikhet för fler dåd). Under hela början av 2025 har läget bedömts vara grönt.

Förvaltningen ser fortsatt ett stort behov av stödinsatser till individer i riskzon eller som vill lämna kriminalitet. Arbetet med både unga och vuxna i kriminalitet har intensifierats och resurser har avsatts för att möta behovet.

10 Utbildningsnämnden

10.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Utredning av område Stadsgemensamt

Stadsledningskontoret bereder för närvarande hemställan från grundskolenämnden, förskolenämnden samt nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning till kommunstyrelsen och kommunfullmäktige om att ändra grundskolenämndens och utbildningsnämndens reglementen, vilket skulle innebära en förändrad organisation där Språkcentrum överförs från utbildningsnämnden till grundskolenämnden, samt att Center för skolutvecklings resurser delas upp mellan de fyra skolförvaltningarna. Hemställan omfattar också att kommunfullmäktige ska göra nödvändiga justeringar i kommunbidraget. I hemställan som ärendet hör från konstateras att Språkcentrum finansieras via att grundskoleförvaltningen, utbildningsförvaltningen och fristående aktörer beställer insatser och att den föreslagna förändringen bör kunna genomföras utan en omfördelning av kommunbidrag.

Berörda förvaltningar har gemensamt tagit fram förslag på hur justerad fördelning av kommunbidraget för Center för skolutveckling kan se ut. Fördelningen blir ett underlag för stadsledningskontoret att väga in i beredning av stadens budget 2026 förutsatt att kommunfullmäktige beslutar om reglementesförändring för de berörda nämnderna.

Förvaltningarna är överens om att befintlig budget för Center för skolutveckling ska fördelas utifrån följande procentsiffror; 50 procent grundskolenämnden, 25 procent förskolenämnden, 15 procent utbildningsnämnden samt 10 procent nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning.

Befintlig budget uppgår 2025 till 20 249 tusen kronor varav 1 600 tusen kronor är schablonmedel. Förvaltningarna är överens om att undanta schablonmedel vid beräkningen.

Förvaltningarna är överens om att befintligt hyresavtal avseende Bohusgatan, för lokaler som Center för skolutveckling nyttjar, kvarstår hos Utbildningsnämnden tills avtalet sägs upp för att sluta gälla 2027-12-31. Lokalkostnaderna delas enligt ovan nämnda procent och sträcker sig tills avtalet går ut. Skulle annan verksamhet komma in i lokalerna upphör övriga nämnders betalningsansvar.

Inställda digitala nationella prov

Införandet av digitala nationella prov har krävt ett omfattande förberedelsearbete inom Utbildningsförvaltningen för att säkerställa ett fungerande genomförande för gymnasieskolans elever under våren 2025. Betydande personella resurser har lagts på planering, tekniska förberedelser och utbildning, och förvaltningen har löpande påtalat identifierade brister för Skolverket.

Med kort varsel inför de planerade proven beslutade Skolverket (7 mars 2025) att ställa in genomförandet av de digitala nationella proven i den nya provplattformen vårterminen 2025, på grund av allvarliga tekniska brister i tjänsten.

Skolverkets sena beslut innebar att stora delar av det förberedelsearbete som redan genomförts på utbildningsförvaltningen, inte kunde användas som planerat. Verksamheterna tvingades istället snabbt att ställa om och hantera ersättningsprov via andra system eller på papper, vilket har lett till oväntat merarbete och ökad administration för skolor, lärare och administrativ personal under en redan intensiv

period.

Beslutet medför också att delar av förberedelserna måste upprepas nästa år – exempelvis utbildningsinsatser och översyn av lokala provorganisationer – vilket hade kunnat undvikas om proven genomförts denna termin. Konsekvenserna av det inställda genomförandet adderar ytterligare till de operativa utmaningar verksamheten hanterar.

11 Valnämnden

11.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Den nationella Valmyndigheten arbetar för att digitalisera verksamheten genom att införa digitala röstkort och röstlängder. Införande av digitala röstkort och digitala väljarförteckningar planeras till RKR-valen 2026 och påverkar förtidsröstningen. Införandet av digitala röstlängder i vallokaler planeras till EU-valet 2029. De planerade förändringarna får stor konsekvens på verksamheten och innebär att registreringen av rösterna sker digitalt. Väljaren kommer fortsatt att rösta enligt samma förfarande som tidigare.

Valkansliet har i dagsläget inte tillräcklig information om förutsättningarna för digitaliseringen och bedömningen av påverkan på verksamheten och dess kostnader är därför mycket osäker. Förväntade konsekvenser för 2026 har dock beaktats i hemställan om budget för 2026.

12 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

12.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

IVO:s granskning

- Nämnden har en risk att det utdöms ett vite från Inspektionen för vård och omsorg efter tillsynen av medicinsk vård och behandling på särskilda boenden för äldre.
- Nämnden löper en risk för vite från Konkurrensverket eftersom det tillfälliga vårdavtalet med Tre Stiftelser enligt förvaltningsrätten var en otillåten, direktupphandling. En bedömning har gjorts och en summa har reserverats.
- Konkurrensverket har inlett ny granskning utifrån de tillfälliga placeringsavtal som är tecknade med Tre Stiftelser. Eventuellt vite har förvaltningen ännu inte gjort någon reservering för.
- Nämnden har inte ansvaret för ärendena gentemot Konkurrensverket utan det hanteras av stadsledningskontoret. Däremot har ansvar för eventuell kostnad för vite tillfallit nämnden.

13 Göteborg Energi AB

13.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Elnät - GENAB's intäktsram, Intäktsreglering och Lagen om särskilt investeringsutrymme

Som tidigare beskrivits i delårsrapporter pågår intensivt arbete inom EU och Sverige avseende reglering av el- och gasnät. Intäktsregleringen sker i fyra års perioder och nästa period inleds 2028. För Göteborg Energi Nät kan en förändrad reglering 2028 medföra väsentligt försämrat resultat. Det gäller regleringen i allmänhet, men också specifikt den så kallade lagen om särskilt investeringsutrymme, som i sin nuvarande utformning ger bolag rätt att ta ut intäkter för tidigare perioder, under särskilda förhållanden. Om denna lag förändras eller tas bort försvinner en stor mängd potentiella intäkter för Göteborg Energi Nät. Det ser olika ut i branschen hur stor denna påverkan är. Göteborg Energi Nät har historiskt hållit relativt låga priser och inte nyttjat regleringarnas intäktspotential maximalt, varför det finns ett relativt stort utrymme kvar att nyttja. Skulle denna möjlighet försvinna, i kombination med en reglering med mindre utrymme, försvagas dotterbolagets resultat kraftigt. Framför allt innebär det att möjligheten till investeringar minskar, vilket riskerar att minska elektrifieringstakten i Göteborg. Långsiktigt kan det medföra att avkastningen hamnar på betydligt lägre än de nivåer som elnätsverksamheten genererar idag.

Information om den nya regleringen förväntas under året. Elnätsbranschen har inför dessa diskussioner och förändringsarbetet kraftsamlat och bildat ett antal grupperingar som arbetar både med strategiska frågor och provberäkningar för att förutse konsekvenser och samla argument. Göteborg Energi Nät har deltagit i merparten av grupperingarna samt även fört ett eget aktivt påverkansarbete gentemot myndighet, departement och politiken.

Inför CSRD- och taxonomirapporteringen

Under 2024 har en grundlig analys tagits fram avseende CSRD för Göteborgs Stadshus-koncernen för att identifiera faktisk och potentiell påverkan på hållbarhet samt risker och möjligheter för koncernens verksamhet. I analysen som Stadshus har fått från bolagen och på koncernnivå framgår det att ett flertal upplysningskrav klaras och vissa inte alls. Dessutom har ett första utkast på taxonomirapporteringen skickats till Stadshus under hösten 2024.

I slutet av mars 2025 beslutade Göteborgs Stadshus om en anvisning till dotterbolagen för rapportering enligt CSRD och taxonomin. I anvisningen framgår att hållbarhetsrapporteringen utgör en iterativ arbetsprocess och ett samarbete inom Stadshus-koncernen, som kommer att löpa under hela redovisningsåret. Göteborg Energi kommer genom sin stora inverkan på hållbarhetsfrågorna att delta i Stadshuskoncernens arbetsgrupp för hållbarhetsrapportering. 2025 års uppdatering av Stadshus dubbla väsentlighetsanalys (DMA) har inletts och kommer att mynna ut i vilka väsentliga frågor och vilken hållbarhetsinformation Stadshus redovisning ska innehålla. Göteborg Energi kommer under året att implementera arbetssätt för CSRD- och taxonomirapporteringen i koncernens ledningssystem.

14 Higab AB (koncern)

14.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Se bolagsspecifik rapportering i styckets underrubriker.

14.1.1.1.1 Higab

Övrig väsentlig information till kommunstyrelsen

Ändrade förutsättningar utveckling av Slakthuset

Stadsbyggnadsförvaltningen har tydligt sagt att de inte kommer att påbörja något nytt detaljplanearbete för Slakthusområdet inom överskådlig tid. Det försvårar Higabs uppdrag att omvandla, förändra och utveckla Slakthuset till annan användning, något som vi flaggat för under en längre tid.

Nya Magasin

Projektet är försenat på grund av tidigare upphandling och Sernekes konkurs. Ny upphandling är genomförd där ny entreprenör har tilldelats kontraktet, men överprövning av tilldelningen har begärts. Entreprenadkostnaden blev lägre än tidigare upphandling. Tidigare prognostiserades en försening om sex månader på grund av Sernekes konkurs. Förseningen kan komma att påverka om- och tillbyggnaden av Göteborgs konstmuseum men bedöms idag vara hanterbar.

Utveckling ekonomi fastighets- och byggmarknad

Konjunkturen på fastighets- och byggmarknaden är fortsatt svag vilket innebär att vi får fler anbud på våra projekt. Prisbilden på anbuden ligger dock relativt nära varandra, vilket ökar risken för överprövningar med konsekvens att framdriften i våra projekt fördröjs.

Inflationstakten gick ner i slutet av 2024 men osäkerheten kring utvecklingen framgent har ökat på grund av hot om exempelvis handelstullar. Higab har, likt andra fastighetsbolag, fått en ökad kostnadsbild där både räntor, materialpriser och energipriser gått upp. Räntenivåerna har stabiliserats på lägre nivåer jämfört med för ett år sedan men oron kring konjunkturs- och inflationsutsikterna är osäkra varpå räntenivåerna kan komma att ändras. Bolaget ser inte någon större förändring av avkastningskraven som påverkar fastighetsvärdena i bolaget.

Fler och större skador av hussvamp i fastigheter

Bolaget ser en ökande trend av skador som beror på hussvamp i vissa av våra fastigheter. Denna ökning kan delvis förklaras av förändrade klimatförhållanden som påverkar temperatur och skyfall. Åtgärder för att hantera dessa skador är både omfattande och kostsamma, och täcks inte av försäkringar, vilket påverkar bolagets resultat negativt.

14.1.1.1.2 Göteborgs Stads Parkering

Övrig väsentlig information till kommunstyrelsen

Bolaget har för närvarande ingen väsentlig information att rapportera till kommunstyrelsen.

14.1.1.1.3 Älvstranden Utveckling

Övrig väsentlig information till kommunstyrelsen

Kapitaltillskott

Lindholmspiren Beta AB, dotter-dotter-dotterbolag till Älvstranden Utveckling AB, har erhållit ett kapitaltillskott om 5,5 mnkr från dess moderbolag Norra Älvstranden Service AB i mars 2025. Bolaget arbetar med framtagandet av byggrätter på detaljplanen för Lindholmsplatsen och intäkter från markförsäljningen kommer först när detaljplanen vunnit laga kraft vilket medfört att det fria egna kapitalet har urholkats. Detta har ingen ekonomisk påverkan för Älvstrandens aktieägare, Higab.

Ovanstående kapitaliseringsbehov påverkar endast bolag inom Älvstrandenkoncernen. Den ekonomiska rapporteringen från Älvstranden påverkas heller inte då rapporteringen endast sker på koncernnivå. Bolaget har skyldighet att hemställa till kommunfullmäktige enligt bolagets ägardirektiv 2:18 b ”Beslut om kapitaltillskott till bolag, som inte i särskild ordning delegerats till kommunstyrelsen eller Stadshus AB”. Detta har inte gjorts tidigare eftersom Lindholmspiren Beta AB är under fusion i enlighet med kommunfullmäktiges beslut (handling 2024 nr 253) och under budgetarbetet hösten 2024 räknade bolaget med att kapitalet skulle räcka fram till fusionen.

Halvön

Bolaget har rapporterat en händelse gällande Halvön som kan komma att påverka sluttiden för färdigställandet samt ge ökade kostnader. Rapportering har skett via muntlig information till Higabs presidium och stadsdirektören. VD för Älvstranden Utveckling AB ska rapportera till KSAU i slutet av april.

15 Göteborg & Co (Klusterkoncernen)

15.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Got Event AB

Miljö- och klimatnämnden fattade 2025-02-26 beslut om förbud vid vite mot störande vibrationer från Gamla Ullevi (Dnr 2024-12228). I dagsläget är det oklart vad beslutet kommer att innebära för verksamheten, överklagan av beslutet förbereds.

Valhallabadets tekniska status och hyresavtalets konstruktion (självkostnadsavtal) utgör en risk i verksamheten. Risk finns för oförutsedda drift- och akuta underhållskostnader på grund av anläggningens skick. Detta påverkar bolagets ekonomi där omprioritering från andra verksamheter inom bolaget kan bli nödvändig och/eller ge verksamhetsmässiga begränsningar i Valhallabadet.

16 Gryaab AB

16.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram innehåller både mål avseende minskade utsläpp av kväve och fosfor från avloppssystemet och avseende minskade utsläpp av växthusgaser.

Om Gryaab ska minska utsläppen av kväve och fosfor måste bolaget öka användningen av metanol vilket innebär ökade klimatutsläpp. Det finns fossilfri metanol men den är för närvarande cirka 75 procent dyrare än den vanliga metanolen. Det finns också mycket begränsad tillgång på fossilfri metanol så en full övergång till fossilfri metanol är idag inte möjlig. Under 2025 har Gryaab dock som mål att köpa och använda 30% fossilfri metanol. Den ökade årskostnaden för fossilfri metanol för 2025 är beräknad till cirka 6,5 miljoner kr.

Det sagda innebär att det finns en målkonflikt mellan målen i Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram. Gryaabs styrelse har beslutat om inriktningen att vid en intressekonflikt mellan mål för klimat och utsläpp till recipient ska klimatet prioriteras. Reningen av fosfor, kväve och BOD ska dock utföras på ett sätt som uppfyller Gryaabs miljötillstånd. Gryaabs miljötillstånd är från 2020 och därmed är recipientutredning och en bedömning av vad recipienten tål relativt nyligen gjord.

Gryaab har påtalat målkonflikten för miljö- och klimatnämnden.

17 Renova AB

17.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Utveckling i "Sysavfallet"

Sysav är ett kommunalt ägt avfallsbolag i Skåne, ägt av 11 kommuner, som i struktur påminner mycket om Renova. Sedan ett flertal år bakåt har Konkurrensverket granskat Sysavs ägarkommuners tilldelning av uppdrag till bolaget med syfte att klargöra om dessa är i enlighet med LOU och speciellt de s k Tecal-undantagen.

Rådande läge är att Högsta Förvaltningsdomstolen (HFD) medgett konkurrensverket prövningstillstånd i fallet. Ett avgörande väntas under 2025 vilket innebär en vägvisning vilken typ av verksamhet som kommuner kan tilldela ett eget bolag. Flera viktiga frågor ingår men bland annat om intäkter från energi och material ska anses utgöra en naturlig konsekvens av tilldelning av avfallstjänster. Renova anser fortsatt att nuvarande organisering av bolaget gör att pågående tilldelningar är i enlighet med LOU. Renova har också beredskap och möjlighet att göra ytterligare justeringar.

Renovas inköp av vätgasfordon från H2X

Ärendet är fortsatt pågående där viss återbetalning av felaktigt utbetalt belopp (ca 1,2 mkr av totalt 17,2 mkr) skett. Ytterligare betalning ska ske med nästa återbetalning i maj 2025 och full återbetalning under 2025. Levarens av fordon som inte avbeställts ska ske i maj, juni och juli.

I samband med att den felaktiga beställningen och utbetalningen valde Renova att polisanmäla en f d medarbetare för dennes agerande i händelsen. Polisen har utrett men inte kunnat finna någon grund för att det skulle skett i syfte av egen vinning. Åklagare har därför avskrivit ärendet.

18 GREFAB

18.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Det rikstäckande arbetet med att identifiera båtar med TBT på skrovet och sanera dessa före våren 2027 skapar oro bland båtägare.

För att undvika förtida onödig skrotning av båtar nyanseras informationen och tidplanen kommer att behöva ses över då resurser för mätning och sanering som följer miljökraven inte på långa vägar möter behovet.

19 Göteborgs Stads Leasing AB

19.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Verksamhetens hyresavtal med Älvstranden går ut 2025-12-31 och hyresvärden har sagt upp för omförhandling. Nytt förslag från hyresvärden är avsevärt dyrare, svårt att beräkna då bolaget förväntas ta över mycket av driftkostnader men ungefär 40% kostnadsökning från 2026. Samtidigt har hyresvärden aviserat att vi ska lämna lokalerna senast 2027-12-31 pga stadsutvecklingen på västra Ringön och Frihamnen.

Bolaget letar ny lokal. Hyresvärdsupphandling pågår och det finns anbud inom det område en utredning som gjorts föreslår vilket är mycket positivt. Samtidigt förs dialoger med Stadsbyggnad, stadsfastigheter och SLK för att ännu en gång undersöka tillgång i stadens lokaler samt regelverk kring nya lokaler för verksamheten. Runt sommaren tilldelas ny hyresvärd kontraktet om inget som hindrar uppkommer.

Lokalfrågan är strategiskt viktig för bolaget för att kunna leverera på såväl nuvarande och framtida uppdrag.

20 Boplats Göteborg AB

20.1.1.1 Övrig väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen

Boplats styrelse har under våren föreslagit att införa avgiftsfri bostadskö för unga 17-21 år. Ärendet är av principiell beskaffenhet och har överlämnats till Stadshus för vidare beredning.



Göteborgs
Stad

Minskad administration

Delår mars 2025 - nämnder och styrelser

Innehållsförteckning

1	Arkivnämnden	4
2	Stadsbyggnadsnämnden.....	5
3	Exploateringsnämnden.....	6
4	Förskolenämnden	7
5	Grundskolenämnden	8
6	Idrotts- och föreningsnämnden.....	9
7	Inköps- och upphandlingsnämnden	10
8	Kommunledningen.....	11
9	Kretslopp och vattennämnden	12
10	Kulturnämnden.....	13
11	Stadsfastighetsnämnden.....	14
12	Miljö- och klimatnämnden	15
13	Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning	16
14	Nämnden för demokrati och medborgarservice	17
15	Nämnden för funktionsstöd.....	18
16	Nämnden för Intraservice	19
17	Socialnämnden Centrum	20
18	Socialnämnden Hisingen.....	21
19	Socialnämnden Nordost	22
20	Socialnämnden Sydväst	23
21	Stadsmiljönämnden	24
22	Utbildningsnämnden.....	25
23	Valnämnden.....	26
24	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden	27
25	Överförmyndarnämnden arvoden.....	28
26	Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)	29
27	Göteborg Energi AB.....	30
28	Higab AB (koncern).....	31
29	Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB	33
30	Business Region Göteborg AB	34
31	Göteborg & Co (Klusterkoncernen)	35
32	Göteborgs Hamn AB	36
33	Gryaab AB	37

34	Renova AB	38
35	GREFAB	39
36	Försäkrings AB Göta Lejon	40
37	Göteborgs Stads Leasing AB	41
38	Boplats Göteborg AB	42

1 Arkivnämnden

1.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Regionarkivet arbetar med flera insatser för att minska administrationen genom digitalisering, vilket förväntas effektivisera handläggningen och ge snabbare service samtidigt som säkerheten ökar och kostnaderna för distributionen minskar. Förvaltningen har infört en digital hantering av utlämnanden av allmän handling till privatpersoner via Mina meddelanden, och arbetar för att öka andelen handlingar som utlämnas digitalt. Under perioden har förvaltningen även startat ett arbete med att införa Säker digital kommunikation (SDK) för att kunna göra ett digitalt utlämnande av allmän handling till myndigheter där personuppgifter ingår.

Regionarkivet kan se flera arbetsuppgifter där automatisering med hjälp av AI kan underlätta och effektivisera, både för våra medarbetare och för dem vi finns till för. Under perioden har förvaltningen identifierat ett område där det skulle vara särskilt intressant att undersöka hur vi kan använda oss av maskininlärningsbaserat verktyg för att effektivisera handläggningen.

Ytterligare en insats som minskar administrationen är att publicera fotografier ur våra arkiv på digitaltmuseum.se så att allmänheten kan söka och ladda ner dem själva utan att behöva vända sig till Regionarkivet för att begära ut dem som handlingar. Under perioden har förvaltningen publicerat Spårvägens fotosamling med 450 foton från 1800-talets slut fram till 1930-talet och Bostadsbolagets fotosamling med över 600 foton från 1950-1970-talen.

Arkivnämndens förhoppning är att den pågående översynen av arkiv- och informationshanteringen ska leda till minskad administration i Göteborgs Stad och Västra Götalandsregionen, till exempel i processerna för gallring och överlämnande av allmänna handlingar.

2 Stadsbyggnadsnämnden

2.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Förvaltningen arbetar kontinuerligt för att minska administration och effektivisera i syfte att hushålla med ekonomiska resurser. Ett arbete som ligger i linje med detta uppdrag har redan pågått under flera år. Bland annat arbetar förvaltningen med att årligen prioritera olika digitaliseringsprojekt vilka bedöms leda till effektivare arbetssätt. I arbetet fokuserar förvaltningen även på att förenkla för externa kunder genom nya digitala tjänster.

Under 2025 sker flera initiativ på förvaltningen med både minskad administration och effektivisering som målsättning:

- Personec-administrationen centraliseras vilket innebär att färre personer kommer hantera denna administration
- Arbetet med att digitalisera ekonomiarbetet fortsätter vilket kommer att leda till ökat utrymme att utveckla kvaliteten i ekonomiadministrationen samt öka stödet till övriga verksamheter
- Systemägarmatrisen för IT-system uppdateras och vidareutvecklas vilket syftar till att effektivisera arbetet med de system som är mest kritiska ur ett verksamhetsperspektiv
- Ett utvecklingsarbete pågår vilket dels ska göra det enklare för kunder att förstå hur en bygglovsprocess går till samt utveckla en digital tjänst som ger kunden information om pris för bygglovet
- En genomlysning av nämndprocessen och arbetet med tjänsteutlåtanden har genomförts vilket kommer att möjliggöra viss effektivisering utöver kvalitetssäkring av processen
- Ett utvecklingsarbete pågår för att digitalisera äldre arkivmaterial, arbetet beräknas pågå ytterligare ett antal år
- En budskapsplattform håller på att tas fram inom sammanhållen stadsutveckling för att göra kommunikationen kring stadsutvecklingen enkel, tydlig och effektiv

Förvaltningen verkar för att dra nytta av ny stadsutvecklingsorganisation genom att samverka med övriga förvaltningar i syfte att skapa effektivitet i processer och gemensamma arbetssätt. Initiativen syftar många gånger till att öka effektiviteten och kvaliteten i arbetet och genererar därför inte några direkta besparingar utan snarare en minskning av kvalitetsbristkostnader.

Under ombyggnationen av Traktören sitter förvaltningen i tillfälliga lokaler med mindre storlek än ordinarie lokaler. Stadens hyresmodell ger dock inte möjlighet till någon besparing i denna situation.

Förvaltningen vill poängtera att det finns en vilja till ambitionshöjning inom flera verksamhetsområden i staden vilket inte sällan ökar behovet av administrativt arbete vilket bidrar till att försvåra arbetet med uppdraget.

3 Exploateringsnämnden

3.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Enligt Göteborgs Stads budget 2025 ska en fortsatt minskning av administrativa arbetsuppgifter och kostnader genomföras under året. Exploateringsförvaltningen har i budget 2025 ålagts en riktad besparing på en miljon kronor, vilket förväntas kunna omhändertas. Förvaltningen arbetar kontinuerligt med att identifiera ytterligare möjligheter till effektiviseringar samt värderar behovet av ersättningsrekryteringar vid vakanser inom ledning, stöd och administration. Förvaltningen återkommer i delårsrapport augusti med uppföljning av åtgärderna samt ekonomiska effekter.

Fokus för 2025 är framförallt att fortsätta utvecklingen av nödvändiga processer för att ytterligare effektivisera och digitalisera interna arbetssätt. När det gäller administration har samtidigt kraven ökat på flera sätt. Till exempel inom områden som informationssäkerhet, rapportering och ökad beredskap, vilket behöver omhändertas i förvaltningen.

Inom digitalisering genomför förvaltningen för närvarande effektivisering främst inom tre områden:

- Uppföljning med hjälp av automatiserade datauttag ur verksamhetssystem som sedan visualiseras i form av Power BI -rapporter.
- Ny applikation för att underlätta och effektivisera processen vid beställning av konton och behörigheter för konsulter och anställda. (Hanko)
- Utskick av exempelvis samrådshandlingar genom en gemensam tjänst *"Mina meddelanden"* i kombination med uttag ur fastighetsregister. Sparar mycket manuell hantering samt portokostnader för cirka en miljon kronor per år.

Förvaltningen verkar för att dra nytta av ny stadsutvecklingsorganisation genom att samverka med övriga förvaltningar i syfte att skapa effektivitet i processer och gemensamma arbetssätt. Initiativen syftar många gånger till att öka effektiviteten och kvaliteten i arbetet och genererar därför inte några direkta besparingar utan snarare en minskning av kvalitetsbristkostnader.

Göteborgs Stad styrsystem är komplext och kräver mycket resurser för planering och uppföljning. Förvaltningen strävar efter att hantera det mer effektivt och undvika onödig administration, men rådigheten är begränsad. Nya krav, riktlinjer, uppdrag med mera tenderar att skapa mer administration, vilket stadsledningskontorets rapport från 2022 beskriver.

4 Förskolenämnden

4.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Inriktning i budget 2025

Enligt Göteborgs Stads budget 2025 ska en fortsatt minskning av administrativa arbetsuppgifter och kostnader genomföras under året. Besparingen ska även innefatta lednings- och styrningsarbete och marknadsföring.

Utifrån inriktningen om att administrationen ska minska finns en riktad besparing om 10 miljoner kronor i den budget som kommunfullmäktige tilldelade förskolenämnden inför 2025.

Utveckling över tid

I likhet med den generella utvecklingen nationellt och i staden som helhet har andelen personal som utför administrativa uppgifter ökat de senaste åren även i förskolenämndens verksamhet. Mellan 2023 och 2024 minskade andelen personal som utför administrativa uppgifter. Minskningen är i första hand en effekt av de förändringar som genomfördes i samband med att förskoleförvaltningen inrättade en ny ledningsorganisation i början av 2024.

I samband med inrättande av den nya ledningsorganisationen genomfördes en översyn av två centrala avdelningar. Översynen resulterade i en minskning av antalet tjänster. Den nya ledningsorganisationen innebär också att en beslutsnivå togs bort och antalet chefer över första linjens chefer minskade. De minskningar som genomfördes under 2024 motsvarar en årlig besparing om 11,3 miljoner kronor.

Insatser för att minska administrationen

Redan under 2023 genomfördes en kartläggning i förskoleförvaltningen för att identifiera aktiviteter i syfte att minska administrationen. Totalt identifierades 15 aktiviteter som i ett längre perspektiv förväntas kunna bidra till att frigöra tid och resurser till kärnverksamheten. Förskoleförvaltningen påbörjade arbetet med merparten av aktiviteterna under 2024 och arbetet fortsätter 2025.

Utöver de besparingar som redan genomförts under 2024 och aktiviteterna som beskrivs ovan har förskoleförvaltningens direktör utsett en intern utredare som ska föreslå besparingsåtgärder motsvarande 10 miljoner kronor inom delar av central administration. Utredaren ska lämna slutrapport med förslag till beslut till utsedd styrgrupp i september. Förvaltningsdirektör beslutar om åtgärder i månadsskiftet september/oktober, för genomförande januari 2026.

5 Grundskolenämnden

5.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Grundskolenämnden har ett pågående arbete för att bidra till minskad administrativ överbyggnad. Den centrala förvaltningsadministrationen genomgick en omorganisering under 2024, bland annat med syfte att samordna liknande processer och arbeta mer effektivt. Syftet är även att bidra till mer effektiva administrativa processer vilket förväntas underlätta skolornas administrativa arbete.

Det sker strikt anställningsprövning inom central administration där uppkomna vakanser löpande prövas mot behov och befintlig personal inom hela förvaltningen. Ytterligare åtgärder är att löpande pröva var ansvar och genomförande av verksamhet kan genomföras mest effektivt och med bäst kvalitet, både inom förvaltningen och staden. Under 2024 resulterade denna inriktning i en effektivisering på knappt 9 procent eller totalt 22 miljoner kronor för central administrativ personal, i förhållande till budget.

Under 2025 förväntas det påbörjade arbetet och riktningen att fortgå. Nämnden följer noggrant befolkningsutvecklingen som pekar på lägre elevantal, vilket i sin tur kräver anpassning av central administration. Under 2024 minskade elevantalet med 1,16 procent. Under 2025 förväntas kostnaden för central administration öka något i jämförelse med 2024 på grund av att vissa av vakanserna nu är tillsatta. Utifrån helårsprognosen för 2025 förväntas central administration minska med 5,4 procent jämfört med budget över en två års-period.

Det sker löpande steg för ökad digitalisering för att bidra till säkra processer och minskning av omfattande manuell hantering. Bedömningen är att det kommer att krävas ökade satsningar på såväl kompetens och digital infrastruktur som data för att i högre grad kunna nyttja digitaliseringens möjligheter till effektivisering.

6 Idrotts- och föreningsnämnden

6.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Förvaltningen arbetar på flera sätt för att minska mängden administration samt öka både den inre och yttre effektiviteten. Exempelvis arbetar förvaltningen med att stegvis utveckla vårt bidragssystem för att automatisera utbetalning av föreningsbidrag. Målet är att skifta fokus från att administrera och manuellt bedöma bidrag, till att mer handfast kunna stötta föreningslivet.

Från och med 2025 finns en ny skrivning i förvaltningens delegationsordning som tydliggör förvaltningens möjlighet att tacka nej till att besvara remisser som ligger utanför nämndens kunskapsområde eller när arbetsbördan bedöms vara alltför stor för att vara värd insatsen.

En utbildningsinsats där ett antal chefer och medarbetare gick kursen ”Digitalisering och artificiell intelligens för chefer i offentlig förvaltning” har just avslutats. Ökad kunskap på området gör att digitalisering och AI kan bli alltmer naturliga verktyg i förvaltningens verksamhetsutveckling. Förvaltningen skickade in inte mindre än fyra projektansökningar till Göteborgs Stads utlysning gällande ekonomiskt stöd för att etablera förutsättningar för AI i staden.

Ett av förvaltningens fokusområden under 2025 är att öka beläggningsgraden i de anläggningar förvaltningen hyr ut. Detta i sig minskar naturligtvis inte mängden administration, men nyttan gentemot göteborgarna blir högre, jämfört med befintlig mängd administration.

7 Inköps- och upphandlingsnämnden

7.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Nämndens stora möjlighet till effektivisering genom minskad administration och digitalisering är som möjliggörare för stadens förvaltningar och bolag. Detta sker framförallt genom rollen som digital tjänsteleverantör. I egenskap av digital tjänsteleverantör driver inköps- och upphandlingsnämnden utveckling inom digitala tjänster på inköps- och upphandlingsområdet. Ett led i att initiera och driva utveckling är att det planerade arbetet utgår från framtagna nyttokalkyler. Aktuell utveckling och införande av ULA, digitalt stöd för upphandling, leverantörer och avtal, är ett tydligt exempel på där nyttokalkylen visar på kostnadsbesparingar för staden, när samtliga bolag och förvaltningar implementerat systemet fullt ut. ULA kommer även att bidra till minskad administration för förvaltningar och bolags upphandlingsprocesser, då systemet även har funktionalitet att vara ett e-arkiv/diarium. Gemensamma underlag och mallar och ökad informationsdelning möjliggör effektivare uppföljning i exempelvis arbete med kravställning och analyser, vilket innebär minskad arbetsbelastning/administration för stadens anställda. Minskning av administrationen kommer att ske stegvis i takt med utrullningen.

Inköps- och upphandlingsförvaltningen arbetar även med automatiserade robotlösningar kopplat till repetitiva uppgifter, så kallade RPA-lösningar. Detta gäller framförallt hantering av leverantörsfakturahantering.

Vad gäller intern effektivisering på förvaltningen kan nämnas att hantering av avtalsredovisning avseende provisionsintäkter på ramavtal är under översyn, då förvaltningen bedömer att detta är ett område där administrativ handpåläggning kan minskas utan att göra avkall på kvaliteten. Utöver denna aktivitet planeras det för insatser inom förvaltningen för förbättrad digital struktur, vilket ska minimera tidstjuvar och frigöra tid.

8 Kommunledningen

8.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

För att minska administrationen på stadsledningskontoret, men även i stadens övriga förvaltningar och bolag, har kontoret under senare år anpassat organisationen i omgångar, senaste revideringen gäller från 1 februari 2024.

Kontoret har bland annat:

- Genomlyst processer och arbetssätt för att identifiera åtgärder som kan minska administrationen både på kontoret och i hela staden
- Arbetat för minskat samlat uppföljningstryck för innehåll och frekvens i uppföljningsrapporteringen i hela staden
- Arbetat för ökad systematik och mindre omfattande uppföljningar av program och planer
- Pågår kartläggning av ärendeprocessen samt utveckling av mallen för tjänsteutlåtande

I budget 2025 har stadsledningskontoret bedömt det möjligt att inte ersätta 4 tjänster vilket är en samlad bedömning med hänsyn till ovanstående, genom minskat kommunikationsstöd till medarbetare och chefer på kontoret och att kommunikationsavdelningen slutat utföra vissa arbetsuppgifter helt. Det motsvarar minskade kostnader med cirka 3,5 mnkr.

Ökad digitalisering och användandet av AI är viktiga förutsättningar för att minska administrationen inom flera områden. Det rör effektivisering och ökad kvalitet i analyser och beslutsunderlag inom HR, ärendeberedning, uppföljning och redovisning. Det kan tex. handla om automatisering, robot för kontroller av bokföring, dokumentationsstöd för medarbetarsamtal och användandet av AI i beredning av ärenden. Ett sätt att genomföra den här typen av åtgärder kan vara att staden i ökad utsträckning utnyttjar befintliga IT-stöd genom att komplettera med verktyg som finns i/till de system som staden redan har upphandlat.

Stadsledningskontoret har under 2024 genomfört eller påbörjat några piloter för att undersöka hur generativ AI kan användas i kontorets huvudprocesser; ärendeberedning samt analys och uppföljning.

I uppdraget att leda, samordna och följa upp stadens verksamheter har stadsledningskontoret en aktiv roll att tillsammans med förvaltningar och bolag driva på för en mer effektiv digitalisering som minskar administrationen.

Stadsledningskontoret har i samverkan med nämnden för Intraservice, utrett hur AI-funktioner kan automatisera och effektivisera arbetet som utförs i staden. Administrationsarbetet har haft ett särskilt fokus i genomförandet av uppdraget. Rapporten lyfter fram behovet av grundläggande AI-kompetens för alla, specifik kompetens för att hantera de system som används samt spetskompetens och expertis för att stötta i verksamheternas förändring.

9 Kretslopp och vattennämnden

9.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Förvaltningen har kartlagt, tagit fram och påbörjat genomförandet av åtgärder som bedöms leda till minskade kostnader och en mer effektiv verksamhet. Åtgärdernas ekonomiska effekt är bedömda för innevarande verksamhetsår och på längre sikt (1-5 år).

- Intäktshöjande åtgärder - ex. ny prismodell avtal grannkommuner, extern hyresgäst, översyn försäkringar anläggning.
- Effektivare organisation - ex. ny organisation för bättre underbyggda genomföranden av investeringsprojekt samt införande av portföljstyrning av investeringsprojekt
- Effektivare processer - ex. optimering av kemikaliedosering, TV-inspektioner av avloppsledningar i egen regi samt energieffektivisering genom ändrad pumpstyrning
- Digitalisering/Borttagna arbetsuppgifter - ex. ändrad delegationsordning investeringsprojekt och skedeslut för projektering, automatisk analys av mätdata i dricksvattennätet samt automatisering av ärendehantering.

Bedömningen av åtgärdernas ekonomisk effekt för 2025 är 15 450 tkr. På 1-5 års sikt bedöms den ekonomiska effekten uppgå till 137 880 tkr.

Uppdraget kommer att redovisas mer utförligt i delårsrapport per augusti, enligt anvisningar från stadsledningskontoret.

10 Kulturnämnden

10.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Kulturförvaltningen kommer under 2025 att genomföra neddragningar av två administrativa tjänster som frigörs genom mer effektiva arbetssätt. De tjänsterna kommer inte att återbesättas. Förvaltningen kommer även att införa en mer resurseffektiv tilldelning av licenser inom IT.

Sammantaget kommer åtgärderna att leda till att kostnadsminskningar om två miljoner kronor år 2025, enligt inriktningen i kommunfullmäktiges budget. Utöver dessa åtgärder arbetar förvaltningen systematiskt för att på ett hållbart sätt minska förvaltningens administration.

11 Stadsfastighetsnämnden

11.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Förvaltningen arbetar kontinuerligt med att hitta rätt nivå av administration och genomföra effektiviseringar i syfte att hushålla med ekonomiska resurser. Sedan förvaltningen bildades har en stor del av den förvaltningsövergripande verksamheten fokuserat på arbete med ökad ordning och reda, detta för att säkerställa att förvaltningen lever upp till de grundläggande krav som är nödvändiga för en kommunal förvaltning.

I arbetet med att skapa ordning och reda krävs initialt resurser från både stödavdelningarna och verksamhetsavdelningarna vilket kan innebära en påverkan på avdelningarnas övriga leveranser. Ständiga prioriteringar och omprioriteringar görs för att hitta en lämplig takt för förändringsarbetet utan att göra för stor påverkan på förvaltningens förmåga att möta behoven från våra hyresgästförvaltningar. Med rätt insatser och fokus på de mest prioriterade områdena uppnår förvaltningen på sikt en mer effektiv, transparent och resurseffektiv verksamhet med god ordning och reda till nytta för dem vi är till för. Förvaltningen har också noterat en önskan om ambitionshöjning inom flera områden i staden, vilket ökar administrativt arbete och försvårar arbetet med uppdraget.

Under 2025 pågår flera initiativ med målsättningen om effektivisering och minskning av icke värdeskapande administration. Exempel på förändrade arbetssätt och ökad digitalisering som minskar administrationen är

- införandet av utbildningsportalen
- kommande möjlighet att administrera konsulter via Personec
- digitalisering av ekonomiområdet till exempel utökat användande av robotar
- framtagande av en budskapsplattform som ska bidra till att kommunikationen kring stadsutvecklingen blir enkel, tydlig och effektiv.
- genomlysning av nämndprocessen och arbetet med framtagande av tjänsteutlåtanden
- fortsatt utveckling av den gemensamma beslutsberedningen inför projektens avgörande politiska beslut tillsammans med hyresgästförvaltningarna.

12 Miljö- och klimatnämnden

12.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

I miljö- och klimatnämndens budget 2025 har nämnden fastställt tre strategiska fokusområden i grunduppdraget för de kommande tre åren. Ett av dem är att *Verka för en hållbar och effektiv organisation* som för förvaltningen innebär att fortsätta dels vår digitaliseringsresa, där moderna digitala lösningar implementeras för att förbättra våra processer och öka vår servicegrad, dels vårt kommunikativa klimat för att möta omvärldens krav på effektivitet och transparens

Stödavdelningarna fokuserar under 2025 på att fortsatt hitta ännu effektivare arbetssätt och att erbjuda ett väl anpassat stöd till kärnverksamhet och chefer. Detta genom att bland annat fortsätta arbetet med att:

- genomföra riktade kommunikationsinsatser för förbättrat företagsklimat och för att engagera prioriterade målgrupper i staden i miljö- och klimatarbetet.
- driva arbete på nationell nivå för att säkerställa effektiv miljörapportering
- förstärka systematik för hantering av miljödata i staden med fokus på hållbarhetsredovisningar, klimatdata och stadsbyggnadsdata inom grönfrågor och biologisk mångfald.
- vidareutveckla och förenkla planerings- och uppföljningsstrukturen för ledning och styrning.
- se över förvaltningens interna kommunikationsvägar med syfte att effektivisera samarbetet kring administration

13 Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning

13.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Förvaltningen arbetar kontinuerligt för att förbättra processer, arbetssätt och använda resurserna effektivt och säkerställa en god arbetsmiljö. Exempelvis har digital signering införts, vilket innebär såväl tids- som arbetsbesparingar. I samband med förvaltningens omorganisering under 2024 ingår att samordna liknande processer och arbeta mer effektivt.

Förvaltningen ser ett antal arbetsuppgifter där automatisering med hjälp av AI kan underlätta och effektivisera, både för våra medarbetare och för dem vi finns till för.

Stadens mål om max 25 medarbetare per chef utmanar samtidigt önskemålet om minskade kostnader för ledning och styrning. Detta illustrerar komplexiteten i att balansera olika krav och önskemål.

Stadsledningskontorets rapport om att minska administrationen 2022 lyfter att det kontinuerligt tillkommer nya nationella och lokala krav, riktlinjer, uppdrag och uppgifter som skapar ny administration. Mer sällan avslutas gamla krav. Ökad digitalisering lyfts ofta som en väg att minska administration samtidigt innebär ökad digitalisering ofta ökad administration för att säkerställa informationssäkerheten.

Exempel på nya krav återfinns inom exempelvis GDPR och informationssäkerhet, beredskap, civilt försvar och kontinuitetsplanering, men även exempelvis NIS2-direktivet som syftar till att uppnå en hög gemensam cybersäkerhetsnivå i EU. Jämfört med tidigare direktiv så ställs tydligare krav på bland annat riskanalyser och säkerhetsåtgärder. Direktivet kommer att genomföras i Sverige genom lag som börjar gälla tidigast under sommaren 2025.

Göteborgs Stad styrsystem kräver resurser för planering och uppföljning. Till del följs planer och program upp parallellt med kommunfullmäktiges mål inom likartade områden. Det finns behov att synliggöra den överlappande styrningen för att hantera mer effektivt och undvika onödig administration.

14 Nämnden för demokrati och medborgarservice

14.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Förvaltningen arbetar med effektivisering av administration, styrning och marknadsföring enligt budget. Fokus för 2025 är framförallt att fortsätta utvecklingen av nödvändiga processer för att ytterligare effektivisera och digitalisera interna arbetssätt. När det gäller administration har samtidigt kraven ökat på flera sätt. Till exempel inom områden som informationssäkerhet, rapportering och ökad beredskap, vilket behöver omhändertas i förvaltningen.

För att öka möjligheterna till att arbeta resurseffektivt och möjliggöra arbetssätt som främjar utveckling och nytänkande, fortsätter förvaltningen arbetet med verksamhetsutveckling med hjälp av digitalisering. Bland flera satsningar kan särskilt nämnas överförmyndarverksamhetens projekt som under år 2025 kommer att fokusera på utveckling som kan frigöra tid. I verksamhetens processer genomförs robotisering av moment samt integrationer och samarbeten för effektivt informationsutbyte med andra myndigheter. Verksamheten erbjuder digitala utbildningar till ställföreträdare samt arbetar aktivt för att öka andelen inkomna digitala handlingar. Parallellt pågår intern kompetensutveckling samt tester för att pröva nya lösningar inom digitalisering och med stöd av AI.

Andra exempel på åtgärder är digitalisering av arkivhanteringen för Budget- och skuldrådgivningen samt att AI används som stöd vid textbearbetning och omvärldsbevakning. En inventering och översyn av förvaltningens digitala tjänster från Intraservice pågår för att säkerställa att nyttjande och nytta motsvarar kostnaderna. Förvaltningen driver också ett projekt för att på sikt optimera lokalanvändningen.

Inom förvaltningens uppdrag att förvalta och utveckla digitala tjänster för staden genomförs effektiviseringar genom till exempel:

- Mina meddelande används för ökad digitalisering inom Kontaktcenter
- Införande av nytt och bättre anpassat ärendehanteringssystem
- Översyn och utveckling av informationsstrukturen för att samla och tillgängliggöra nödvändig information för servicevägledarna
- Utveckling av enhetssidorna på goteborg.se

Demokrati och medborgarservice har i budget 2025 ålagts en riktad besparing på 1 miljon kr, vilket förväntas kunna omhändertas. Förvaltningen arbetar kontinuerligt med att identifiera ytterligare möjligheter till effektiviseringar samt värderar behovet av ersättningsrekryteringar vid vakanser inom ledning, stöd och administration. Förvaltningen återkommer i delårsrapport augusti med uppföljning av åtgärderna samt ekonomiska effekter.

15 Nämnden för funktionsstöd

15.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Nämnden arbetade systematisk med att minska administrationen under 2024. En redovisning av de åtgärder som genomfördes behandlades i nämnden i november 2024.

Under 2025 fortsätter arbetet med minskad administration fortsätter framförallt genom att :

- Skapa effektiva och ändamålsenliga processer och därmed synliggöra arbetsuppgifternas som kan tas bort
- Förbättra chefers organisatoriska förutsättningar genom bättre stöd till chefer

16 Nämnden för Intraservice

16.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Förvaltningen arbetar kontinuerligt för att minska administrationen och effektivisera verksamheten för att hushålla med förvaltningens resurser. Förvaltningen har genomfört flera större effektiviseringar inför 2025 och arbetet med att effektivisera fortsätter även under året. Effektiviseringarna innebär bland annat att chefer och medarbetare kan lägga sin arbetstid på andra arbetsuppgifter istället för administrativa arbetsuppgifter. Däremot innebär det inte att vi kan minska på antalet anställda på förvaltningen.

Förvaltningen har effektiviserat den interna uppföljningsprocessen för 2025. Detta innebär mindre omfattande uppföljning och rapportering internt för att minska administrationen för cheferna samtidigt som vi utgår från de behov och krav som finns.

Översyn av våra processer och arbetssätt genomförs under året och då ingår det även att se över vad som kan vara möjligt att automatiseras. Ett exempel inför 2025 är att översyn har gjorts av budgetprocessen för 2026, som innebär förenkling av arbetet. Införandet av det digitala verktyget ALFI innebär att budgetarbetet effektiviseras. Under arbetet med årlig analys 2026 har översyn gjorts av processen, detta får främst genomslag i arbetet med årlig analys 2027 genom tydligare strukturer och gemensamma mallar som därmed förenklar arbetet.

Automatisering av ekonomiprocesserna har genomförts och fortsätter under 2025. Bland annat har förvaltningen infört automatisk signering av attester och under 2025 kommer fakturaunderlag automatisera från Excel till Agresso.

Förvaltningen har arbetat med att effektivisera pre-, on- och offboarding under en tid och arbetet fortsätter under 2025. Under 2025 görs bland annat översyn av introduktionsprogrammet för chefer och processkartläggning för att effektivisera introduktionen för konsulter och praktikanter.

Ytterligare effektiviseringar som pågår på förvaltningen är inom intern IT-samordning, vilket minskar administrationen för cheferna. Även förvaltningens kostnader under 2025 och framåt minskar med denna effektivisering. Förvaltningen har bland annat centraliserat datorhanteringen och därmed minskat antalet datorer och datorabonnemang samt infört automatisk uppsägning av telefonabonnemang när personer slutar. Ett resultat av arbetet är även en minskning av antalet licenser för flera system.

ESI-projektet pågår även under 2025 och förväntas skapa tydlighet och minska administrativt arbete, samtidigt som ett systematiskt arbetssätt för informationssäkerhet utvecklas.

17 Socialnämnden Centrum

17.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Enligt Göteborgs Stads budget 2025 ska administrativa arbetsuppgifter och kostnader fortsatt ska minska och besparingen gäller även ledning och styrning och marknadsföring. Förvaltningen rapporterade en genomlysning av administrativa arbetsuppgifter i årsrapport 2024. Administration i socialförvaltningen Centrum drivs främst av behov av samordning, styrning, dokumentation och kontroll samt ineffektiva system. Få administrativa arbetsuppgifter kan tas bort. Istället behöver arbetsuppgifterna förenklas eller flyttas för att minska belastningen på chefer och verksamheter.

De fyra socialförvaltningarna behöver samordna sig för en likvärdig och effektiv socialtjänst. Samverkan är också nödvändig med andra förvaltningar och myndigheter för att tillgodose gemensamma målgruppers behov. Socialnämnderna samordnar också 15 andra nämnder i frågor om trygghet, folkhälsa, sociala aspekter i samhällsplanering och samverkan med civilsamhället. Arbetet är omfattande och kräver mycket planering och administration. Arbete pågår för att göra forum och mötestider mer effektiva.

Göteborgs Stad styrsystem är komplext och kräver mycket resurser för planering och uppföljning. Förvaltningen strävar efter att hantera det mer effektivt och undvika onödig administration, men rådigheten är begränsad. Nya krav, riktlinjer, uppdrag med mera tenderar att skapa mer administration, vilket stadsledningskontorets rapport från 2022 beskriver.

Socialtjänsten har många uppgifter som måste göras, som kvalitets- och egenkontroller samt remissvar. Onödig administration uppstår när dessa görs ineffektivt eller med för hög ambitionsnivå.

Förvaltningen utvecklar digitala lösningar tillsammans med Integrerad digitalisering. Ökad digitalisering minskar inte alltid administrationen, då nya krav på dokumentation, uppföljning och säkerhet tillkommer. Digitala verktyg behöver också hanteras, anpassas och underhållas, vilket kan skapa ny administration.

Efter genomlysningen arbetar förvaltningen med:

- Dialog med Intraservice och Integrerad digitalisering om digital utveckling och prioriteringar.
- Digital utveckling tillsammans med Integrerad digitalisering.
- Dialog om vad som är nödvändigt och viktig att dokumentera i socialt arbete.
- Dialog om rätt funktion gör rätt sak.
- Att använda befintliga system bättre genom ökad kunskap.

18 Socialnämnden Hisingen

18.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Förvaltningen har inte ännu kunnat identifiera administrativa arbetsuppgifter som kan tas bort. Långsiktigt pågår olika digitala initiativ som kan minska administrativ tyngd till exempel digital signering avtal och anställningskontrakt. Arbetet med skapande och införande av digital orosanmälan fortsätter.

Förvaltningen erhåller årligen en stor mängd remisser att besvara. För att underlätta hanteringen med tunga remissvar har förvaltningen haft en pilot med syftet att testa om hantering kan förenklas genom Chat-GPT. Resultatet har varit positivt och arbetssättet kommer fortsätta i de remisser där det är lämpligt och möjligt.

Stadsledningskontorets rapport om att minska administrationen (2022-1117/dnr 0128/22) lyfter att det kontinuerligt tillkommer nya krav, riktlinjer, uppdrag och uppgifter som skapar ny administration. När nytt tillkommer avslutas sällan något pågående vilket ökar på administrationen. Ökad digitalisering lyfts ofta som en väg att minska administration samtidigt innebär ökad digitalisering så som regelverket om informationssäkerhet tolkas i staden en ökad administration.

Exempel på nya krav är NIS2-direktivet (Network and Information Security Directive 2) som syftar till att uppnå en hög gemensam cybersäkerhetsnivå i EU. Jämfört med tidigare NIS direktiv så ställs tydligare krav på bland annat riskanalyser och säkerhetsåtgärder. Förvaltningen kommer att få striktare krav på riskhantering och säkerhetsåtgärder. Processer och rutiner kommer behöva tas fram. För att uppfylla kraven i NIS2 behöver verksamheterna säkerställa att man arbetar på ett säkert sätt och har kapacitet att arbeta med kontinuerlig förbättring. NIS2 kräver att man underrättar myndigheterna om betydande incidenter inom 24 timmar. En fördjupad uppdatering och bedömning av incidenten ska göras inom 72 timmar. NIS2-direktivet kommer att genomföras i Sverige genom lag som börjar gälla tidigast under sommaren 2025. Direktivet ställer även ökade krav på ledningens deltagande i organisationens cybersäkerhetsarbete. Av den anledningen tillkommer fler tillsynsmyndigheter. Sanktionsavgifterna blir även högre än idag i det fall kraven inte efterlevs.

För att inte tynga första linjens personal med nya krav krävs inte sällan fler specialistroller på övergripande nivå för att säkerställa efterlevnad av nya krav, riktlinjer och uppdrag, exempelvis personuppgiftshantering och säkerhetsfrågor.

19 Socialnämnden Nordost

19.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Socialförvaltningen Nordost arbetar systematiskt med att minska administrativa kostnader och effektivisera stöd- och styrningsfunktioner i enlighet med budget 2025. Arbetet sker genom bemanningsanpassningar, digitalisering och förenklade processer. Under året planeras en reducering av totalt tre tjänster samt en paus i två rekryteringar, vilket tillsammans bidrar till minskade kostnader.

Flera pågående digitaliseringsprojekt förväntas ge både tidsbesparingar och förbättrad kvalitet. Exempelvis införs digital kvittohantering, formulärstöd, digital signering och förvaltningen planerar införa förbättrade systemstöd inom upphandling och ärendehantering. Dessa insatser syftar till att minska manuell hantering, stärka den interna kontrollen och frigöra tid så att verksamheterna blir mer tillgängliga för dem vi är till för.

Parallellt genomförs en översyn av rutiner, processer och arbetsfördelning inom administrativa funktioner, vilket möjliggör ett effektivare resursutnyttjande utan att kvaliteten i stödet försämras. Förvaltningen arbetar även tillsammans med övriga socialförvaltningar med att samordna och digitalisera utbildningsinsatser gentemot handläggare, vilket ger minskade kostnader och ökad likvärdighet.

Mer detaljerade effekter kommer att följas upp och redovisas i delårsrapport augusti.

Förvaltningen följer upp andelen anställda som arbetar i direktkontakt med förvaltningens målgrupper i förhållande till anställda som inte huvudsakligen träffar klienter, brukare och invånare utan som istället arbetar i ledningsfunktioner eller med annan förvaltningsövergripande verksamhet. Andelen medarbetare som arbetar i direktkontakt med förvaltningens målgrupper är i mars 2025 80,5 procent vilket är en ökning från föregående år från 80,3 procent.

20 Socialnämnden Sydväst

20.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Socialförvaltningen Sydväst arbetar systematiskt med att minska administrativa kostnader och effektivisera stöd- och ledningssfunktioner i enlighet med budget 2025. Under 2024 gjordes en utvärdering av det administrativa stödet samt en genomlysning för att identifiera områden som kan effektiviseras. Genomlysningen visade att det finns betydande potential för effektivisering genom ökad digitalisering, automatisering, systemförbättringar och användning av AI. Förvaltningen har begränsad möjlighet att på egen hand utveckla digitala lösningar, men arbetar tillsammans med Integrerad digitalisering och deltar i råd och tjänsteutvecklingsforum som leds av Intraservice.

Trots den stora effektiviseringspotentialen minskar inte alltid digitalisering administrationen då system inte är anpassade utifrån socialförvaltningarnas behov och nya krav tillkommer. Ett tydligt exempel är skärpta krav på informationssäkerhet. För att hantera sådana nya krav och säkerställa efterlevnad utan att belasta medarbetare i första linjen, ökar behovet av specialistroller på en övergripande nivå. Digitala verktyg behöver också hanteras, anpassas och underhållas, vilket kan skapa ny administration. Ett exempel som kan nämnas är automatiseringsroboten inom försörjningsstöd (Görel) som under första kvartalet 2025 uppvisar en felprocent på ca 50 procent vilket innebär ökad administration och att klienterna i större utsträckning går tillbaka till ansökan via papper.

Förvaltningen arbetar fortsatt strukturerat med att omhänderta samtliga politiska styrsignaler genom att klustra i fem målområden. Målområdesarbetet har skapat förutsättningar för en tydlig och effektiv planering- och uppföljningsprocess med ökat fokus på resultat för de vi är till för.

Utöver ovanstående kommer förvaltningen under året arbeta med:

- säkerställa ett effektivt lokalnyttjande
- dialog om vad som är nödvändigt och viktigt att dokumentera i socialt arbete.
- utveckla inköpsorganisationen
- fortsätta utveckla organisationen så att rätt funktion gör rätt sak

21 Stadsmiljönämnden

21.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Stadsmiljöförvaltningen arbetar kontinuerligt för att minska mängden administration och arbetar på olika sätt för att öka vår inre och yttre effektivitet. Förvaltningen verkar också för att vara delaktig i och dra nytta av ny stadsutvecklingsorganisation genom att samverka med övriga förvaltningar. Sedan omorganisationen har förvaltningen fokuserat på att skapa effektivitet i processer och gemensamma arbetssätt och har en mängd genomförda aktiviteter samt pågående utvecklingsinsatser igång. Nedan återges exempel på sådana;

- Utformande av effektiva och värdeskapande processer och flöden. Kartläggning och uppföljning av prioriterade processer inom förvaltningen.
- En systematisk hantering av ett ökande inflöde av kundärenden pågår, med fokus på snabbare svarstider och färre felaktigt fördelade ärenden.
- Från manuell hantering av ansökningar PRH-kort (parkering för rörelsehindrade) till digital hantering. Upphandling av nytt verksamhetssystem planeras.
- AI-utvecklingen erbjuder stora möjligheter att förbättra och effektivisera våra arbetssätt. Stadsmiljöförvaltningens framtagna AI-vägledning sammanfattar de viktigaste aspekterna av AI och klargör hur vi på förvaltningen ska förhålla oss till den, samt är ett stöd för att utbilda och öka medvetenheten.
- Framtagande av digital signering för att frigöra tid tex i Ciceron.
- Översyn av fasta mötestillfällen för att minska antalet och effektivisera mötesdisciplin- och struktur. Tex färre förvaltningsledningsmöten med tydligare och kortare agendapunkter.
- Effektivisering av uppföljningsprocessen utifrån mindre omfattande uppföljning och rapportering.
- Genomgång och tydliggörande av nämndprocessen med kvalitetshöjande tjänsteutlåtanden.
- Underlätta chefers organisatoriska förutsättningar genom förbättrat stöd till chefer bl.a med verktyget Chefoskopet.

I sammanhanget vill vi uppmärksamma utmaning med att nå minskad administration när förvaltningen samtidigt ställs inför utökade krav, ambitionshöjande leverabler, riktlinjer och uppdrag, exempelvis inom rapportering, informationssäkerhet och ökad beredskap.

22 Utbildningsnämnden

22.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Administration, ledning och styrning

Förvaltningen arbetar med effektivisering enligt budgetdirektivet, samtidigt som kraven på administration har ökat, särskilt centralt och i stödfunktioner. Det gäller regelefterlevnad (GDPR och informationssäkerhet), rapportering (intern/nationell) samt ökad beredskap (civilt försvar och kontinuitetsplanering). Denna ökade arbetsbelastning behöver hanteras. Det pågår även ett flertal nationella skolreformer som kräver arbetsinsatser och anpassning av arbetssätt, vilket kan öka kraven på central administration och stöd till verksamheten (se rubrik 4).

För att möta kraven och budgetdirektivets intentioner ses arbetssätt och processer kontinuerligt över. Fokus ligger på att identifiera möjligheter till digitalisering och automatisering. Förvaltningen undersöker även potentialen i AI-verktyg för specifika administrativa uppgifter. Dessa planerade insatser är centrala för att hantera arbetsbelastningen mer effektivt.

Digitalisering och processförbättring förväntas i nuläget inte leda till personalminskningar. Målsättningen är att effektiviseringarna ska möjliggöra hantering av ökad administration utan proportionerlig resursökning, samt frigöra tid för kärnuppdraget. På så sätt förväntas insatserna leda till effektivare resursanvändning över tid och bidra till att dämpa kostnadsutvecklingen.

Stadens mål om max 25 medarbetare per chef utmanar samtidigt budgetdirektivets krav på minskade kostnader för ledning och styrning. Anpassningen kan medföra ökade chefskostnader. Detta illustrerar komplexiteten i att balansera olika styrprinciper mot kravet på effektivisering.

Marknadsföring

Marknadsföring är nödvändig för att Göteborgs kommunala gymnasieskolor ska kunna konkurrera med friskolor och andra kommuners gymnasieskolor, attrahera elever, stärka sitt varumärke och säkerställa elevtillströmning. Genom att marknadsföra sig kan den kommunala gymnasieskolan behålla en stabil elevtillströmning och säkerställa sitt utbud av utbildningar. För att säkerställa att elever i grundskolan känner till våra skolors fördelar krävs en tydlig och attraktiv marknadsföring.

Unga och deras föräldrar söker information via sociala medier och hemsidor. Göteborgs kommunala gymnasieskolor måste därför finnas där eleverna är och anpassa sin marknadsföring till moderna plattformar. De sociala medierna har under de senaste åren ökat i betydelse och att finnas i dessa kanaler är av helt avgörande betydelse för skolornas i deras arbete att attrahera elever.

23 Valnämnden

23.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Valnämndens kansli är en mycket liten verksamhet som ständigt måste arbeta med att nyttja våra personella resurser på ett så effektivt sätt som möjligt. Detta gör vi genom att utveckla verksamheten där vi har mest nytta, genom att lära av andra och dra nytta av det arbete som vi själva eller andra gjort tidigare, särskilt inom området administration. Detta är ett ständigt pågående arbete som dock är mycket svårt att mäta i vår lilla verksamhet.

24 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

24.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Förvaltningen arbetar med att effektivisera administrativa processer. Genom fortsatt satsning på välfärdsteknik och digitala arbetssätt kan administration minska, exempelvis genom digital dokumentation och förbättrade planeringsverktyg. Förvaltningen har också arbetat med inköp och upphandling, genom att centralisera och standardisera upphandlingar kan förvaltningen minska administrativa kostnader och säkerställa bättre avtal med leverantörer. Utöver detta har förvaltningen arbetat med samordning av utbildningsinsatser. Detta förväntas underlätta planering och minska kostnader. Vidare fokus är att prioritera arbetet med att förbättra strukturella förutsättningar i stället för att göra kompensatoriska åtgärder. Med kompensatoriska åtgärder avses de åtgärder som vidtas för att kompensera för de strukturella problemen. Förvaltningen gör också bedömningen att kompensatoriska åtgärder riskerar att pådriva en utökad administration i form av fler stödfunktioner, IT-system samt regler och mallar att förhålla sig till. Det viktigaste är att ge medarbetare och chefer utrymme för kompetensutveckling så nära verksamhet som möjligt. En förbättrad chefstruktur minskar dubbelarbete och ineffektiv styrning, vilket kan frigöra administrativa resurser.

25 Överförmyndarnämnden arvoden

25.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Ansvar för verksamhet och medarbetare som utför överförmyndarnämndens uppdrag ligger på nämnden för demokrati och medborgarservice. Möjligheter till minskad administration och digitalisering rapporteras därför i nämnden för demokrati och medborgarservices rapporter.

26 Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)

26.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Stadshus budget för 2025 innehåller tre områden som kan kopplas till effektivisering genom minskad administration och digitalisering.

Utveckling av ekonomiprocesser inom Stadshuskoncernen

Under 2024 identifierade Stadshus effektiviserings- och förbättringsmöjligheter i koncernens bokslutsprocess och rapportering. Nuvarande arbetssätt innebär ett omfattande manuellt arbete och manuell kvalitetssäkring för att säkerställa korrekt rapportering och analysunderlag. Utifrån förstudien har Stadshus identifierat behov av att utveckla befintligt system, IBM Cognos Controller, som används idag för finansiella inrapportering och konsolidering och även komplettera detta med funktionalitet som saknas. Utvecklingen kommer spara tid, minska beroendet av nyckelpersoner och minska den manuella handpåläggningen för såväl stadsledningskontoret, Stadshus och de rapporterande bolagen inom koncernen. Arbetet påbörjades under 2024 och kommer pågå under 2025 och 2026 i en första fas.

Köp av administrativa tjänster från stadsledningskontoret

I samband med en personalavgång 2024 genomfördes en översyn av vissa administrativa tjänster inom bolaget såsom IT-stöd, IT-samordning, intern HR, löpande administration med mera. Som en följd av detta beslutade styrelsen inför 2025 att minska bemanningen i bolaget från elva till tio tjänster och istället köpa aktuella tjänster från stadsledningskontoret. Omfördelningen har medfört en viss effektivisering eftersom stadsledningskontoret med sin storlek påverkas relativt lite sett till Stadshus behov av stöd och kunnat införliva arbetsuppgifterna i redan befintlig struktur.

Säkerställa koncernrapportering utifrån nya regler om hållbarhetsrapportering, CSRD

Stadshus har sedan 2023 drivit ett införandeprojekt tillsammans med bolagen i koncernen för att förbereda den på kraven enligt CSRD och genomföra en första koncernrapportering för 2025. Parallellt pågår även ett projekt om att systemstöd för Stadshus och dess rapporterande bolag. Upphandlingen görs tillsammans med miljöförvaltningen för att säkerställa ett bredare användningsområde, få en större krets av användare inom staden och minska administrationen vid uppföljning av hållbarhetsdata.

Införandet av CSRD medför en ökad administration och ökade kostnader för både Stadshus och dess dotterbolag. Stadshus arbetar aktivt med att minimera den administrativa påverkan på bolagen, till exempel genom att använda befintliga rapporteringsprocesser i staden och anpassa dessa efter kraven i CSRD.

27 Göteborg Energi AB

27.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Göteborg Energi har sedan cirka två år tillbaka genomfört en satsning på att öka användandet av Microsoft Teams, i syfte att öka effektiviteten och attraktiviteten för medarbetarna. Som exempel kan nämnas att i princip samtliga beslutsdokument arbetas i av flera personer parallellt, vilket minskar ledtider och omarbete. Detta har förenklat den administrativa hanteringen. Vidare används Teams planeringsverktyg i syfte att skapa en enklare planering av såväl tvärfunktionella grupper som inom organisationen. Detta görs till exempel inom planeringen av marknadsföringsinsatser, vilket även där har ökat effektiviteten.

Arbete pågår med att förenkla delar av inköpsprocessen, och minska mängden manuell hantering av små köp, vilka är stora till antalet, men motsvarar mindre än en procent av den totala inköpsvolymen.

Dessa exempel genererar ökad effektivitet och möjlighet till mer kvalificerat arbete, men medför inte i sig någon kostnadsminskning. Koncernen bedömer regelbundet personalbehovet i syfte att identifiera möjliga kostnadsminskningar.

28 Higab AB (koncern)

28.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

För att stärka effektiviteten inom administrationen samarbetar bolagen inom lokalkoncernen och samordnar resurser och kompetenser, exempelvis genom en gemensam säkerhetsorganisation.

Se i övrigt bolagens rapportering i styckets underrubriker.

Besparingsåtgärd	Kostnad/Besparing

28.1.1.1.1 Higab

Vi arbetar systematiskt med att automatisera manuella och tidskrävande arbetsmoment inom alla våra processer. Införandet av vårt nya fastighetssystem Greenview, inklusive den nya modulen för planerat underhåll och det nya arbetssättet, kommer att ge betydande besparingar i administrativt arbete för fastighetsförvaltningen. Dessutom kan vi säga upp ett annat IT-system för administration av planerat underhåll, vilket leder till ytterligare besparingar.

En annan modul, som hanterar dokumenthantering i fastighetsförvaltningen, beräknas också innebära betydande tids- och resursbesparingar. Genom att samla all dokumentation på ett ställe och automatisera kopplingen mellan löpande och planerat underhåll, effektiviserar vi våra processer ytterligare.

Besparingsåtgärd	Kostnad/Besparing
Uppsägning av administrativt system för planerat underhåll	200 000 kr/år

28.1.1.1.2 Göteborgs Stads Parkering

Bolaget arbetar aktivt med att minska administrationen genom digitalisering och automatisering, vilket frigör resurser för kärnverksamheten. Vid rekrytering genomförs alltid en behovsanalys, och nyanställningar kräver godkännande av närmaste chef.

Effektiviseringsåtgärderna inkluderar införandet av den digitala arbetsplatsen, vilket bidrar till förbättrade arbetsflöden och ett mer effektivt samarbete, samt konsolidering till stadens digitala infrastruktur.

Vidare sker processoptimering genom analys och omstrukturering av administrativa rutiner.

Besparingsåtgärd	Kostnad/Besparing

28.1.1.1.3 Älvstranden Utveckling

Vi arbetar systematiskt med att automatisera manuella och tidskrävande arbetsmoment inom alla våra processer. Som ett led i detta går vi bland annat in i

verktyget Ciceron för dokumenthantering under Q2 och i Framtidens Lönecenter från Q3 2025.

Besparingsåtgärd	Kostnad/Besparing

29 Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB

29.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

GSK/GSB/GST

Bolagen har under åren 2020 och fram tills nu varit föremål för beslut om avyttring alternativt avveckling. Turerna har varit många, och under tiden har också besluten kommit att ändras, både tidsmässigt och innehållsmässigt. Under dessa omständigheter har inget systematiskt arbete bedrivits för att främja effektivisering.

GSAB

Bolaget har i sina bolagsmål för 2025 ett mål som innebär fokus på effektivitet - Ständigt förbättrad effektivitet.

Målet beskrivs såhär: Genom effektiva arbetssätt och rätt nyttjande av resurser uppnås förbättrad effektivitet.

Förbättrad effektivitet innebär att vi ”får mer för pengarna”. För att förbättra våra arbetssätt och därmed skapa förutsättningar för förbättrad effektivitet behöver vi arbeta processorienterat och med ständiga förbättringar. Detta görs genom god förmåga att mäta utfall, analysera och vidta åtgärder.

För att mäta progressen i målet har GSAB satt upp fem indikatorer som fångar olika delar av bolagets verksamhet. En av indikatorerna pekar på att GSAB ska ha en effektiv organisation. För att mäta effektiviteten relaterar vi kostnaderna för våra centrala stödfunktioner, inklusive ledning, i förhållande till våra totala kostnader. Målet är att stödkostnaderna ska utvecklas i takt med verksamhetskostnaderna och på sikt minska.

Under 2025 har GSAB antagit en digitaliseringspolicy. Den digitalisering som genomförs ska stödja något av följande fyra perspektiv:

- Underlätta vardagen
- Höjd kvalitet
- Ökad effektivitet
- Ökad förmåga till insikter, analys och kunskapsbildning

Vilka reella besparingar ovan kommer att leda till är i dagsläget svårt att kvantifiera och kommer först att kunna utvärderas under 2026. GSAB:s ambition är att fortsatt ha stort fokus på att arbeta med effektivare arbetssätt och nyttjande av resurser i samtliga verksamheter.

30 Business Region Göteborg AB

30.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Beslut KFBU25: Minst -1 mkr samlad besparing, ökad effektivitet inom administration, ledning och marknadsföring

Vi kan konstatera att vi genom verksamhetsplan och budget för 2025 fullgjort minst den generella besparing/effektivisering, som lades i kommunfullmäktiges budget, om totalt – 1 mkr inom administration, ledning och marknadsföring samtidigt som verksamhetens kapacitet stärkts.

- Två chefer blev en, förstärkning till kärnuppdrag

Två gruppchefsroller har avvecklats och omfördelats till kundoperationen (branschstrategier/innovation) och projektverksamheten (LivingLab). Endast en av dessa roller har ersatts, vilket i sig medför en besparing om ca 1 mkr inom ledningsfunktioner.

- Ökad volym och administration hanteras av befintliga roller

Den högre verksamhetsvolymen har hanterats utan att utöka stödfunktionerna, vilket har lett till att ökad administration till följd av nya uppdrag och verksamhetsbehov har fördelats på befintliga resurser. Även stadengemensamma nya processer som tex. införande av nya system, ökad rapportering m.m. har inordnats inom befintliga roller. Detta har skapat en resursmässigt ansträngd situation, men organisationen bedöms i nuläget vara flexibel och kostnadseffektiv, där resurserna används optimerade för att möta verksamhetens behov. Effektiviseringen motsvara minst en heltidstjänst, ca 800 tkr.

- Effektivisering inom marknadsföring

Svårt att utläsa i kronor på sista raden då bolagets kärnuppdrag inkluderar marknadsföring och posterna varierar mellan åren utifrån uppdrag och projekt. Vi har väl utvecklade och etablerade rutiner som ständigt utvecklas för att möta marknadens behov och de förutsättningar vi har. Vi mäter, följer upp och arbetar löpande med effektivisering.

Sedan 2019 har räckvidden räknat både per kommunikatör och investerad krona fyrdubblats. Samtidigt är 2025 ett år då vi kommer att ha flera tunga marknadsföringsevent som stärker bilden av Göteborg (EVS38, NLS Days mm) vilka bidrar till en ökad budget. Utöver detta har vi flera nya projekt där det finns kopplad medfinansiering. Dessa hanteras på befintliga tjänster även om budgeten ökar. Under 2025 har vi även omfördelat 50% av en tjänst till kundoperationen (Internationella relationer) vilket medför en besparing om ca 400 tkr.

31 Göteborg & Co (Klusterkoncernen)

31.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Göteborg & Co AB

Göteborg & Co utvecklar ständigt operativa arbetssätt samt processer för styrning och ledning med inriktning att vara snabbfotad och anpassningsbar med stark förmåga att hantera ändrade förutsättningar, nya möjligheter och utmaningar. Omvärldsanalys och lärande är ständigt pågående och tas in i verksamheten som grund för prioriteringar och åtgärder.

2023 fullgjorde bolaget sitt uppdrag att leda, samordna, kommunicera, genomföra och följa upp Göteborgs 400-årsjubileum. Samtidigt genomförde bolaget en organisationsöversyn och avslutade fackliga förhandlingar om ny organisation och arbetsbrist. Denna resulterade i uppsägning av ett 10-tal medarbetare pga arbetsbrist och ett 20-tal medarbetare med tidsbegränsade anställningar har inte fått förlängt. Flera av dessa tjänster hade inriktning mot administration och ledningsarbete. Tjänsterna har inte återbesatts pga omställningsarbetet. Färre medarbetare rekryterades under perioden jämfört med tidigare. Jubileumsorganisationen har helt avetablerats inför 2024.

Effektivare systemstöd för reseräkningar har införts, vilket får till följd att medarbetare digitalt kan registrera hela sin resa och behov av administrativ kontroll från HR/lön har minskat betydligt. I systemstödet BUPA har personalmodul införts under 2025, vilket underlättar den ekonomiska förståelsen betydligt för chefer samt minskar risken för fel.

En vakant chefsbefattning har inte återbesatts 2025.

Vad gäller marknadsföring är det ett av bolagets huvuduppdrag, men ekonomiskt utrymme för affärsområdet är mindre i år än 2024.

Liseberg AB

Liseberg genomför en organisationsöversyn i syfte att bl a öka effektiviteten och generera besparingar. I nuläget är det för tidigt att bilägga en tabell som visar vilka besparingar omorganisationen medför. Detta redovisas senare under året.

Got Event AB

Vid årsskiftet uppstod vakans inom kommunikationsområdet. Arbetsuppgifterna har omfördelats och därmed har tjänsten inte återbesatts, vilket leder till kostnadsbesparing.

Göteborgs Stadsteater AB

Bolaget har en mycket liten administration och har inte möjligheter att minska den. Samtidigt med beslutet om minskad administration kom beslutet att byta arkivsystem till Ciceron. För att genomföra detta rekommenderar staden från centralt håll att istället anställa en person på heltid för att införa systemet. Stadsteaterns slutsats är att bolaget inte har möjlighet att i dagsläget minska administrationen, men inte heller ökar den pga införandet av Ciceron.

32 Göteborgs Hamn AB

32.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Göteborgs Hamn arbetar löpande med de olika delarna som beskrivs i anvisningen. Nedan följer ett antal exempel på genomförda, planerade och pågående aktiviteter.

Behovsanalys vid nyanställning och ersättningsrekryteringar sker via satt regelverk.

Vid tjänsteresor utomlands så tillämpas resebegäran för att optimera resor.

Vi undersöker hur vi kan följa upp, med hjälp av teknik, besökare på event.

Vi bygger ett RPA-program (Robotic Process Automation) för att sammanställa miljörabatten i vårt anlopssystem.

Ekonomifunktionen går igenom olika rapporter för att se hur de kan skapa effektiva och bra ekonomiska- samt uppföljningsrapporter.

33 Gryaab AB

33.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Gryaab har identifierat följande åtgärder som kan minska administrativa arbetsuppgifter:

Att värdera våra medarbetares arbetstid. - Det kan t.ex. handla om att vara mer selektiv vid möteskallelser och fundera på alla om alla som kallas behöver delta på mötet eller kan få informationen på annat sätt. Det kan också handla om att hålla möten digitalt istället för fysiskt när det passar.

Att ha rätt ambitionsnivå. - Gryaab ställs dagligen inför remissförfrågningar, enkäter, rapporter, mål och uppdrag. Vissa av dessa förfrågningar är helt relevanta för verksamheten medan andra tar sikte på områden där Gryaab har en mycket begränsad påverkan. Genom att, när så är möjligt, välja bort sådant som inte berör Gryaab eller att begränsa tiden och därmed ambitionsnivån på dessa delar kan administrationen minska.

Göteborgs Stad kan bli bättre på att välja ut vilka som berörs av rapporter, uppdrag och styrande dokument. I dagsläget skickas fortfarande flera rapporter till alla nämnder och styrelser trots att många verksamheter har mycket begränsad påverkan på det som frågan berör. Det gäller även många styrande dokument där ansvar läggs på alla nämnder och styrelser. Även om det är upp till varje enskild verksamhet att lägga ambitionsnivån rätt för dessa frågor så kan administrationen och troligen resultatet förbättrats genom att ställa rapporter etc. till de verksamheter som berörs.

Gryaab har ingen marknadsföring i bemärkelsen att sälja produkter och tjänster. Däremot kommer vi under 2025 att genomföra en informationskampanj i syfte att informera allmänheten om Gryaabs grunduppdrag och projektprogrammet Nya Rya. Informationskampanjen har initierats och beslutas av Gryaabs styrelse. Gryaab bedriver sällan informationskampanjer som inte ligger inom ramen för det allmänna kommunikationsarbetet.

Gryaab har en administrativ organisation som bedöms vara på en ändamålsenlig nivå.

34 Renova AB

34.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Arbetet med affärsplan har setts över och ändrats för att få en tydligare och mer stringent styrning. Det har bland annat medfört att antal mål i organisationen har blivit betydligt färre vilket i sig både ger en tydligare fokus och kräver mindre administration.

Det pågår ett antal förstudier med digitala inslag som om de införs kommer att reducera administrationen och öka kundvärdet. Exempel på dessa är förrådshantering, uppdatering av kundportal, ruttoptimering samt nytt system och arbetssätt för schemaläggning och bemanning.

Det pågår en översyn av kostnader som kommer att generera en minskning, samt att vi i vårt system för förbättringsarbete (lean-baserat) ser att förbättringsgrupperna genererar åtgärder för att minska administrationen och öka effektiviteten.

35 GREFAB

35.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Grefab har under de senaste åren digitaliserat mycket av sin kundservice och bokningsverksamhet. De delar som varit betungande och nu hanteras är möjligheten till digitala signeringar vilket leder till en väsentligt lägre administrativ börda.

36 Försäkrings AB Göta Lejon

36.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Göta Lejon drivs enligt självkostnadsprincipen och därmed har en effektiv drift alltid varit viktigt för bolaget. Detta för att inte belasta premierna med onödiga kostnader. Sedan 2024 har bolagets styrelse beslutat om en strategikarta för bolaget där ett av fem teman är operativ effektivitet för att ytterligare fokusera på att skapa värde för Göteborgs Stad. En viktig strategisk aktivitet är att vi förstärker vårt arbete med processorientering. Målet är att arbeta effektivare samt identifiera vi var vi kan digitalisera ytterligare förutom de aktiviteter som redan görs.

Bolaget har tillsammans med de fyra övriga kommunala försäkringsbolagen startat upp en AI-resa som har inletts med en utbildningsinsats samt en inledande workshop för att identifiera möjliga områden för att införa AI-applikationer.

De dominerande administrativa arbetsuppgifter som finns inom bolaget, som inte är kopplade direkt till försäkringsrörelsen och dess lagstiftningar, är främst HR- och ekonomiadministration. Här är vi beroende av effektivt systemstöd från staden. Vi samarbetar med GSL för att få ner kostnaderna för HR- och ekonomiadministration sedan flera år tillbaka.

Göta Lejon kan idag inte se att införandet av Ciceron gett någon effektivitetshöjande effekt för vår verksamhet.

Bolaget har ingen kommunikatör utan denna funktion är kombinerad med andra arbetsuppgifter.

Bolaget har även sedan några år tillbaka en egen verksamhetsanpassad Stratsys-applikation som har effektiviserat lednings- och styrningsarbetet. Vi behöver inte längre något administrativt ledningsstöd.

Uppföljning av budgetmål och olika program för staden medför för oss som litet bolag behov av en del administrativa resurser. För att ytterligare minska på våra administrativa kostnader så efterfrågar bolaget att uppföljningen av beslut och program riktas mot de bolag och förvaltningar som har möjlighet att reellt påverka genom sina verksamheter.

37 Göteborgs Stads Leasing AB

37.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

1, En rapport är beställd som ska utreda vårt nuläge och önskade läge kopplat till IT och digitalisering. Den är beräknad att återskötteras i höst. Utifrån den vill vi tillsätta en organisation inom IT som kan driva på utvecklingen, digitaliseringen och automatiseringen av bland annat administrativa uppgifter. Det kan komma att innebära ökade kostnader i början men bedöms spara kostnader på sikt.

2, Processorientering. Vi har under året kartlagt processerna inom affärsområdet Operationell leasing. Nästa steg är att införa ett processorienterat arbetssätt som kan jobba med ständiga förbättringar och därmed minska de administrativa arbetsuppgifterna samtidigt som vi hoppas kunna öka kvalitén mot kunderna.

3, Projektstyrning av projekt. En modell har tagits fram för att effektivare kunna arbeta med projekt i organisationen. Det kommer snarare öka administrationen i början av projekten men bedöms minska arbetsbördan totalt i våra projekt där vi hittills inte haft en övergripande kontroll och ofta hamnat i problem på grund av bristande strukturer som i sin tur lett till ökade administrativa kostnader.

Ovan nämnda satsningar bedöms öka kostnaden initialt men skapa goda förutsättningar för att minska administrativa arbetsuppgifter, hitta rätt nivå på arbetsuppgifter och bidra till bättre prioriteringar.

38 Boplats Göteborg AB

38.1.1.1 Effektivisering genom minskad administration och digitalisering

Boplats Väst har effektiviserat löneadministration och personaluppföljning genom att ansluta till Personec, vilket har minskat den manuella hanteringen av löner.

Bolaget har även valt att införa kombinerade tjänster istället för att ha anställda som enbart förmedlar lägenheter. De kombinerade tjänsterna arbetar både med förmedling och kundsupport, vilket har minskat sårbarheten vid frånvaro av kundtjänstpersonal och minskat behovet av att anlita bemanningsföretag.

Utöver detta utreder bolaget att skapa en organisation i egen regi för att minska konsultavrop, vilket förväntas leda till lägre kostnader för utvecklingsavdelningen.



Systematiskt arbetsmiljöarbete Delårsrapport mars 2025 - nämnder och styrelser

Innehållsförteckning

1	Arkivnämnden	4
2	Stadsbyggnadsnämnden.....	5
3	Exploateringsnämnden.....	9
4	Förskolenämnden	12
5	Grundskolenämnden	16
6	Idrotts- och föreningsnämnden.....	18
7	Inköps- och upphandlingsnämnden	20
8	Kommunledningen.....	22
9	Kretslopp och vattennämnden	24
10	Kulturnämnden.....	26
11	Stadsfastighetsnämnden.....	28
12	Miljö- och klimatnämnden	31
13	Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning	33
14	Nämnden för demokrati och medborgarservice	35
15	Nämnden för funktionsstöd.....	37
16	Nämnden för Intraservice	40
17	Socialnämnden Centrum	42
18	Socialnämnden Hisingen.....	44
19	Socialnämnden Nordost	46
20	Socialnämnden Sydväst	48
21	Stadsrevisionen	50
22	Stadsmiljönämnden	51
23	Utbildningsnämnden.....	54
24	Valnämnden.....	56
25	Äldre samt vård- och omsorgsnämnden	57
26	Överförmyndarnämnden arvoden.....	59
27	Göteborgs Stadshus AB	60
28	Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)	61
29	Göteborg Energi AB.....	62
30	Förvaltnings AB Framtiden	64
31	Higab AB (koncern).....	65
32	Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB	68
33	Business Region Göteborg AB	72
34	Göteborg & Co (Klusterkoncernen)	74

35	Göteborgs Hamn AB	79
36	Gryaab AB	82
37	Renova AB	84
38	GREFAB	86
39	Försäkrings AB Göta Lejon	87
40	Göteborgs Stads Leasing AB	89
41	Boplats Göteborg AB	91

1 Arkivnämnden

1.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

Svar: JA

Den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter genomfördes vid förvaltningens samverkansgrupp FSG, tillika skyddskommitté, den 26 mars.

Regionarkivets årliga lönekartläggning har genomförts och dokumenterats.

Regionarkivet följer Göteborgs Stads riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Rutinen har tagits upp på APT i september.

Regionarkivet arbetar för att främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner. För att säkerställa att förvaltningens rekryteringsprocesser är kompetensbaserade och normkritiska fortsätter arbetet i enlighet med Göteborgs Stads rekryteringsprocess.

Under insatsen Vår gemensamma samarbetskultur har samtliga medarbetare deltagit i tre workshops inom områdena möteskultur, självledarskap och förändring. Tillsammans har vi bland annat genomfört kommunikationsövningar, diskuterat beteenden och förutsättningar som gynnar en bra dialog och ett gott samarbetsklimat, tränat på aktivt lyssnande, fört dialog om tolerans och öppenhet för oliktankande och att bryta normativa mönster.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Svar: JA

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet genomfördes vid förvaltningens samverkansgrupp FSG, tillika skyddskommitté, den 20 februari. Inga betydande avvikelser eller förbättringsbehov i systematiken för arbetsmiljöarbetet har identifierats.

De största arbetsmiljöriskerna

Arbetsmiljön på Regionarkivet är i huvudsak god. Varken arbetsgivaren eller de fackliga företrädarna i FSG ser några betydande arbetsmiljörisker.

Främjande faktor (friskfaktor)

Under 2024 påbörjade Regionarkivet insatsen Vår gemensamma samarbetskultur där förvaltningens samtliga medarbetare har deltagit i workshops inom områdena möteskultur, självledarskap och förändring. Detta har lett till en större vi-känsla och ansvarstagande. Arbetet kommer att fortsätta under 2025 för att bibehålla de positiva effekterna.

2 Stadsbyggnadsnämnden

2.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

Inledande fråga: Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter?

Inledande svar: JA.

Förvaltningen har identifierat att långtidssjukskrivning bland kvinnor har ökat 2024 jämfört med 2023, där den största ökningen finns bland de som varit sjuka 366 dagar eller mer.

Förvaltningen har också identifierat att det finns en risk för att medarbetare får en längre transportsträcka till arbetet i samband med rotationen till Lillhagsparken under juni till september. Detta kan påverka möjligheten för medarbetare med barn att förena arbete och föräldraskap.

Åtgärder förvaltningen genomfört

- Skapat möjlighet för egen plats i tillfälliga lokaler för att möta individuella behov. I tillfälliga lokaler finns inga personliga platser men för medarbetare med särskilda behov har arbetsgivaren gjort undantag från detta.
- Möjliggjort för medarbetare att arbeta efter riktåldern för pension. Dessa medarbetare har fått möjligheten till deltidstjänst eller deltidstjänstledighet utan lön samt anpassade arbetsuppgifter.
- HR deltar i alla rekryteringar för att säkerställa att alla ges lika möjligheter. HR bidrar bland annat till kvalitetssäkring av annonstext, kompetensbaserade intervjufrågor och beslut om tillsättning baserat på kompetens.

Åtgärder som förvaltningen ska genomföras kopplat till risker som identifierats

- Fortsätta att erbjuda förvaltningens medarbetare flexibel arbetsplats i den mån det är möjligt, med längre transportsträcka till Lillhagsparken i särskild åtanke.
- HR ska fortsatt stötta chefer i rehabprocessen och övervaka pågående rehabärendena som finns samt de som tillkommer under året. Särskilt fokus behövs på långtidssjukskrivna kvinnor inom förvaltningen. Viktigt med ett integrerat HR-stöd i varje ledningsgrupp för att möjliggöra ett nära samarbete mellan chef och HR.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Inledande fråga: Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet?

Inledande svar: JA.

Uppföljningen för systematisk arbetsmiljöarbete (SAM) har gjorts på respektive avdelning (5 avdelningar) där varje avdelning svarat på 16 frågor som har sin utgångspunkt i stadens stödfrågor. 100 procent av alla frågor har besvarats med ja

eller delvis. Uppföljningen har gjorts i respektive LSG där skyddsombud medverkat. Sammanställningen har presenterats på FSG i mars. De områden som besvarats med delvis är:

- **Är Göteborgs Stads policy och riktlinjen för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap kända i verksamheten?**
Åtgärd: Information på avdelnings- eller enhetsnivå med tillhörande dialogfrågor, tex på APT.
Klart: Kvartal 2025.
- **Finns arbetsmiljömål för verksamheten och följs dessa upp vid skydds-/arbetsmiljökommitténs möten?**
Åtgärd: Dialog flyttad från förvaltningsnivå till avdelningsnivå. Följer med som en naturlig del i avdelningens verksamhetsplanering för 2025.
Klart: Kvartal 4 2025.
- **Följs årsplaneringen och rutinerna för det systematiska arbetsmiljöarbetet?**
Åtgärd: Tydligare instruktion och påminnelse från HR om att påminna chef om att bjuda in skyddsombud. Arbeta med identifierade risker på avdelnings- och förvaltningsnivå under våren 2025 samt tydliggöra steget i processen för 2026.
Klart: Kvartal 2 2025
- **Har alla medarbetare tillräckliga kunskaper om risker i arbetet så att ohälsa och olycksfall kan undvikas?**
Åtgärd: Riktade insatser kring utbildning och verktyg kring stresshantering och återhämtning. En avdelning gör detta under kvartal 2 och förvaltningen genomför en föreläsning om hållbart arbetsliv under kvartal 4.
Klart: Kvartal 4 2025.
- **Görs kontroll att åtgärder genomförts enligt tidsplan och att avsedd effekt har uppnåtts?**
Åtgärd: Förvaltningen är bra på att utreda och åtgärda brister i arbetsmiljön tidigt men kan bli bättre på att följa upp och efterkontrollera snabbare. Hr gör mer systematiska kontroller och stöttar chef i hanteringen av ärenden. Få ärenden på förvaltningen gör cheferna till sällananvändare.
Klart: Kvartal 2 2025.
- **Rapporteras tillbud och anmäls arbetsskador och görs utredning om orsaken?**
Åtgärd: Informationsmaterial med dialogfrågor på avdelnings- eller enhetsnivå som HR tar fram.
Klart: Kvartal 4 2025.

De största arbetsmiljöriskerna

Genom arbetsmiljöronder på enhetsnivå har HR-avdelningen sammanställt de mest förekommande riskerna. Riskerna arbetas vidare med på förvaltnings- och avdelningsnivå under hela våren 2025. De tre största arbetsmiljöriskerna som identifierats på förvaltningen är:

- **Hög arbetsbelastning och brist på återhämtning.** Medarbetare upplever hög arbetsbelastning, målkonflikter och otydligheter kring roller och mandat mellan förvaltningar. Några medarbetare upplever också hög

administrativ belastning. Detta leder till stress och oro bland medarbetare. Medarbetare upplever också att mål och tidplaner inte alltid är rimliga.

Åtgärder: HR-avdelningen förstärker rekryteringen genom att flera HR-specialister bistår i rekryteringsarbetet. Förvaltningen genomför en föreläsning om hållbart arbetsliv under kvartal 4 2025 som en del i hälsoinitiativet (tidigare hälsovecka). På några av de stora avdelningarna pågår utvecklingsarbeten med att kartlägga, förenkla och tydliggöra processer för att minska otydlighet och förenkla administration. Förvaltningen genomför sedan kvartal 4 2024 Chefoskopet för att skapa bättre organisatoriska förutsättningar för våra chefer. Vi är precis klara med steget utforska och har tagit fram handlingsplaner.

- **Bristfälliga lokaler.** Medarbetare beskriver att det är svårt att hitta lediga arbetsplatser i de tillfälliga lokalerna vi har under evakueringsperioden (juni 2024-september 2026). Det är ont om mötesrum, ergonomin är svår att ställa in och många lokaler har dålig ventilation. Det är även trångt och hög ljudnivå i lunchrummen. En del medarbetare upplever stress på grund av platsbrist och brist på mötesrum.

Åtgärder: Lokalfrågan hanteras löpande inom olika arbetsgrupper och samverkansforum där problematik lyfts och beslut tas om åtgärder. Vissa frågor anses "normala" och hanteras löpande av kontorsservice eller annan utförare, tex kyla och trasig kaffemaskin. Bemanningen i förvaltningen förstärks genom en konsult som endast hanterar lokalfrågor. Teamschatt för hantering av löpande enkla frågor har skapats där representanter från respektive avdelning finns. Arbetsmiljöfrågorna hanteras inom förvaltningsöverskridande samverkansgrupp. Det finns ett pågående arbete med att anpassa lokalerna efter behoven som finns, tex fördelningen mellan mötesrum, arbetsplatser och teamsrum. Ergonomiutbildningar genomfördes hösten 2024 och fler planeras hösten 2025.

- **Brist på kompetensutveckling.** I såväl medarbetarenkäten som arbetsmiljöronderna framkom att medarbetare upplever brist på möjlighet till kompetensutveckling. Detta innefattar såväl brist på tid för utveckling och brist på insatser som upplevs kompetensutvecklande, exempelvis utbildningsinsatser. Detta kan leda till såväl minskad utveckling av förvaltningens kompetens samt brist på motivation hos medarbetare.
- Åtgärder:** Förvaltningen arbetar sedan 2023 med tydligare aktiviteter i kompetensförsörjningsplanen och har sedan 2024 utökat arbetet med strategisk kompetensförsörjning genom att tydligt integrera resurs- och kompetensbehov i nulägesanalysen och budgetprocessen. En avdelning genomför tillsammans med en avdelning från annan förvaltning ett stort arbete kopplat till roller och ledarskap (utan att vara chef) där en utbildning i projektledning ingår för många medarbetare (Q2 2025). En annan avdelning gjorde under Q3 2024 en utvecklingsinsats kopplat till uppdragsledning. Förvaltningen arbetar systematiskt med att identifiera nyckelpersoner för verksamheten, både genom medarbetarsamtalsprocessen och inom processen för strategisk kompetensförsörjning.

Främjande faktor (friskfaktor)

Genom arbetsmiljöronder på enhetsnivå har HR-avdelningen sammanställt de mest förekommande friskfaktorerna. Den främsta friskfaktorn som identifierats på förvaltningen är:

Kollegialt stöd/erfarenhetsutbyte, god sammanhållning. Aktiviteter som prioriteras på enhetsnivå för att bibehålla friskfaktorn är:

- walk and talk
- gemensamma fikor
- sociala aktiviteter
- bolla frågor/ärenden i par/på enhetsmöten
- kommunikation via gruppchattar.

3 Exploateringsnämnden

3.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

Ja, vi genomför den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder enligt fastlagd plan för exploateringsförvaltningen.

Fokusområden 2024–2025

För år 2024-2025 har exploateringsförvaltningen valt att genomföra aktiviteter inom arbetsförhållanden, rekrytering, utbildning och möjligheter att förena föräldraskap med arbete. Dessa följs upp under hösten 2025 i syfte att ta fram nya fokusområden för aktiva åtgärder 2026.

Identifierade områden är -

Arbetsförhållanden - alla medarbetare ska känna till att det finns en rutin och vart jag ska vända mig om jag känner mig utsatt.

Rutinen har tagits upp på APT under 2024 men fortsatt dialog sker även under 2025.

Utbildning och övrig kompetensutveckling - På exploateringsförvaltningen ska alla oavsett diskrimineringsgrund ha samma möjlighet till befordran och kompetensutveckling.

Samtliga chefer ska kontinuerligt reflektera över och säkerställa att de har behandlat alla medarbetare på ett likvärdigt sätt utifrån kompetensutveckling och utbildningsinsatser. Reflektionen bidrar till en medvetenhet men arbetet fortsätter.

Möjligheter att förena arbete och föräldraskap - Föräldralediga ska ha möjlighet till samma information i den utsträckning de önskar.

Chef har ett samtal med medarbetaren innan föräldraledigheten startar. Vi har rutiner för att alla oavsett frånvaro erbjuds bedömnings- och lönesamtal.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Ja

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet är genomförd på förvaltningsnivå.

Utifrån uppföljningen kan vi konstatera att vi fortsatt behöver säkerställa att styrande dokument som t ex *"Göteborgs stads policy och riktlinje för medarbetarskap och chefskap"* i högre grad behöver göras känd inom förvaltningen. Inom kort kommer förvaltningen att ha en digital onboarding via utbildningsportalen där kännedom om aktuella styrande dokument som t ex *"Göteborgs stads policy och riktlinje för medarbetarskap och chefskap"* kommer att ingå. Utöver att fånga nyanställda kommer dialogen avdelningsvis på APT att fortgå.

Genomförs med start våren 2025.

Uppföljningen visar även att inom vissa delar av verksamheten behöver skriftliga instruktioner för riskfyllda arbetsmoment uppdateras.

Genomförs med start våren 2025.

De största arbetsmiljöriskerna

Aktivitetsbaserat arbetssätt och nya lokaler

Den vanligast förekommande riskfaktorn är övergången till aktivitetsbaserat arbetssätt och nya lokaler. Det finns en oro kring hur det ska fungera med såväl arbetssätt, lokalernas utformning och kapacitet och arbetsmiljöfrågor som t ex hur god ergonomi ska upprätthållas. Frågan är i högsta grad aktuell då ombyggnaden av Köpmansgatan 20 (Traktören) pågår och under ombyggnad kommer medarbetare att evakueras. Förändrade arbetssätt kommer att gälla såväl under evakuering som vid återetablering på Traktören.

För att hantera utmaningen arbetar stadsutvecklingsförvaltningarna tillsammans för att enas om arbetssätt och förhållningssätt under evakueringsperioden, där ett fortsatt arbete kommer att behöva ske inför återflytt till den ombyggda Traktören. Samarbetet har främst skett inom FÖS-lokaler med skyddsombud och fackliga företrädare, men även förvaltningsöverskridande mellan avdelningar och enheter.

Hög arbetsbelastning

Hög arbetsbelastning är en annan riskfaktor som lyfts fram av många. I några fall saknas bemanning, andra framhäver otydliga mål och processer samt oklara förväntningar från andra delar av verksamheten som orsaken till upplevd överbelastning.

Planerade åtgärder för att skapa förutsättningar för minskad arbetsbelastning är flera. En del handlar om att som ny organisation i ett förändringsarbete tydliggöra roller och mandat samt implementera nya arbetssätt. En dialog om arbetsbelastning och återhämtning är en fråga som alla avdelningar lyfter på sina APT och även på våra chefsmöten är det ett tema. Under hösten 2024 och i början av 2025 genomför förvaltningen chefskopet som handlar om främst chefers organisatoriska förutsättningar men berör även organisatoriska förutsättningar i sin helhet.

Gränsdragning av arbetsuppgifter

Det finns en upplevd otydlighet i gränsdragningen mellan förvaltningarna som försvårar samarbetet. Det efterfrågas förtydliganden efter NOS om hur det är tänkt att samarbetet ska bli enklare efter omorganisationen.

I och med organisationsförändringen av stadsutvecklingsförvaltningarna pågår ett fortsatt arbete med att enas om nya arbetssätt och roller mellan förvaltningarna. Ett arbete har sedan tidigare påbörjats där samordning av gemensamma processer, så som exempelvis Plan- och exploateringsprocessen (PLEX) har införts.

Arbete kommer fortsatt att ske förvaltningsöverskridande mellan förvaltningarna på enhets- avdelnings- och förvaltningsnivå för att utveckla arbetssätten och tydligheten i fördelning av arbetsuppgifter. Ett exempel på utvecklingsinsats är "samarbete över gränser" som ska bidra till att etablera och förtydliga nya arbetssätt och rollfördelning.

Främjande faktor (friskfaktor)

Den friskfaktor som merparten lyfter fram är möjligheten till flexibel arbetsplats.

Planerad insats är att fortsatt föra en dialog utifrån verksamhetens behov om möjligheten till att fortsatt arbeta flexibelt. I och med arbetet med lokalfrågan kommer flexibel arbetsplats att vara en väldigt aktuell fråga.

Samhörighet i arbetsgruppen, med goda relationer sinsemellan och ett klimat där det råder en hjälpsam och stöttande kultur är friskfaktorer som återkommer i avdelningars- och enheters handlingsplaner. Att ges möjlighet till delaktighet i arbetsfördelningen och intressanta arbetsuppgifter är viktigt för många.

Flera avdelningar lyfter fram att deras goda relationer bottnar i sociala aktiviteter som att fika tillsammans och ibland hitta på saker tillsammans utanför arbetsplatsen. Flera efterfrågar sociala aktiviteter över avdelningsgränserna., som till exempel motionslopp som är öppna för hela förvaltningen att anmäla sig till.

Planerad insats är att fortsatt föra dialogen om hur samhörighet i arbetsgrupper och goda relationer samt aktiviteter tillsammans fortsatt kan bibehållas/skapas. SUV förvaltningarna arbetar med att identifiera och genomföra gemensamma aktiviteter som skapar trivsel och gemenskap i form av ett hälsoinitiativ med start hösten 2025.

4 Förskolenämnden

4.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

Har ni genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter?

JA

Frågor om diskriminering och möjlighet att förena arbete med föräldraskap har sedan ett år tillbaka inkluderats i förvaltningens arbetsmiljöenkät för att väva in aktiva åtgärder i det systematiska arbetsmiljöarbetet lokalt.

I de fall frågor inte kan hanteras lokalt lyfts de för central hantering. Frågor om diskriminering och möjlighet att förena arbete med föräldraskap har inte skickats in för central hantering. Förvaltningens slutsats är att samtal pågår lokalt och att åtgärder planeras vid behov.

Frågor med diskrimineringslagen som grund har inkluderats i Göteborgs Stads årliga medarbetarundersökning. Förvaltningen får därigenom svar på hur accepterat det är att uttrycka sig på ett sexistiskt, rasistiskt eller nedvärderande sätt på arbetsplatsen. Det finns hög samstämmighet inom förskoleförvaltningen om att det inte är accepterat att uttrycka sig så (4,6 på en 5 gradig skala).

Det förvaltningsövergripande arbetet med att identifiera hinder och ta fram lämpliga åtgärder kommer att utvecklas under 2025 utifrån det nya stödmaterialet som har tagits fram inom Göteborgs stad.

Arbetsförhållanden

Behov har identifierats av att undersöka tillgänglighet i förskoleförvaltningens lokaler. En fråga kommer att läggas till i förvaltningens arbetsmiljöenkät gällande denna del av arbetsförhållanden för att undersöka tillgängligheten på ett systematiskt sätt. Frågor inkluderas i stödmaterial som lanseras i september 2025.

Flera olika språksatsningar och språkutbildningar genomförs för att öka kvaliteten i verksamheten. Att stärka medarbetare i svenska språket kan samtidigt bidra till ökad inkludering och bidra till att motverka diskriminering på arbetsplatserna inom förskoleförvaltningen. Genomförande pågår över tid.

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

I lönekartläggningen som genomförts för förskoleförvaltningen 2024 observeras inga oskäligen löneskillnader för kvinnor och män i respektive befattning. Genomförs årligen enligt lag.

Rekrytering och befordran

Förvaltningen arbetar med normkritik i kompetensbaserad rekrytering och alla annonser granskas för att inte exkludera och diskriminera. Arbetet följs upp och är ett löpande systematiskt arbete.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

Genom språkinsatser som exempelvis piloten Språk och kunskapsutvecklande

arbetssätt (SOKA) ges all personal möjlighet att delta i kompetensutveckling som i förlängningen syftar till att stötta barnens språkutveckling.

Förskoleförvaltningen har även breddat kravprofilen för pedagogisk insikt enligt Skollagen vid anställning som rektor. Detta motverkar diskriminering och gör att urvalet av kandidater till utvecklingsprogrammet Morgondagens chef kan breddas.

Möjligheter att förena arbete med föräldraskap

Frågan ställs i förvaltningens arbetsmiljöenkät och arbetas med lokalt.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet?

JA

Svaren nedan bygger på årlig uppföljning SAM som genomfördes september 2024. Inom förskoleförvaltningen sker uppföljningen genom att chef besvarar enkät tillsammans med lokala skyddsombud. Svarsfrekvensen vid senaste uppföljningstillfället var 100 procent.

Uppgiftsfördelning (AFS 2023:1 9§)

Ett fåtal av förvaltningens chefer har inte skrivit på uppgiftsfördelning av arbetsmiljöuppgifter. Åtgärder:

- Ny rutin har tagits fram för att säkra chefers arbetsmiljökompetens när de påbörjar chefsuppdrag inom förskoleförvaltningen. Vid bedömning att utbildning behövs skriver ny chef inte på uppgiftsfördelning utan ansvaret för arbetsmiljöuppgifterna ligger kvar på överordnad chef.
- Uppföljning sker nu löpande genom kontakt med ny chef och överordnad chef för att säkerställa att hanteringen fungerar enligt framtagna rutin.
- Genomförande: löpande under 2025 och framåt

28 procent av cheferna svarar att de inte har resurser för att ta sitt arbetsmiljöansvar. Åtgärder:

- Förutsättningar för chefer är en central del i förvaltningens pågående utvecklingsarbete och framåt, som tar sikte mot stadens riktvärde 25 medarbetare/chef. Förvaltningen utökar med 10 chefer under 2025 för att förbättra förutsättningarna.
- Ny organisering med tydligare chefsroller infördes 1 januari 2024, för ett tydligare och närmare chefs- och ledarskap
- Bemanningenheter med tillsvidareanställd personal finns sedan november 2024. Arbete pågår med strategisk personalplanering, schema och bemanningsfrågor för att förbättra förutsättningarna och möjliggöra en hållbar arbetsbelastning.
- Arbete pågår med att bygga chefs- och ledarutvecklingsplattform med syfte att stärka chefs- och ledarskapet i förvaltningen
- Grundläggande arbetsmiljöutbildning (GAM) är obligatorisk för nya chefer. Enligt ny rutin fångas nyanställda chefer upp för att säkra att de har tillräcklig kompetens samt att de anmäls till grundläggande arbetsmiljöutbildning

Arbetstagares kunskaper (AFS 2023:1 10§)

Vissa brister gällande rutiner som är viktiga för arbetsmiljön

- Nytt årshjul för arbetsmiljöfrågor har tagits fram för APT, LSG och FSG. I

APT delen har det tydliggjorts vilka rutiner medarbetare behöver ha kännedom om. Filen innehåller även länkar till samtliga rutiner för att göra dem mer lättåtkomliga samt för att underlätta planeringen av APT för chefer.

- Åtgärd klar. Genomförande sker under 2025.

Behov av kunskapspåfyllning för några chefer och skyddsombud

- Samverkansutbildning planeras för målgruppen chefer och skyddsombud. Digitalt upplägg väntas vara klart innan semestern 2025 och lanseras under hösten 2025
- Ytterligare utbildningar som erbjuds för chefer och skyddsombud: GAM, kränkande särbehandling, tidigt och aktivt rehabiliteringsarbete

Utredning av ohälsa eller olycksfall och allvarliga tillbud (AFS 2023:1 12§)

Behov av att förbättra hanteringen av IA anmälningar. Aktiviteter:

- Hanteringen av IA-anmälningar är en del av förskoleförvaltningens nya arbetssätt Riktat stöd. Om chef har röda värden inom utvalda områden, däribland IA-hanteringen, inleds en kartläggning. HR och chef går igenom hur systematiken fungerar och tar fram åtgärder för att göra förbättringar vid behov. Pågående arbete.
- Överordnade chefer kommunicerar vikten av korrekt hantering och HR följer löpande upp, bland annat anmälningar som ska skickas till Försäkringskassan. Förbättringar har skett och pågående arbetssätt kommer att fortsätta för att säkra att korrekt hantering på kort och lång sikt

De största arbetsmiljöriskerna

Beskriv kortfattat de tre största arbetsmiljöriskerna och hur de påverkar arbetsmiljön negativt.

Förvaltningen väljer att ange samma risker och friskfaktor som 2024, då de fortfarande är centrala och föremål för åtgärder. Arbetsmiljö ingår som ett av förskoleförvaltningens fem utvecklingsområden för 2025 och ett intensivt arbete pågår med syftet att uppnå en hållbar arbetsmiljö och en minskad sjukfrånvaro.

1. Chefers organisatoriska förutsättningar

Påverkan vid bristfälliga organisatoriska förutsättningar kan vara försämrad arbetsmiljö, motivation och hälsa för chefer, vilket i sin tur kan påverka medarbetarnas arbetsmiljö, motivation och hälsa. I slutändan kan det leda till lägre kvalitet i verksamheten, det vill säga att de vi är till för - barnen erbjuds sämre möjligheter till utveckling.

Åtgärder:

- Förändringar gällande ledningsstruktur, mötesstruktur och stöd till chefer har genomförts. Resultat i chefsenkäten har förbättrats kraftigt.
- 10 ytterligare chefer kommer att anställas under 2025 för att förbättra chefers organisatoriska förutsättningar och minska antalet medarbetare/chef. Tillsättningarna ska bland annat möjliggöra för förvaltningens chefer att delta i chefs- och ledarutvecklingsaktiviteter
- Åtgärder kan genomföras internt inom förskoleförvaltningen.

2. Bristfälliga förutsättningar för förskollärare att utföra sitt läraruppdrag, stora barngrupper.

Bristfälliga förutsättningar för förskollärare kan medföra att förvaltningen inte

uppnår mål enligt läroplanen. Det kan leda till sänkt kvalitet och att medarbetare upplever etisk stress när de inte har förutsättningar att uppnå mål som är ålagda dem.

Åtgärder:

- Rekryteringssatsning pågår för att öka andelen förskollärare till 50 procent.
- Bemanningenheter med tillsvidareanställd personal finns sedan november 2024. Arbete pågår med strategisk personalplanering, schema och bemanningsfrågor för att förbättra förutsättningarna och möjliggöra en hållbar arbetsbelastning
- Åtgärder kan genomföras internt inom förskoleförvaltningen.

3. Ohälsosam arbetsbelastning/bristfällig återhämtning

Bristfällig återhämtning bidrar till ohälsosam arbetsbelastning. Kopplingar kan finnas till hög sjukfrånvaro.

Åtgärder:

- Förvaltningen har sedan 2024 en strategi för en hållbar arbetsmiljö och minskad sjukfrånvaro. Inom ramen för strategin introducerades i december 2024 nytt arbetssätt med riktat stöd till verksamheter/chefer med särskilda behov. Riktat stöd är ett viktigt led i arbetet mot minskad sjukfrånvaro och förbättrad arbetsmiljö.
- Verktygslåda för återhämtning togs fram partsgemensamt 2023. Utvärdering har visat på hög användbarhet, men ojämn implementeringsgrad inom olika delar av verksamheten. Nu breddas implementeringen för att inkludera fler delar av verksamheten
- Åtgärder kan genomföras internt inom förskoleförvaltningen.

Främjande faktor (friskfaktor)

Beskriv kortfattat en främjande faktor (friskfaktor) och hur den påverkar arbetsmiljön positivt.

Friskfaktorn *delaktighet och inflytande* har skickats in som en av de främsta styrkorna från samtliga arbetsplatser inom förskoleförvaltningen. Insamlingen skedde efter genomförda arbetsmiljöronder 2024 och bygger på dialog mellan medarbetare och chef. Även facket lyfter fram delaktighet och inflytande som en styrka. I nyligen genomförd utvärdering av samverkan inom förskoleförvaltningen kom det samstämmt fram att det finns en god och konstruktiv dialog mellan parterna.

Friskfaktorn delaktighet och inflytande innebär att medarbetare och chefer är medskapare och det bidrar till att höja motivationen.

För att bevara och stärka friskfaktorn delaktighet och inflytande används välfungerade arbetssätt även fortsatt, exempelvis:

- Involvera medarbetare inför beslut
- Uppmuntra och möjliggöra kollegialt lärande och samarbete
- Involvera chefer i förvaltningsövergripande förändringar bland annat genom dialogmöten i smågrupper
- Arbeta tillsammans i partsgemensamma referensgrupper

5 Grundskolenämnden

5.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

Har nämnden genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter?

JA. Nämndens svar i denna uppföljning avser dock enbart arbetsgivaransvaret. Förvaltningen följer också årligen upp diskrimineringslagstiftningen som del av det systematiska kvalitetsarbetet utifrån skollagen, med rapportering i delårsrapport per augusti. Frågan om lokalernas tillgänglighet berör både elever och personal.

Förvaltningen har identifierat hinder i form av att ett flertal av förvaltningens lokaler är av äldre bestånd och inte alltid uppfyller nuvarande tillgänglighetskrav enligt Boverkets byggregler (BBR). Förvaltningen säkerställer dock tillsammans med fastighetsägaren att nya lagkrav och riktlinjer omhändertas vid större ombyggnationer och renoveringar, där förvaltningen genomför anpassningar för att förbättra tillgängligheten i enlighet med diskrimineringslagen och gällande byggnormer.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Har nämnden genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet?

JA. Den årliga uppföljningen visar en upplevelse av otillräckliga kunskaper för att utföra arbetsmiljöuppdraget. Förvaltningen kommer under 2025 lägga in utbildningar för chefer inom förvaltningen inom arbetsmiljö. Förvaltningen upplever att efter olyckan på Sjumilaskolan finns en oro bland framför allt skolledare som kan vara en del av förklaringen till att man upplever sig ha otillräckliga kunskaper.

De största arbetsmiljöriskerna

Förvaltningen har genom partsgemensam dialog identifierat tre övergripande utvecklingsområden.

1. Medarbetares utsatthet för hot, våld och otillåten påverkan ska minska

Hot och våld inom skolväsendet har ökat mer än i andra delar av arbetslivet. Det är vanligare med lindrigare fysiskt våld än hot, och särskilt utsatta är elevassistenter. Problemen uppstår ofta i situationer där elever visar på emotionell aggressivitet och nedsatt impuls kontroll. Särskilt vanligt är detta i grundskolans lägre åldrar och anpassad grundskola.

Arbetet ska fortsatt fokusera på gemensam värdegrund och kunskap om normer och förhållningssätt vid hot och utifrån en bred palett med utbildningar, rutiner och metoder som motsvarar behov i olika verksamheter.

Planerade insatser:

Fortsatt arbete med utbildningen hot och våld inom skola samt en komplettering av densamma. Årligen återkommande APT-tema kring hot och våld, otillåten påverkan samt revidering av lokala krisplaner och riskinventering kring hot och

våld i verksamheterna.

2. Upplevd hög och ohälsosam arbetsbelastning och stress ska minska

Planerade insatser:

Stöd i organisering och bemanning är tänkt att minska behovet av korttidsvikarier. Fortsätta implementeringen av arbetet med att tydliggöra medarbetares uppdrag. Förebyggande arbete inkluderar även process- och kompetensutveckling för att organisera och bemanna.

3. Alla arbetsplatser ska ha ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete

Verka för en systematisk dialog och gemensamt arbete mellan chef och skyddsombud bland annat i arbetet med att hantera avvikelser i IT-stödet IA. Synliggör arbetsmiljöårshjulet för chefer. HR finns som stöd till chefen. Skapa förutsättningar på skolorna att kunna vara skyddsombud. Frågan är ytterligare prioriterad utifrån svårhanterligt IT-stöd och bristande kompetens för hanteringen av arbetsskador och tillbud.

Planerade insatser:

Utbildningsinsatser för chefer i systematiskt arbetsmiljöarbete som ligger kontinuerligt över hela året. Ta fram stödmaterial för att underlätta samverkan mellan chefer och skyddsombud.

Främjande faktor (friskfaktor)

Stärkt ledarskap och hållbar skolorganisation

Låg omsättning bland rektorer, väl fungerande ledningsteam och förbättrade strukturella förutsättningar.

Hur det stärker arbetsmiljön

En hållbar skolorganisation med hög lokal förmåga och ett närvarande och stabilt ledarskap skapar trygghet, tydlighet, förutsägbarhet och hanterbarhet för medarbetarna. Det bidrar till minskad stress, ökad arbetsro och främjar en kultur av stöd och utveckling.

Fortsatt arbete

Skolenhetsorganisation och de administrativa skolområdena ses kontinuerligt över för att stärka ekonomisk och organisatorisk hållbarhet. I det senare är möjligheten att rekrytera, samordna, behålla och utveckla ledar- och specialistkompetens inom skolområdet en väsentlig del av strategin.

Implementering av processen organisera och bemanna för att säkra skolledningens kompetens att planera skolorganisationen på ett sätt som nyttjar befintlig kompetens och ger medarbetare goda förutsättningar och ökat tydlighet i det egna uppdraget och arbetet.

6 Idrotts- och föreningsnämnden

6.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

Ja, förvaltningen har genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

Förvaltningen har inte identifierat några allvarliga risker för diskriminering, repressalier eller andra hinder för medarbetarnas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. Förvaltningen fortsätter arbeta aktivt med att göra "Göteborgs Stads rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet", känd för samtliga medarbetare tillsammans med dokumenten "Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap" och "Göteborgs Stads riktlinjer för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap". Det arbetssättet kommer att förtydligas i årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet och implementeras under 2025.

Delar av arbetet med aktiva åtgärder behandlas också inom förvaltningens årliga lönekartläggning, som visar att det inte förekommer osakliga löneskillnader på grund av kön. Förvaltningen arbetar även vidare med utveckling och implementering av normkritisk och kompetensbaserad rekrytering, vilket förtydligas i förvaltningens uppdaterade rekryteringsanvisning.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Ja, förvaltningen har genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Majoriteten av uppföljningsfrågorna har besvarats med "ja" och inga större avvikelser har identifierats. Likt föregående år behöver arbete för regelbunden samverkan med skydds-/arbetsmiljöombud i arbetsmiljöfrågor fortsatt arbetas med. Andra förbättringsområden handlar om att säkra att alla medarbetare på samtliga arbetsplatser har tillräckliga kunskaper om risker i arbetet, att skriftliga instruktioner finns för arbetsmoment som är särskilt riskfyllda, att konsekvensbeskrivningar av arbetsmiljöförhållanden görs inför ändringar i verksamheten, samt att åtgärder för identifierade risker tydligare dokumenteras och följs upp.

Förvaltningen arbetar med att utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet för att tydliggöra chefernas arbete med detta och skapa kontinuitet. Kompetenshöjande insatser kommer ske på förvaltningen kring hantering av händelser för att utreda orsak till tillbud och olycksfall.

De största arbetsmiljöriskerna

De prioriterade arbetsmiljöriskerna inom förvaltningen är:

- Att medarbetare blir utsatta för hot, våld och otillåten påverkan, främst av externa parter.
Åtgärd är att fortsätta med befintlig digital utbildning om hot och våld anpassad till medarbetare på förvaltningens anläggningar. Övrigt stödmaterial kring hot, våld och otillåten påverkan kommer också ses över

och göras känd i verksamheterna. Det kommer bland annat införas som ett tema i årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

- Medarbetarundersökningen visar att upplevelsen av att ha blivit utsatt för kränkande särbehandling och mobbing har ökat något under 2024 i jämförelse med 2023. Även upplevelsen av att ha blivit utsatt för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet i arbetet har ökat något, kopplat till besökare på anläggningarna.
Åtgärd är att utveckla arbetssätt och sprida kunskap för att skapa en arbetsmiljö fri från alla former av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.
- Ett mörkertal av ej rapporterade händelser till IA antas förekomma utifrån att antalet anmälda ärenden minskar.
Åtgärd kommer vidtas i form av att säkerställa och öka kunskapen hos alla medarbetare om hur och varför de ska rapportera i IA-systemet. Arbetsgivaren kommer årligen gå igenom processen av IA-rapportering på APT. Stöd för chefer att hantera händelserna kommer planeras in i form av utbildningsinsats under 2025.

Främjande faktor (friskfaktor)

Resultaten av undersökningarna för arbetsmiljön visar att förvaltningen i sin helhet har och bedriver en god arbetsmiljö. Friskfaktorer som framkommer är bland annat trygghet på arbetsplatsen, gott samarbete och ledarskap. Flera planerade utvecklingsinsatser görs i samband med chefoskopet som pågår i förvaltningen som en del att bibehålla och utveckla dessa friskfaktorer.

7 Inköps- och upphandlingsnämnden

7.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

NEJ

Uppföljningen sker inom ramen för FSG på våren, maj/juni. 2024 genomfördes bedömning/undersökning av risk för diskriminering samt uppföljning av aktiva åtgärder under maj/juni.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA

Skyddsombud och arbetsgivare var eniga i att kunskapen hos både chefer och skyddsombud i stort är tillräckliga för det "löpande, dagliga arbetsmiljöarbetet", men att kunskaperna behöver öka med fokus på systematik och samverkan. Grundläggande arbetsmiljöutbildning (GAM) utifrån det förvaltningslokala perspektivet, är inplanerad till september.

Skyddsombuden lyfte ett behov av att utveckla APT, vilket FSG senare hade dialog kring. Förvaltningen har en gemensam årsplanering för samtliga APT, som utgår från årshjulet för det systematiska arbetsmiljöarbetet och säkrar att samtliga arbetsplatser lyfter angelägna frågor. Dialogen på FSG rörde balansen mellan styrning från förvaltningen och möjligheten för respektive chef/arbetsplats att forma sitt eget APT. Innan åtgärder vidtas behöver arbetsgivare och skyddsombud ytterligare analysera såväl nuläge som behov, detta kommer att ske under våren.

Ytterligare en punkt som skyddsombud lyfte var att vissa åtgärder ej genomförts och därmed kvarstår. Detta brukar som regel, de tidigare år som SAM följs upp, inte lyftas som en avvikelse. Denna gången handlade det specifikt om risker som identifierats i samband med omorganisation. Det sker ett arbete för att komma vidare och åtgärda risker, men då det många gånger handlar om förändring i arbetssätt, processer, systemstöd så är det komplexa frågor som tar tid.

De största arbetsmiljöriskerna

I handlingsplan för arbetsmiljö lyfts obalans mellan krav och resurser. Förvaltningens bedömning är att det kvarstår en viss otydlighet i de nya roller och arbetssätt som infördes under 2024, vidare har vissa befattningar hög arbetsbelastning. Åtgärder för att tydliggöra roller, gränssnitt, implementera nya systemstöd pågår. Vidare kommer resursförstärkning ske under året, inom den del av kärnverksamheten som är mest berörd.

I handlingsplan för arbetsmiljö lyfts vidare informationsdelning som en risk, bakgrunden är frågan i medarbetarenkäten om hur närmsta chef omhändertar och lyfter synpunkter och idéer från medarbetare. Åtgärder syftar till att fortsätta arbeta mot en kommunikativ organisation, där både chefer och medarbetare är trygga i sitt kommunikativa ansvar. Vidare kommer olika forum och vilket syfte de har att paketeras och tydliggöras.

Handlingsplan för arbetsmiljö är ännu ej samverkad, men har varit upp för dialog vid flertal FSG under våren.

Främjande faktor (friskfaktor)

Friskfaktorer såsom meningsfullhet, möjligheten att lära nytt, tydliga förutsättningar att ta ansvar, hög kompetens i förvaltningen och trivsel har identifierats genom både den årliga och löpande medarbetarundersökningen.

Förvaltningen kommer under 2025 stärka arbetet med hälsofrämjande arbetsmiljö och friskfaktorer. Arbetet är nyligen initierat och en första dialog har förts i FSG respektive förvaltningsledning.

8 Kommunledningen

8.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

Ja

Stadsledningskontoret fortsätter arbetet utifrån en nollvision där förvaltningens medarbetare inte ska känna sig utsatta för kränkningar, trakasserier och diskriminering.

I dagsläget bedömer förvaltningen att det inte finns några hinder för arbetet med lika rättigheter och risker för diskriminering. Förvaltningen har mycket låga tal i medarbetarenkäten kopplat till kränkningar, trakasserier eller diskriminering överlag.

Under föregående år genomfördes insatser gällande det utvecklande medarbetarskapet och arbete med ökat fokus på chefers organisatoriska förutsättningar påbörjades. Det senare är en viktig del i arbetet för att chefer som har bra organisatoriska förutsättningar har större möjlighet att utföra ett nära ledarskap som ger möjlighet att förebygga kränkningar, trakasserier och diskriminering.

Stödmaterial kopplat till stadens rutin för kränkande särbehandling och diskriminering har tagits fram och delgetts alla chefer för att kunna användas på arbetsplatsträffar. Årligen informerar förvaltningen om hur medarbetare går till väga om man till exempel upplever diskriminering och särbehandlingen. Alla nya medarbetare får även informationen på förvaltningens introduktionsdag.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Ja

Stadsledningskontorets årliga uppföljning visar att förvaltningen överlag har en välfungerande systematik för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Skyddskommittén har identifierat några förbättringsåtgärder. Det gäller bland annat kännedom om stadens policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap. Insatser för att förbättra kännedomen har tagits fram och genomförs under året. Ett informationsmaterial har tagits fram för att användas på arbetsplatsträffar.

De största arbetsmiljöriskerna

Överlag har stadsledningskontoret en välfungerande arbetsmiljö. Medarbetarenkäten visar på värden som, i stort sett inom alla områden, ligger över stadens resultat som helhet. För 2025 har förvaltningen valt att utveckla och förbättra den organisatoriska tilliten. Arbetet med åtgärder har påbörjats genom att undersöka vilka faktorer som bidrar till det lägre värdet för att därefter kunna planera relevanta åtgärder och aktiviteter.

Främjande faktor (friskfaktor)

Stadsledningskontorets resultat gällande "min närmaste chef" har i medarbetarenkäten ett värde på 83. Ett starkt värde och resultatet är 4 enheter över stadens som helhet. Ett gott ledarskap är en grund i arbetsmiljöarbetet och

förvaltningen värnar om att minst behålla värdet i kommande enkätresultat. Förvaltningens arbete med aktiviteter och åtgärder i programmet chefoskopet förväntas att ytterligare förbättra chefers organisatoriska förutsättningar och då bidra till att värdet ytterligare ökar.

9 Kretslopp och vattennämnden

9.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

NEJ

Förvaltningen har ännu inte genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Förvaltningen har planerat att genomföra uppföljningen på Förvaltningens samverkansgrupp (FSG) i april månad. Under hösten kommer FSG att arbeta med steg 1-3 enligt stadens stödmaterial för arbete med aktiva åtgärder. Därefter kommer handlingsplan inför 2026 att tas fram.

Förvaltningen har en upprättad plan för lika rättigheter och möjligheter.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet har gjorts i samtliga lokala samverkansgrupper (LSG) samt i Förvaltningens samverkansgrupp (FSG).

Identifierade avvikelser är:

1. Chefers kunskap, kompetens, resurser och befogenheter. Ojämn kvalitet i arbetsmiljöarbetet.
2. Bristande systemstöd för systematiskt arbetsmiljöarbete.
3. Arbetstagarnas kunskap om risker i arbetet, i synnerhet hantering av risker relaterade till stress.
4. Uppföljning och kontroll av åtgärder. Brister i återkoppling.
5. Tillbud och riskobservationer - vid utredning glöms det organisatoriska och strukturella perspektivet bort.

Grundläggande arbetsmiljöutbildning (GAM) är en stadengemensam utbildning. Insatser görs i form av framtagande av "GAM dag 3", där dag 3 fokuserar på arbetsmiljöfrågor i egen verksamhet. Dagen är inplanerad till våren och där nya chefer på förvaltningen bjuds in. Årets arbetsmiljömål strävar till att stärka kompetensen både hos chefer och medarbetare. Resterande punkter lyfts tillbaka till ledning och samverkansgrupper för fortsatt hantering och bevakning.

De största arbetsmiljöriskerna

De tre största riskerna som identifierats är fallrisker, ohälsosam stress och kemiska risker. Riskerna har identifierats genom analys av inkomna händelser i incidentrapporteringssystemet (IA), med stöd av utvärdering av systematiskt arbetsmiljöarbete i LSG och FSG.

Fallrisker är främst kopplat till halkolyckor. Förvaltningen har många anläggningar och stora ytor med flera entréer vilket innebär en sårbarhet i hur snabbt halkbekämpning kan genomföras.

Förvaltningen har upprättade rutiner för kemikaliehantering med tillhörande utbildning, men förvaltningen hanterar en stor mängd kemikalier i produktion och hanteringen av farligt avfall. Utifrån konsekvenserna av en felaktig hantering av kemikalier kvarstår den som stor risk.

Ohälsosam stress är både relaterad till arbetsplatsen utformning och organisatoriska struktur vilket exempelvis resulterat i sjukskrivningar, och även kan få effekt i personalomsättning. Dessa frågor hanteras främst inom respektive avdelning med en bevakning från förvaltningsledningen. Utifrån medarbetarundersökningen identifierades organisatorisk tillit som utvecklingsområde, varpå insatser görs på samtliga arbetsplatsträffar på förvaltningsledningens uppdrag.

Hantering sker främst inom egen verksamhet, med behov av stöd från staden kopplat till arbetsmiljöperspektivet av kemikaliehantering.

Främjande faktor (friskfaktor)

Dialog kring friskfaktor har skett i samband med den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. En friskfaktor som identifierats är vår fysiska och digitala arbetsplats. Genom samlokaliseringen arbetar fler yrkesgrupper närmare varandra och det finns naturliga mötesplatser, exempelvis "ljusgården" och gemensamt lunchutrymme. Genom möjlighet till arbete på annan plats 1-2 dagar i veckan ges möjlighet till ökad balans mellan arbete och privatliv.

10 Kulturnämnden

10.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

JA

Förvaltningens uppföljning har identifierat följande hinder och risker

Förvaltningen har identifierat följande risker och hinder i arbetet att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter: förekomst av kränkande särbehandling internt i organisationen eller från brukare; bristande personsäkerhet i publik verksamhet; ojämställda yrkesgrupper; svårigheter att attrahera en bred sökandebas; upplevd otydlighet kring befintliga karriärvägar; icke konkurrenskraftiga löner för vissa yrkesgrupper och äldre medarbetare; att föräldralediga upplever bristande information och stöd.

Genomförda åtgärder och resultat

Förvaltningen har genomfört flera åtgärder som lett till positiva resultat. Efter genomförda utbildningar i trygghet och säkerhet för publika arbetsplatser har upplevelser av trygghet och kännedom om säkerhetsrutiner ökat. Förekomst av känd kränkande särbehandling hanteras skyndsamt enligt gällande rutiner. Rekryteringsarbetet har utvecklats genom normkritiska metoder och anonymiserade ansökningar, med pågående insatser för att bredda sökandebasen. Utifrån slutsatser i löneanalys har satsningar genomförts gällande mer konkurrenskraftiga löner för utpekade grupper. Konkurrenskraften i lönebildningen för dessa grupper har förbättrats. Kompetensutveckling för chefer har stärkts genom "Ledarakademin" och erfarenhetsutbytet mellan chefer har ökat. Effekterna av genomförd kompetensutveckling är ökad kunskap och förmåga hos chefer att bedriva förändringsledning. Strukturerade samtal inför och efter föräldraledighet har införts som förbättrar medarbetarnas upplevelser av information vid föräldraledighet.

Pågående och planerade insatser

Kompetensutveckling ska genomföras gällande inkluderande ledarskap, ökad kunskap inom grupputveckling, normkritik och diskriminering. Förvaltningen planerar att öka arbetet med arbetsmarknadsåtgärder som på sikt kan bidra till kompetensförsörjning. Chefer ska få kunskapsstöd och verktyg för att kunna hantera besökare som påverkar arbetsmiljön negativt, med fokus på att förebygga rasism och trakasserier samt att arbeta med HBTQI-frågor. Föräldralediga ska få bättre stöd genom ökad dialog och tydligare kommunikation med arbetsplatsen under ledighetstiden. Samtliga insatser tidsätts i enlighet med stadens planer och utvärderas årligen.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA

Förvaltningen har identifierat avvikelser vad gäller kunskaper i systematiskt arbetsmiljöarbete. Det handlar om att säkerställa kontinuerlig kännedom om rutiner och skriftliga instruktioner samt tydliggöra ansvarsfördelning mellan olika funktioner och nivåer. Ytterligare en avvikelse är brister i följsamhet och

kontinuitet vad gäller uppföljning av åtgärder i handlingsplaner.

Förvaltningen har vidtagit alternativt planerat åtgärder för att hantera ovan nämnda avvikelser genom att:

- Uppdatera befintliga mallar, utbildningsmaterial och instruktioner inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Tidplan: klart andra kvartalet 2025.
- Sprida information till chefsorganisationen om identifierade förbättringsområden för att uppmana chefer att genomföra åtgärder lokalt på respektive enhet. Tidplan: omgående.
- Kunskaphöjande insats för att kvalitetssäkra ansvarsfördelning mellan nivåer och funktioner inom ramen för ny organisation. Tidplan: klart fjärde kvartalet 2025.

De största arbetsmiljöriskerna

De två största arbetsmiljöriskerna är förekomst av kränkande särbehandling samt hög arbetsbelastning och bristande möjligheter för återhämtning, särskilt för chefer.

Andelen medarbetare som upplever kränkande särbehandling eller mobbning har ökat med 1 procentenhet jämfört med föregående år. Utsattheten sker i lika hög utsträckning av kollegor som av besökare. Planerade åtgärder är obligatorisk utbildning vid arbetsplatsträffar om inkluderande arbetsplatser; implementering av personsäkerhetsrond i syfte att säkerställa nödvändiga rutiner; utbildning i trygghet och säkerhet i prioriterade delar av verksamheten.

Upplevelsen av möjlighet till återhämtning, för medarbetare och chefer, har förbättrats något. Cheferna rapporterar fortsatt betydligt sämre resultat än medelvärdet i Göteborgs Stad. Planerade åtgärder är utveckling av det systematiska arbetsmiljöarbetet med fokus på friskfaktorer; fortsättning på fördjupande undersökningar gällande chefers förutsättningar, arbetsbelastning samt återhämtning.

Upplevd arbetsbelastning har ökat utifrån resultat från chefsenkäten 2024 som genomfördes i början av hösten. Planerade åtgärder framgår av OSA-plan för chefer som arbetades fram gemensamt i hela chefsorganisationen utifrån resultat i chefsenkät samt fortsatt arbete med handlingsplan Chefoskopet. Ytterligare åtgärder är förvaltningens omorganisation av styr- och stödfunktioner; riktat stöd till chefer i enheter med nytt eller förändrat uppdrag; stärkt målstyrning samt tydliggörande av uppdrag för respektive chefsnivå.

Samtliga åtgärder ryms inom förvaltningens rådighet och budget.

Främjande faktor (friskfaktor)

Förvaltningens goda resultat i medarbetarenkäten på frågor som rör ledarskap är en friskfaktor som bidrar till tydlighet och goda arbetsplatsrelationer. Ett nära och gott ledarskap bidrar till en god arbetsmiljö för medarbetare, minskar risken för eskalerande arbetsmiljöproblem och tystnadskultur samt ökar möjlighet för delaktighet och inflytande.

Planerade insatser för att behålla och vidareutveckla denna friskfaktor är fortsatt arbete med att förbättra chefers organisatoriska förutsättningar utifrån handlingsplan efter chefoskopet; utvecklingsarbete vad gäller tydligare ledning, styrning och uppföljning, samt chefers tillgänglighet kopplat till återhämtning. Förvaltningen arbetar för att utveckla chefsforum i förvaltningen i syfte att stärka ledarskapsförmåga samt kompetensutveckla chefer. Fokus på insatser för kompetensutveckling ligger på förändringsledning samt implementering av stadens koncept kring det gemensamma ledarskapet.

11 Stadsfastighetsnämnden

11.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

JA

Förvaltningen har identifierat risk för diskriminering inom följande områden:

- lokalutformning,
- rehabiliteringsprocessen,
- repressalier vid okunskap om vad som klassas som kränkande särbehandling,
- hur religiösa aktiviteter är möjliga att utföra på arbetsplatsen,
- lönesättning,
- rekryteringsprocessen,
- medvetenhet om risker kopplat till graviditet/ammande arbetstagare.

Genomförda åtgärder under föregående period

Förvaltningen har under flera år arbetat med inkluderande arbetsplats som ett projekt vilket avslutades under 2024. Utbildning i inkluderande arbetsplats erbjuds nyanställda medarbetare på förvaltningen löpande. Rutin för kränkande särbehandling och diskriminering går igenom på APT enligt årshjul. Förvaltningen bedömer att det största värdet som projektet resulterat i är att det nu finns ett gemensamt språk för inkludering och jämlikhet i organisationen, ett språk som inte tidigare fanns i särskilt stor utsträckning. Det finns också en ökad medvetenhet om maktperspektivet kopplat till diskrimineringsgrunderna. Det gör det lättare att prata om saker som tidigare var svåra och kanske obekväma. Vidare råder en ökad uppmärksamhet och lyhördhet för jargonger och olämpliga kommentarer eller beteenden. Det finns många som kan, vill och vågar säga ifrån när det handlar om oönskat beteende. Och inte minst - en förvaltningsledning som både prioriterar arbetet och tydligt visar vägen mot en inkluderande arbetsplats. Uppföljning sker löpande i medarbetarenkäten.

Åtgärder som genomförs under kommande år

Förvaltningen genomför just nu en intern arbetsmiljöutbildning för chefer, GAM dag 3. Enligt plan ska samtliga chefer på förvaltningen ha genomfört utbildning under Q2 2025. På uppdrag av stadsfastighetsnämnden har en enkät för att undersöka tystnadskultur skickats ut till förvaltningens medarbetare. Arbeta med att omhänderta och analysera detta resultat kommer att fortgå under hela 2025. Under 2025 har checklistan för fysisk arbetsmiljörund förtydligats utifrån tillgänglighetsperspektiv. Utvärdering av detta kommer att ske efter genomförd rund Q2 2025. För att säkerställa normkritisk rekrytering har rekryteringsprocessen gått igenom och utbildningar för facklig part genomförts. Uppföljning av rekrytering och åtgärden kommer att genomföras under Q3 2025.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA

Uppföljningen av systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) har gjorts på förvaltningsnivå utifrån de stödfrågor som staden tagit fram. Resultatet har

presenterats på FSG som skyddskommitté. Skyddskommittén var enig i bedömningen som är gjord. De områden som besvarats med delvis är:

- **Finns kännedom om Göteborgs Stads policy och riktlinjen för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap?**
Åtgärd: Fortsätta tydliggöra vid introduktion. Se över om det ska in i chefens årshjul för 2026 i samband med ”verksamhetens rutiner”.
Tidplan för genomförande: Q4 2025.
- **Finns tillräckliga kunskaper om risker i arbetet så att ohälsa och olycksfall kan undvikas?**
Åtgärd: Skapa en starkare säkerhetskultur genom aktiviteter med riskbedömning kopplat till maskiner.
Tidplan för genomförande: Q2 2025 - 2026.
- **Finns skriftliga instruktioner för arbetsmoment som är särskilt riskfyllda, bland annat utifrån AFS 2023:13?**
Åtgärd: Förvaltningen identifierar särskilt riskfyllda arbetsmoment via uppdaterad arbetsmiljöplan och därefter genomförs utbildningsinsats för de som är berörda. Övriga får kännedom via information i introduktion och via nyhet på digitala navet.
Tidplan för genomförande: Q1 - Q3 2025.
- **Görs kontroller att åtgärder genomförts enligt tidsplan och att avsedd effekt har uppnåtts?**
Åtgärd: Chefsstöd utvecklas för att stötta chefer i uppföljningsarbete.
Tidplan för genomförande: Q1 - Q3 2025.
- **Utreds orsaker till ohälsa, tillbud och olycksfall?**
Åtgärd: Alla chefer genomgår arbetsmiljöutbildning på förvaltningen. Chefsstöd utvecklas för att stötta chefer i uppföljningsarbete.
Tidplan för genomförande: Q1 - Q3 2025.

De största arbetsmiljöriskerna

- *Risk för underbemanning utifrån grunduppdrag*
I och med negativt budgetutfall tidigt på året har förvaltningsledningen beslutat att pausa alla rekryteringar, både ersättning och utökningar. Detta kan påverka grunduppdraget och arbetsbelastningen hos medarbetare och chefer. Riskbedömning genomfördes i mars på respektive avdelning.
- *Risk för brister i arbetsmiljö i tillfälliga lokaler*
Utifrån resultat från arbetsmiljöronder gällande tillfälliga lokaler upplever medarbetare att nuvarande arbetssätt inte stöds i de tillfälliga lokalerna. En samordningsgrupp för att hantera de fysiska lokalerna är skapad. Tillgången till tillfälliga adresser har utökats för att säkerställa att det finns arbetsplatser till de som behöver.
- *Risk för låg möjlighet till återhämtning*
Resultatet på medarbetarenkätens fråga *Jag har möjlighet att återhämta mig efter perioder av hög arbetsbelastning* – visar ett lågt resultat och är ett utvecklingsområde för förvaltningen. HR stöttar chefer i uppföljning av handlingsplaner utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet i förvaltningen.

Främjande faktor (friskfaktor)

Förvaltningen har skapat en intern obligatorisk utbildning i grundläggande arbetsmiljö, GAM, som samtliga chefer ska gå. Dag 3 av GAM fokuserar på att

skapa en fördjupad förståelse för det systematiska arbetsmiljöarbetet och hur chefen tar sin an dessa frågor. Utbildningen syftar bland annat till att förbättra förvaltningens arbetsmiljöarbete för att förebygga olyckor och lägga grund för säkerhetskultur.

12 Miljö- och klimatnämnden

12.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

Har nämnden genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter?

JA. Uppföljning genomfördes 20 maj 2024 och resultatet presenterades i FSG 12 juni 2024.

Förvaltningens samverkansgrupp är överens om att arbetsgivaren undersöker, analyserar, åtgärdar och följer upp inom arbetsområdena och att arbetet med aktiva åtgärder genomförs löpande. Förvaltningens samverkansgrupp är också överens om att arbetsgivaren genomför de tre särskilda uppgifterna som är ålagda arbetsgivaren. Dessa tre särskilda uppgifter är:

Ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Främja en jämn könsfördelning

Genomföra årlig lönekartläggning av kvinnors och mäns löner.

Uppföljning och dokumentation av arbetet med aktiva åtgärder är genomfört i enlighet med Diskrimineringslagen och Plan för arbetsmiljö och hälsa 2023-2025 innehåller aktiviteter för aktiva åtgärder.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Har nämnden genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet?

JA. Uppföljning genomfördes 28 november 2024 och resultat presenterades i FSG 11 december 2024 och sammanfattas nedan:

- Skyddsombud och arbetsgivare konstaterade att befintliga rutiner finns.

Förvaltningen kunde i uppföljningen identifiera följande förbättringsbehov i metodiken för arbetsmiljöarbetet:

- Säkerställa att introduktion innehåller typiska risker för befattningen.
- Eftersträva ett mer naturligt samarbete i vardagen mellan chef och skyddsombud.
- Öka kunskapen om riskanalys och riskbedömning. HR och skyddsombuden har genomfört en workshop med detta fokusområde under våren 2025.

Arbetsgivare och skyddsombud är överens om att arbetet bedrivs enligt intentionerna i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

De största arbetsmiljöriskerna

Ur den årliga medarbetarundersökningen som genomfördes hösten 2024 visar resultat att förvaltningens utvecklingsområden är:

- Jag har möjlighet att återhämta mig efter perioder av hög arbetsbelastning
- Jag har tillräckligt med tid för att utföra mina arbetsuppgifter.
- Jag får den kompetensutveckling jag behöver för att kunna utföra mitt arbete

Medarbetarsamtal genomförs minst sju gånger per år. Samtalen ska leda till att medarbetaren har individuella mål för sitt arbete och en individuell plan med resultat-, medarbetar- och kompetensmål. Samtalen tar sin utgångspunkt ifrån medarbetarens uppdragsbeskrivning.

Arbetsplatsträffarna, APT, är ett forum för dialog mellan medarbetare och chef för gemensamt arbete med frågor som rör verksamheten, dess utveckling samt arbetsmiljö och hälsofrågor. Som tillägg finns på miljöförvaltningen också ett APT-material som tar upp förvaltningsgemensamma frågor att gå igenom.

Främjande faktor (friskfaktor)

Beskriv kortfattat en främjande faktor (friskfaktor) och hur den påverkar arbetsmiljön positivt.

Friskfaktorer fångas upp i medarbetarundersökningen och resultatet från den senaste undersökningen visar att förvaltningens styrkor finns inom området kommunikation:

- Jag håller mig informerad om det som är viktigt för mitt arbete
- Jag kommunicerar om det som är viktigt i mitt arbete
- Min närmaste chef visar förtroende för mig som medarbetare

Ett bra kommunikationsklimat innebär att man lyssnar på varandra och ett kommunikativt ledarskap innebär att det finns fungerande kommunikationsvägar och forum för information och dialog.

Förvaltningens hälsofrämjande arbete med friskfaktorer kommer att innebära att identifiera fler faktorer att utveckla men också hur vi kan arbeta för att bibehålla ett bra kommunikationsklimat.

13 Nämnden för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning

13.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

Har förvaltningen genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter?

Ja.

Beskriv vilka hinder för lika rättigheter och möjligheter eller risker för diskriminering som identifierats förvaltnings- eller bolagsövergripande.

Förvaltningen har bl.a. i medarbetarenkäten identifierat att förvaltningen ligger relativt högt avseende upplevda trakasserier eller diskriminerande behandling i arbetet. Detta gäller exempelvis kön men även etnicitet.

Avseende föräldraskap och arbete finns en risk att chefer inte alltid stämmer av med sina medarbetare inför en föräldraledighet om hur kontakten med arbetsplatsen ska se ut under föräldraledigheten.

Planerade åtgärder under 2025 är bland annat stärkt dialog kring samtalsklimat, vikten av psykologisk trygghet samt framtagande av spelregler kollegor emellan. Fortsätt arbete med att stärka cheferna i arbetet exempelvis på temat mångfald och inkludering samt att informera chefer om rutiner inför föräldraledighet.

Under 2024 genomfördes exempelvis en kunskapshöjning genom information och samtal med förvaltningens chefer kring diskrimineringslagen och om arbetet med aktiva åtgärder och hur frågan kan arbetas vidare med i organisationen exempelvis på APT. Vidare skedde en kunskapshöjning genom information till chefer om arbetet med jämställda löner.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Har ni genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet?

Ja.

Beskriv kortfattat de avvikelser som identifierats vid uppföljningen.

I samband med arbetet har det identifierats ett behov av att fortsätta utveckla förvaltningens årshjul och rutiner för det förvaltningsövergripande arbetet. Det har också identifierats ett behov av att ta fram förslag för hur förvaltningen kan använda verktyget med löpande medarbetarundersökningar som ett stöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

De största arbetsmiljöriskerna

Beskriv kortfattat de tre största arbetsmiljöriskerna

Förvaltningens pågående förändringsarbete innebär ett behov av fortsatt utveckling av ledningsarbete, tydliggörande förvaltningens gemensamma uppdrag, stödjande strukturer samt en utveckling av en samarbetsorienterad och hälsofrämjande kultur.

Ett fortsatt arbete sker utifrån förekommande brister i social arbetsmiljö och upplevda kränkningar.

Beskriv kortfattat vilka åtgärder som är planerade

Under året sker en dialog om samtalsklimat och psykologisk trygghet, samt spelregler för samarbete inom enheterna. Fortsatt utvecklingsarbete med att stötta chefer i att hantera konflikter eller kränkningsanmälningar.

Under 2025 har sker gemensamma tillfällen med alla medarbetare med fokus på arbetsmiljö och goda kollegiala beteenden och kommunikation som bygger psykologisk trygghet och trivsel.

Främjande faktor (friskfaktor)

Beskriv kortfattat en främjande faktor (friskfaktor) och hur den påverkar arbetsmiljön positivt.

Förvaltningen ser att det nära ledarskapet är en viktig friskfaktor, och avser att fokusera på att stärka förutsättningarna för ett gott ledarskap. Planerade insatser under 2025 är arbete med chefskopet samt kommunikativ organisation.

14 Nämnden för demokrati och medborgarservice

14.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

Ja. Den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder är genomförd. Förvaltningen har identifierat hinder i form av att det i medarbetarenkätens resultat fortsatt finns medarbetare som upplever sig kränkta och trakasserade. Här planerar arbetsgivaren för flertalet kompetenshöjande insatser för såväl chefer som medarbetare. Bland annat ska samtliga medarbetare under 2025 genomföra e-utbildningen "En inkluderande arbetsplats" samt gå en fördjupningsföreläsning på temat inkludering. Chefer kommer även ha en riktad aktivitet på ett chefsforum under året.

Åtgärder som har genomförts under 2024:

Arbetsgivaren har genomfört en fokusgrupp för att undersöka hur föräldrar upplever möjligheterna att förena arbetsliv och föräldraskap. Fokusgruppen gav en bättre förståelse för hur medarbetare upplevt kommunikationen med chef inför, under och efter längre föräldraledighet. För att skapa lika och bättre förutsättningar att förena föräldraskap och arbetsliv har HR tagit fram en checklista riktad till chefer och medarbetare inför föräldraledighet. Checklistan ska implementeras under 2025.

Åtgärder som ska genomföras 2025:

Under 2025 kommer HR tillsammans med chefer öka användandet av urvalsfrågor i rekryteringsprocesserna. Syftet med urvalsfrågor är att få bättre underlag att göra urval på, då frågorna kopplas direkt till kravprofilen. På så sätt kan också risken minska för diskriminering. På sikt vill arbetsgivaren att urvalsfrågor ska ersätta det personliga brevet helt.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Ja. Förvaltningen har genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Förvaltningen behöver kunskapshöja medarbetare inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Viss brist finns i kunskaper gällande Göteborgs stads riktlinje och policy för medarbetarskap och chefskap. De dokument som finns på Digitala Navet ska tydliggöras generellt men särskilt vid introduktion av nya medarbetare.

Förvaltningen behöver fortsätta att följa upp rapporteringen kring tillbud och arbetsskador. Särskilt fokus behöver läggas på utredningsarbete med stöd till cheferna. Åtgärderna planeras under 2025.

De största arbetsmiljöriskerna

Förvaltningen har identifierat följande arbetsmiljörisker som finns i nästan samtliga verksamheter inom förvaltningen:

- Hot och våld
- Risk för hot och våld

- Otillåten påverkan

Ohälsosam arbetsbelastning samt brist på återhämtning, risken har minskat på förvaltningsövergripande nivå men är fortfarande ett område som vi följer noggrant.

Åtgärder som genomförs är att arbetssättet kring rutiner som finns gällande hot och våld. Ny riskbedömning genomförs årligen inför revidering av verksamheternas hot och våld rutiner samt att rutinen årligen tas upp på respektive arbetsplatsträff.

Ohälsosam arbetsbelastning följs upp särskilt i februari och september där förvaltningen går igenom vilka åtgärder respektive verksamhet har vidtagit.

Främjande faktor (friskfaktor)

En främjande faktor är Utveckling. Arbetet känns meningsfullt och det finns en känsla av att lära nytt och utvecklas samt att kunskaper och förmågor tas tillvara.

Förvaltningen fortsätter arbeta med ett nära ledarskap för att skapa goda förutsättningar för medarbetare att kunna utföra sina uppdrag.

15 Nämnden för funktionsstöd

15.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

JA, aktiva åtgärder ingår i den handlingsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete som följs upp i slutet av året, där både åtgärder och arbetssätt för 2024 utvärderats. För att få ett mer överskådligt underlag kommer rutinen för uppföljning att ses över inför 2026, med en separat rapport som förväntas underlätta och förtydliga processen. De vanligaste hinder eller riskområden som har identifierats inom arbetet med aktiva åtgärder är:

- Att förena föräldraskap med arbete, det vill säga vikten att möjliggöra flexibilitet, återhämtning och stöd
- Jargong, bemötande och tolerans
- Att rutiner är kända, vart man ska vända sig om/när man har blivit utsatt för diskriminering - här uppger 92 % i medarbetarenkäten att de vet vart de ska vända sig – vilket tyder på att det är något verksamheterna arbetar medvetet med.

Nämndens chefer erbjuds utbildning i *Utredning av kränkande särbehandling*, samt i *Aktiva Åtgärder*. Utöver detta har förvaltningen genomfört utbildningsinsatser om kränkande särbehandling och trakasserier med syfte att stärka det nära stödet för chef.

Ett exempel på arbete som gjorts är en satsning för alla medarbetare i ett verksamhetsområde i Nordost under namnet "Vi är Göteborg, vi är Nordost" där samtliga medarbetare inom verksamhetsområdet samlats för att skapa samsyn kring frågor om konflikt, kultur och kommunikation. Satsningen som löpte över två dagar innehöll bland annat föredrag om etnocentrism och kultur med syfte att höja förståelse och kunskap om våra olikheter och öka medvetenhet och acceptans för varandra. Inom avdelning myndighet har det genomförts utbildningar kopplat till antirasistiskt arbete vilket fortsätter under 2025. Vidare förväntas nämndens arbete med ledarutveckling inom ramen för ledarakademin stärka en organisationskultur som är inkluderande och tillitsfull i enlighet med stadens förhållningssätt genom att tydliggöra förväntningar och skapa en gemensam riktning. *Organisationskultur* är ett övergripande tema på Ledarakademin, nämndens forum för samtliga chefer under 2025.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA, Den årliga uppföljningen har genomförts enligt rutin. Förbättringsbehov kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet har identifierats utifrån de vanligast förekommande svaren i uppföljningen:

- Kvaliteten på riskbedömningar enligt arbetsmiljölagen behöver öka genom stärkt kunskap.
- Kunskapen behöver höjas avseende arbetsmiljöfrågor hos chefer och skyddsombud.
- Kontroll och uppföljning av genomförda åtgärder behöver stärkas.
- Kunskapen om arbetsmiljörisker behöver öka.
- Arbetet med aktiva åtgärder behöver utvecklas.
- Rapportering samt hantering av arbetsskador och tillbud behöver

förbättras.

- Arbetsmiljöfrågor behöver få tillräckligt med utrymme och prioritet på APT.

Planerade åtgärder:

För att identifiera rätt åtgärder kommer rutinen för nämndens systematiska arbetsmiljöarbete att ses över och revideras inför nästa år för att säkerställa tydlighet i ansvarsfördelning, arbetsgång och uppföljning. Detta förväntas bidra till en bättre struktur för uppföljning och tydligare instruktioner för arbetsmiljöronder och arbetet med aktiva åtgärder. Förvaltningen har utökat resurser för stöd till chef kopplat till hot och våld vilket förbättras bidra till en bättre systematik i arbetet med att bedöma, utreda, åtgärda och följa upp arbetsskador och tillbud. Händelser i IA kommer att följas upp tydligare inom ramen för ett processorienterat arbetssätt, med fokus på analys, återkoppling och förbättringsåtgärder.

Kompetenshöjande insatser

Utbildning i att hantera arbetsskador och tillbud (Stadens digitala utbildning) har lagts till i Ledarakademin Utbildning, ett program som samlar utbildningar för samtliga chefer i förvaltningen. Detsamma gäller för Grundläggande Arbetsmiljöutbildning (GAM) del 3, som erbjuds löpande varje månad till både chefer och skyddsombud. Riktade utbildningar för chefer avseende hot och våld, kränkningar och trakasserier och aktiva åtgärder erbjuds också under året.

De största arbetsmiljöriskerna

De tre största riskerna på förvaltningsnivå har identifierats enligt följande:

Hot och Våld: Hot och våld kvarstår som en tydlig risk i arbetsmiljön, vilket återspeglas i uppföljningar och i statistik över arbetsskador och tillbud. Den vanligaste typen av hot och våld är kopplad till verksamhetens kärnuppdrag och uppstår i det brukarnära arbetet.

För att hantera dessa situationer på ett tryggt och professionellt sätt krävs kunskap, tydliga metoder och etablerade arbetssätt. Detta speglar behovet av kompetensförsörjning och lyfter fram vikten av kompetensutveckling och stöd på individnivå – men även av struktur på organisationsnivå, i form av tydliga rutiner och ett systematiskt arbetssätt.

Arbetsbelastning: Arbetsbelastning kan definieras som balansen mellan de krav som ställs på arbetstagaren och de resurser som finns tillgängliga för att möta dessa krav. En ohälsosam arbetsbelastning uppstår när denna balans rubbas – exempelvis genom för stor arbetsmängd i förhållande till tid och/eller kompetens, otydlighet kring arbetsuppgifter och förväntade resultat, eller arbetsuppgifter som innebär stark psykisk påfrestning, såsom att hantera svåra mänskliga situationer eller fatta beslut med stora konsekvenser för andra. Flera verksamheter beskriver en ökad arbetsbelastning under 2024 utifrån ekonomiska anpassningar, hög frånvaro och svårigheter att rekrytera och behov av kompetensutveckling utifrån digitalisering, förflyttningsteknik och att möta målgruppernas behov.

Chefers organisatoriska förutsättningar: Utmaningar i chefers organisatoriska förutsättningar påverkar möjligheten att fullt ut utöva ett närvarande och stödjande ledarskap. Chefers olika stödbehov, enheters geografiska placering, utmaningar i bemanning och kompetens kan göra det svårt att ge tillräckligt stöd till medarbetarna i det dagliga arbetet och att kontinuerligt arbeta med arbetsmiljöarbetet.

Planerade åtgärder: Nämnden har i budget 2025 utökat resurser för stöd i arbetet

med hot och våld. Utökade resurser har också avsatts för kompetens- och kunskapsutveckling, som sedan februari organiseras inom en utföraravdelning för att stärka kopplingen till verksamhet. Under 2025 implementeras också *Yrkesresan Funktionshinder för utförare* i förvaltningens verksamheter. Yrkesresan är ett program med digitala utbildningsmoduler för både chefer och medarbetare, och förväntas bidra till ökad kompetens, en mer enhetlig kunskapsnivå samt stärkt kvalitet i verksamheten.

För att motverka obalans i arbetsbelastning genomförs kontinuerligt arbete med att tydliggöra arbetspassbeskrivningar inom verksamheterna. Detta har bidragit till ökad tydlighet i arbetsfördelning och prioriteringar för medarbetarna och till en mer kontinuerlig bemanning. Schemaplanering finns som en stående punkt på APT, där frågor kring arbetsbelastning lyfts i dialog mellan medarbetare, skyddsombud och enhetschef.

Under 2025 arbetar samtliga stödfunktioner med åtgärder för att stärka chefers organisatoriska förutsättningar och resurser har inför året avsatts för att öka antalet chefer i nämndens verksamhet.

Främjande faktor (friskfaktor)

Arbetet med ledarskap och organisationskultur är friskfaktor på förvaltningsnivå som dels är återkommande i uppföljningen, men även i medarbetarenkäten, där en förflyttning har skett sedan föregående år. Ett närvarande och tydligt ledarskap skapar trygghet, främjar arbetsglädje och är en viktig friskfaktor för en hållbar arbetsmiljö. Inför 2025 har förvaltningen reviderat sin ledarfilosofi och kompletterat introduktionen av nya chefer med en del om ledarskap. Arbetet med ledarutveckling fortsätter att utvecklas utifrån konceptet Ledarakademin som under 2025 fokuserar på sambandet mellan ledarskap och organisationskultur.

16 Nämnden för Intraservice

16.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

Ja, förvaltningen har genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

I medarbetarenkäten från 2023 framkom att det fanns medarbetare som upplevde sig utsatta för kränkande särbehandling och trakasserier. Det framkom också att det fanns medarbetare som inte visste vart de skulle vända sig om de upplevde sig utsatta. Förvaltningen tog fram ett antal fokusområden för året kopplat till aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och för att främja lika rättigheter och möjligheter. Ett av dessa var att öka kompetensen kring normtänkande för alla medarbetare i förvaltningen. En insats gjordes också för att alla chefer i förvaltningen skulle få ökad kompetens inom vad som är arbetsgivarens skyldigheter kring aktiva åtgärder mot diskriminering och för att främja lika rättigheter och möjligheter. I detta ingick också att öka kompetensen för chefer och medarbetare kring normkritiskt tänkande genom en övning som heter ”ett steg fram”. Ett annat fokusområde var att alla chefer på APT skulle gå igenom rutinen kring kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier för att uppnå målet om att alla medarbetare ska veta att Göteborgs stad har nolltolerans mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier samt att alla ska veta vart en ska vända sig om en känner sig utsatt. Resultatet i medarbetarundersökningen 2024 visade att indexet kring om medarbetarna känner till vart en ska vända sig vid missförhållanden på arbetsplatsen har ökat från 3,6 2023 till 4,3 2024.

Förvaltningen har en anvisning för lönebildning innehållande principer och riktlinjer för lönesättning och löneöversynsarbete. Det finns även en anvisning för medarbetarsamtal samt en mall att använda vid samtalen inkluderat guide för samtal och lönekriterier. Detta minimerar risken för diskriminering. En kompetenshöjande insats för medarbetare och chefer om vad dialogmodellen innebär har genomförts under 2024. Uppföljningen i den årliga medarbetarundersökningen visar att kunskapen ökar angående att medarbetarna vet vilka kriterier som gäller vid lönesättning, från 3,5 2022, 3,7 2023, 3,9 2024. Det har också gjorts insatser för att förtydliga uppdrag och roller.

Åtgärderna kommer bland annat att följas upp i samband med medarbetarenkäten 2025.

Kommande åtgärder

Översyn av befattningar samt arbetsvärdering av dessa. Uppföljning sker i november 2025.

Respektive enhetschef ska arbeta med att tydliggöra hur vi bemöter varandra genom att definiera spelregler för respektive enhet. Syftet är bland annat att förebygga kränkningar och trakasserier. Uppföljning sker i november 2025.

Alla enhetschefer ansvarar för att gå igenom ett bildspel kring kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Intracservice har nolltolerans mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Alla

medarbetare ska även veta vart en ska vända sig om en känner sig utsatt. Detta är förtydligat i ett övergripande arbetsmiljömål för förvaltningen. En aktivitet för att uppnå målet är att alla chefer på APT kontinuerligt har dialog om förvaltningens förhållningssätt samt går igenom rutinen kring kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier. Detta följs upp i medarbetarenkäten 2025.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Ja, förvaltningen har genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Inga avvikelser identifierades vid uppföljningen.

De största arbetsmiljöriskerna

Förvaltningen har identifierat att vi vill jobba med att öka den organisatoriska tilliten genom att fokusera på frågan i medarbetarundersökningen som handlar om huruvida förvaltningsledningen fångar upp medarbetarnas synpunkter och idéer och ger återkoppling. En aktivitet är att göra känd vilka kommunikationsvägar och kommunikationsstrukturer som finns och används. En aktivitet är också köksmöten, där ledningen möter medarbetare och chefer för dialog och frågor. Ytterligare en aktivitet är att samla in förslag från enheterna kring hur den organisatoriska tilliten kan öka.

Vi ser också i resultatet av medarbetarundersökningen att vi har medarbetare som upplever sig utsatta för kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier och därav är detta ett viktigt fokusområde.

En risk som har identifierats i chefsenkäten och chefskopet är risken för orimlig arbetsbelastning. En aktivitet är att göra förvaltningsövergripande prioriteringar i större utsträckning.

Främjande faktor (friskfaktor)

En friskfaktor är möjligheten till kompetensutveckling. Detta påverkar arbetsmiljön positivt genom att medarbetarna får möjlighet att utvecklas i nya roller och uppdrag.

17 Socialnämnden Centrum

17.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

Ja. Förvaltningen har arbetat fram en metodik för uppföljning av aktiva åtgärder som en del av det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet på enhetsnivå. Förvaltningens dialogunderlag är uppdaterat med obligatoriska dialogfrågor om kränkande särbehandling. Risk- och friskfaktorer som lyfts i dialogen dokumenteras i handlingsplanen i Stratsys samt årligen upp inom ramen för det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet.

Arbetsmiljögruppen har tidigare undersökt, analyserat, åtgärdat och följt upp aktiva åtgärder. Förvaltningens rutiner och arbetssätt behöver ses över. Under 2025 kommer förvaltningen att i samverkan med arbetstagarorganisationerna implementera stadens nya stödmaterial (checklista för uppföljning och stödmall för dokumentation). Den årliga lönekartläggningen är genomförd och ligger till grund för förvaltningens behov av löneökningstrymme för våra yrkesgrupper.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Ja. Förvaltningen har en väl fungerande metodik för det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet. Vi gör löpande justeringar efter input från vår arbetsmiljögrupp som består av enhetschefer, fackliga företrädare och HR.

Vi dokumenterar i Stratsys och utgår från den årliga medarbetarundersökningen när vi identifierar frisk- och riskfaktorer till vårens handlingsplaner. Som stöd till verksamheten finns utöver medarbetarenkäten ett dialogunderlag med förslag på diskussionsfrågor inom olika områden (exempelvis kränkande särbehandling och arbetsbelastning och återhämtning). Enheternas handlingsplaner sammanställs till en prioriteringslista för respektive avdelning. Avdelningarnas prioriteringslistor sammanställs därefter av förvaltningsledningen. I samarbete med huvudskyddsombud förs sedan en dialog inför den förvaltningsövergripande prioriteringslistan med våra främsta risk- och friskfaktorer.

Under höstens arbetsmiljörund följer respektive enhet upp handlingsplanerna samt utvärderar det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet. Utvärderingarna och prioriteringslistorna följer sedan upp för samverkan med skyddsombud i Lokal samverkansgrupp (LSG) och Förvaltningens samverkansgrupp (FSG).

Uppgiftsfördelningen uppdateras löpande vid chefsbyten.

De största arbetsmiljöriskerna

Förvaltningens prioriterade frågor för en god arbetsmiljö vid vår senaste arbetsmiljörund var lokaler, arbetsbelastning och återhämtning samt hot, våld och otillåten påverkan.

Lokaler

Följa förvaltningens lokalförsörjningsplan i pågående processer. Förvaltningen har genomfört en utredning där samtliga chefer besvarat ett antal frågor om sitt uppdrag och upplevd arbetsmiljö kopplat till lokalfrågor.

Arbetsbelastning och återhämtning

Föra dialog om rimliga förväntningar samt genomföra utbildningar vid Apt. Hålla

en rimlig nivå av dokumentation enligt lagkrav med rätt IT-stöd och digitalisera de arbetsuppgifter som är möjligt. Fokusera på arbetsledarens roll och förutsättningar att leda arbete.

Hot, våld och otillåten påverkan

Upphandla en utbildning av extern leverantör utifrån genomförd kartläggning av verksamheternas behov. Samarbeta med områdespolisen vid anmälan av hot- och våldshändelser samt otillåten påverkan.

Främjande faktor (friskfaktor)

Förvaltningen har identifierat flera friskfaktorer som påverkar arbetsmiljön positivt. Den starkaste främjande faktorn är våra chefers organisatoriska förutsättningar. Vi har under åren ständigt ökat och nått mycket höga värden i den årliga medarbetarundersökningen. Det samma framkommer vid den årliga uppföljning av processen för chefers organisatoriska förutsättningar enligt Chefoskopet. För att bibehålla denna främjande faktor fortsätter vi att arbeta med aktiviteter utifrån en handlingsplan. Exempelvis fokuserar vi på arbetsledares organisatoriska förutsättningar som antas ha stor påverkan på både chefer och medarbetare. Vi undersöker också chefernas arbetsmiljö utifrån ansvar för lokaler.

18 Socialnämnden Hisingen

18.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

JA.

En lönekartläggning genomförs årligen och denna har inte visat på att det finns osakliga löneskillnader inom förvaltningen. Däremot finns det, som förut, skillnader i lönenivå mellan traditionellt kvinnliga och manliga befattningar i staden där de senare ligger högre i jämförbara yrken. Förvaltningen kan identifiera en viss avmattning i löneökning för äldre medarbetare. Lönesättande chefer har i uppdrag att vara uppmärksam på detta i den nu pågående löneöversynen.

Vad gäller rekrytering sker den kompetensbaserat för att på så sätt motverka risken för diskriminering vid tillsättning.

Resultatet i medarbetar- och chefsenkäten visar på att det finns dem som blivit utsatta för diskriminering varför arbetet med kunskap kring ämnet fortsätter.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA.

Förvaltningen har genomfört uppföljningen av arbetsmiljöarbetet och identifierat vissa förbättringsområden som åtgärdats. Då arbetsgivaren eller skyddsombud identifierat förbättringsområden så inleds arbetet direkt med att åtgärda dessa.

Det finns en mer tydlig årsplan 2024-2026 för arbetsmiljön som ersatte det tidigare årshjulet. Årsplanen innebär en längre period för cheferna att arbeta med ronder och handlingsplaner efter det att resultatet från stadens enkäter presenterats. Det är även mer tydligt vilka olika nivåer som det systematiska arbetsmiljöarbetet omfattar och vem som göra vad och var arbetet ska presenteras.

Chefernas föreläsningar i arbetsrätt som HR erbjuder fortsätter som förut varje vecka.

Förvaltningens genomförde arbetsmiljöutbildningar gemensamt med fackliga parter under 2024 och planerar nu grundläggande arbetsmiljöutbildning GAM 3 i linje med stadens rutin. Denna planeras att genomföras under våren 2025. Nästa steg efter detta är att fokusera på arbetet på APT och medarbetares kunskap i arbetsmiljöns olika aspekter för att än mer kunna delta i och påverka till en långsiktigt hållbar arbetsmiljö.

Medarbetare och chefer och skyddskommittéerna (samverkansgrupperna) behöver bli än mer noga att anmäla och utreda de händelser som sker. Arbetsgivaren informerar återkommande på Digitala navet om de utbildningar som finns i hur anmälan ska ske och chef och skyddsombud utreder sedan händelserna tillsammans.

För att öka medarbetares kunskap i de faktorer som påverkar arbetsmiljön har förvaltningen erbjudit föreläsningar i olika ämnen. De som ligger närmast i tid är ergonomi och hållbarhet i socialt arbete.

De största arbetsmiljöriskerna

Medarbetarnas och chefernas höga arbetsbelastning med brist på möjlighet till återhämtning efter perioder av hög arbetsbelastning är en stor risk utifrån en hållbar arbetsmiljö över tid.

De anmälningar som görs av händelser (skador, tillbud etc) visar att de övervägande antalet gäller hot och våld, psykosocial påverkan och arbetsbelastning och stress.

Förvaltningen genomför under våren arbetsmiljöutbildningar för chefer och skyddsombud för att öka den gemensamma kunskapen kring arbetsmiljöns alla aspekter.

Främjande faktor (friskfaktor)

Positiva faktorer är att medarbetare och chefernas upplever arbetet som meningsfullt och att deras kunskaper och erfarenheter tas tillvara. De uppger att de utvecklas i sitt dagliga arbete och att deras chef ger dem förutsättningar att ta ansvar i sitt arbete.

19 Socialnämnden Nordost

19.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

Nej. Förvaltningen har inte genomfört någon separat och uttalad uppföljning av aktiva åtgärder. Däremot arbetar förvaltningen löpande med de områden där aktiva åtgärder ska göras - så som arbetsförhållanden, löner, rekrytering och befordran, utbildning och kompetensutveckling samt möjligheten att förena föräldraskap och arbete.

Förvaltningen har också tagit fram en lokal rutin för arbete med aktiva åtgärder som följer aktiviteterna i rutinen för systematiskt arbetsmiljöarbete och kommer att kunna genomföras tillsammans med den. Rutinen följer också Göteborg Stads rutin för aktiva åtgärder.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Ja. Förvaltningen har tydliga rutiner för hur den årliga uppföljningen ska ske och har genomfört uppföljningen enligt dessa.

I den mall som används vid arbetsmiljöronder finns ett avsnitt där det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) ska följas upp av berörda chefer. Detta följs även upp i förvaltningens samverkansforum (LSG och FSG). Förvaltningen har ett övergripande SSG Arbetsmiljö och hälsa där särskilt fokus finns på arbetsmiljöfrågorna. Den årliga uppföljningen på förvaltningsnivån har diskuterats i detta forum.

Förvaltningen noterar att flera arbetsplatser saknar skyddsombud vilket kan försvåra samverkan. En del frågor som lyfts på enhetsnivå saknar enhetschef mandat att åtgärda. Dessa frågor ska lyftas i organisationen så att den nivå där mandat finns, kan verka för åtgärder. Förbättringsarbetet kopplat till utredning av IA-anmälningar pågår och kommer också att fortsätta under året.

Den årliga medarbetarundersökningen visar ett fortsatt behov av att öka tillit till ledning. Förvaltningen arbetar för att öka tilliten genom att stärka cheferna i frågor som ledarskap och arbetsgivaransvar i linje med stadens ledarskapsmodell. Genom förvaltningens lokala kompetensförsörjningsplan finns ett särskilt fokus på ledarskap. För att tydliggöra medarbetarrollen, dess skyldigheter och rättigheter, får också anställda kunskaper om det offentliga arbetet i samband med introduktionen.

De största arbetsmiljöriskerna

Hög personalomsättning

Arbetsbelastningen och bristen på återhämtning kan fortsatt vara en risk för många medarbetare även om den stabiliserats något bland annat genom att omsättningen på arbetskraft minskat ytterligare sedan förra året. Chefer på alla nivåer har fortsatt hög, eller mycket hög, arbetsbelastning och små möjligheter till återhämtning enligt mätningen i medarbetarenkäten. Arbetsbelastningen hänger samman bland annat med svårigheter att rekrytera samt hög personalomsättning, vilket i sin tur skapar hög arbetsbelastning för dem som blir kvar i organisationen.

Ovanstående faktorer samverkar och skapar en situation där de vi är till för riskerar

att inte få den samhällsservice det de har rätt till. Det kan påverka våra medarbetare negativt om de känner att de inte kan utföra sitt arbete med den goda kvalitet de önskar.

Brister i den fysiska arbetsmiljön

Brister i den fysiska arbetsmiljön (kalla, varma och dåligt ventilerade lokaler) är en återkommande fråga i arbetsmiljöuppföljningen. Även aktivitetsbaserade kontor är en fråga som medarbetarna tycker olika om, en del uttrycker ett missnöje medan andra medarbetare trivs med det öppna kontorslandskapet och dess möjligheter till flexibilitet och rörlighet.

Förvaltningen har tre stora socialkontor med olika behov av åtgärder kopplat till den fysiska arbetsmiljön. Förvaltningens fokus kommande år är att arbeta för mer ändamålsenliga lokaler tillsammans med berörda förvaltningar och andra aktörer i staden.

Hot och våld

Hot, våld och desinformationskampanjen påverkar arbetsmiljön i förvaltningen. Detta tillsammans med fortsatt hög personalomsättningen och risker i den fysiska såväl som den psykosociala arbetsmiljön kan leda till ökad stress och brist på möjlighet till återhämtning.

Främjande faktor (friskfaktor)

Medarbetarenkäten visar att förvaltningens medarbetare trivs med kollegorna och uppskattar möjlighet att lära nytt på jobbet. Förvaltningen har ett nära samarbete med universitet och många projekt för att utveckla verksamheten. Förvaltningen arbetar även med mentorskap för att lyfta erfarna medarbetare och stötta nya vilket gett fin respons från de som har medverkat.

Ytterligare en viktig friskfaktor som lyfts i arbetsmiljöuppföljningen är möjligheten att kunna påverka var och hur arbete utförs. Utifrån de behov chef bedömer att verksamheten har, finns möjlighet att utföra arbete från annan plats än i arbetsgivarens lokaler.

Förvaltningen arbetar aktivt med den lokala kompetensförsörjningsplanen som bland annat utgår från identifierade friskfaktorer. Utifrån de olika fokusområden som pekats ut, har mer än hälften av tillhörande aktiviteter genomförts hittills. Två exempel är dels det löneråd som nu är uppstartat samt Nytt-ja som syftar till att tillvarata medarbetarnas kloka tankar kring förvaltningens verksamheter.

Under hösten 2024 och våren 2025 ingår några enheter i ett forskningsprojekt - 4DayWeek. Genom att delta bidrar förvaltningen till arbetsinnovativ forskning. Inom enheterna utforskar man nya arbetssätt och utmanar invanda och beprövade arbetsmodeller för att möjliggöra kortare arbetsvecka. Syftet är bland annat att undersöka om kortare arbetsvecka kan bidra till förbättrad produktivitet och välbefinnande på arbetsplatsen. Inom ramen för projektet studeras också om förändrad arbetstid till fyra dagars arbetsvecka kan bidra till ökade möjligheter att attrahera och behålla medarbetare, generera ett än mer hållbart arbetsliv för både individ och verksamhet samt om det kan bidra till minskad sjukfrånvaro.

20 Socialnämnden Sydväst

20.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

JA

Äldre, eftersatta lokaler inom flera verksamheter kan ses som hinder för personer med funktionsvariation både tillgänglighetsmässigt och funktionsmässigt.

Genomförda åtgärder: utbildning för chefer i kompetensbaserad rekrytering, aktivt arbetsmiljöarbete för att förebygga och bemöta kränkningar, samt stärka det sociala arbetsmiljöarbetet.

Planerade åtgärder: övergripande arbete med organisationskultur.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA.

Visst behov av ökad kunskap hos medarbetare och chefer gällande ohälsosam arbetsbelastning.

Skyndsamhet i hantering av arbetsskador/tillbud i IA-systemet kan förbättras.

De största arbetsmiljöriskerna

Hot om våld. Problematik både inom myndighets- och utförarverksamhet.

Planerade åtgärder på förvaltningsnivå: uppdatera förvaltningens grundrutin Hot och våld, med tillägg om PDV (pågående dödligt våld), samt handbok i personsäkerhet. Utbildning och implementering av materialen. Utökning av tjänst Utvecklingsledare säkerhet.

Arbetsbelastning och återhämtning. Gäller både medarbetare och chefer i förvaltningen, har framkommit i medarbetarundersökningen.

Planerade åtgärder på förvaltningsnivå: fortsatt arbete med chefers organisatoriska förutsättningar. Utbildning till chefer och skyddsombud i hälsofrämjande arbetsmiljöarbete inklusive krav och resurser samt KASAM (Känsla av sammanhang). Förvaltningen erbjuder enheter stöd i stadens arbetsmetod gällande arbetsbelastning och återhämtning. Påbörja implementering av arbetssätt för att integrera arbetsmiljö med verksamhetsplan för balans mellan krav och resurser.

Lokaler. Gäller både myndighets- och utförarverksamhet. Gäller både skick och tillgång till lokaler.

Planerade åtgärder på förvaltningsnivå: Flytt av utförarverksamhet till anpassade lokaler. Inhyrning av nya lokalytor för att avlasta trångboddhet inom myndighetsverksamheterna.

Främjande faktor (friskfaktor)

Kommunikationsklimat. index 85 i medarbetarundersökning.

Verksamheter lyfter ett öppet samtalsklimat och respektfullt bemötande av kollegor som styrkor i arbetsmiljöuppföljningar vilket stämmer väl överens med resultat av medarbetarundersökningen.

Förvaltningen planerar för ett arbete med organisationskulturen och insatser för att öka tillit och fånga upp tankar och idéer från medarbetare och verksamhet.

21 Stadsrevisionen

21.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

De största arbetsmiljöriskerna

Främjande faktor (friskfaktor)

22 Stadsmiljönämnden

22.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

Nej, förvaltningen har inte genomfört uppföljningen av aktiva åtgärder.

Arbetet med aktiva åtgärder pågår i vardagen, genom t ex arbetet med förhållningssätten, i vår årliga lönekartläggning och i rekryteringsprocessen där vi arbetar efter en kompetensbaserad rekryteringsmetodik där vi även förhåller oss normkritiskt. Vi arbetar även med anpassningar av lokaler och kontorsarbetsplatser samt i vårdagen med att förena föräldraskap och arbete.

I förvaltningens uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet har förvaltningen med följande fråga: Diskuteras och dokumenteras frågor om aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen? Enkätresultatet visar att det finns utrymme för förbättringar då förvaltningen inte har hunnit ta fram en plan för aktiva åtgärder ännu. Förvaltningen har ett pågående arbete med att ta fram en plan för aktiva åtgärder och målet är att färdigställa denna under våren 2025 samt att därefter följa upp denna i samband med årsuppföljningen i slutet av 2025 i samverkansgrupperna.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Ja, Stadsmiljöförvaltningen har genomfört uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet i samtliga lokala samverkansgrupper (LSG) och i förvaltningens samverkansgrupp (FSG).

Identifierade avvikelser som framkommit i uppföljningen:

- Göteborgs Stads policy och riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap är delvis känd i verksamheten
- Förvaltningens arbetsmiljömål är delvis kända
- Det finns otydlighet gällande avdelningsspecifika eller förvaltningsövergripande ansvarsområden, samt hur dessa uppgifter följs upp eller delegeras vidare i arbetsmiljöuppgifter
- Samverkan med skydds- och arbetsmiljöombud i arbetsmiljö sker delvis, och förvaltningen har en utmaning när det gäller antalet skyddsombud i verksamheten
- När det gäller att alla medarbetare har tillräckliga kunskaper om risker i arbetet så att halsa och olycksfall kan undvikas, finns det behov av att utveckla detta
- Skriftliga instruktioner för de arbetsmoment är särskilt riskfyllda finns till stor del, men förbättringsarbete krävs (identifierade vid t ex arbetsmiljökartläggningar)
- Åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall genomförs till stor del
- Resultatet av arbetsmiljöronder (undersökningar) dokumenteras till stor del i handlingsplan med ansvarig och planerat färdigdatum, samt uppföljning av dessa.
- Det finns ett mörkertal mellan händelser som sker t ex tillbud och händelser som anmäls i IA-systemet
- Konsekvensbeskrivningar inför förändringar av verksamheten genomförs delvis.

Förbättringsåtgärder som planeras att genomföras under 2025 och 2026:

- Information om policyn läggs till i informationsmaterialet inför kommande arbetsmiljöronder som ska genomföras till hösten på samtliga APT samt läggs in i planerade arbetsmiljöutbildningar.
- Policyn är även en del i GAM (Grundläggande arbetsmiljö del 3) som genomförs i förvaltningen för skyddsombud och chefer samt läggs tydligare in som en del i introduktionspaketet för nyanställda medarbetare.
- Förvaltningens arbetsmiljömål med aktiviteter finns framtagna, men en kommunikationsplan behöver tas fram för att sprida kunskapen om dessa till medarbetarna, skyddsombuden och cheferna.
- Ta fram ett förtydligande av fördelningen av arbetsmiljöuppgifter för förvaltningsövergripande ansvarsområden.
- Förvaltningen har startat ett internt nätverk för skyddsombuden för att utveckla samverkan, utbilda skyddsombuden och göra rollen mer attraktiv.
- Det pågår ett förbättringsarbete och kunskapsspridning vad gäller riskbedömningar, konsekvensbeskrivningar och instruktioner genom förvaltningens arbetsmiljöingenjör som arbetar tillsammans med chefer inom driftsavdelningarna där de största riskerna har identifierats. Det är ett löpande arbete som pågår kontinuerligt.
- Framtagande av skriftliga instruktioner pågår, men takten kan komma att behöva ökas
- Åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall genomförs, men kan dra ut på tiden när det ska tillsättas utredning bland pga företagshälsovården.
- Förvaltningen arbetar löpande med att genomföra administrativa förbättringar vilket leder till förenklingar av administrationen t ex vad gäller uppföljning av arbetsmiljöenkäten i B-engaged, som gör det enklare att följa upp åtgärderna.
- Det är ett pågående arbete framförallt i driftsorganisationen med att sprida information kring användandet av IA-appen och utbildning pågår kontinuerligt via APT.
- Kunskapshöjande åtgärder sker löpande inför verksamhetsförändringar och när man behöver göra kompetensbedömningar.

De största arbetsmiljöriskerna

Vi kan konstatera att arbetsmiljöriskerna kvarstår från föregående år i förvaltningen. Riskerna är utan inbördes ordning.

- I medarbetar- och chefsenkäten kan man se att området inflytande dvs **hög arbetsbelastning** fortfarande är ett genomgående risk på de flesta enheter/avdelningar och för chefer. Förvaltningen har varit igång i två år vilket innebär att både struktur, kultur, samarbete, uppdrag och uppgifter fortfarande behöver utvecklas utifrån den nya stadsutvecklings organisationens intentioner. Även lednings- och stödfunktionerna har en kvarvarande hög belastning utifrån att nya gemensamma riktlinjer och rutiner och stödmaterial behöver tas och implementeras i den nya förvaltningen. Åtgärd: Förvaltningsledningen tar ett gemensamt ansvar för förvaltningen vad gäller att prioritera uppdrag och göra strategiska vägval i syfte att inte öka på uppdrag och arbetsmängd. Förvaltningen har genomfört chefskopet och tagit fram åtgärder utifrån kartläggning och workshops.
- **Ombyggnation av Traktören.** Under ytterligare drygt ett år kommer lokalerna på Köpmansgatan att byggas om, vilket innebär att medarbetare och chefer som idag har sin placering där kommer behöva att flytta runt till tillfälliga lokaler bland annat till Lillhagsparken och Postgatan/Skeppsbron

samt övriga centrala lokaler (Åvägen). Detta påverkar både den fysiska och organisatoriska/sociala arbetsmiljön för de berörda medarbetarna. Flytten gäller även Stadsbyggnad, Exploatering och delvis Stadsfastigheter.

Åtgärd: De fyra direktörerna har etablerat ett lokal- och ombyggnadsprojekt och inrättat en projektorganisation och samverkansorganisation för både omflyttningsperioden och de nya lokalerna. Av största vikt är kommunikationen inom projektet till och från berörda medarbetare och chefer.

- **Mörkertal av riskobservationer, tillbud och olyckshändelser inom förvaltningen.** Utifrån medarbetarenkätens resultat och utifrån antalet anmälda ärenden i IA-systemet, så kan vi dra slutsatsen att en mängd ärenden inte anmäls eller rapporteras till chefer och skyddsombud i den utsträckningen som det borde göras. Ett av skälen till detta är att de medarbetare som arbetar utomhus inte har tillgång till IA-systemet för att göra anmälan och att det i sig blir en tröskel som gör att man inte anmäler. Åtgärd: att inom de avdelningar och enheter som har medarbetare som inte är kontorsarbetare och sitter framför en dator implementerar IA-appen i medarbetarens mobiltelefoner, för att göra det enklare för medarbetaren att anmäla, detta arbete fortsätter.

Främjande faktor (friskfaktor)

Utifrån medarbetarenkätens resultat så kan vi dra slutsatsen att ledarskapet är en av de friskfaktorer som förvaltningen har. Där upplever medarbetarna att cheferna ger förutsättningar för att man kan ta ansvar i sitt arbete, att cheferna visar förtroende för medarbetarna och visar uppskattning för arbetsinsatserna. Åtgärd: Att stärka ledarskapet genom att genomföra åtgärderna som kom fram genom chefskopet samt att förvaltningen har satsat på att genomföra regelbundna "Ledarforum" där man genom bl. a. interaktiva workshops utvecklar ledarskapet.

23 Utbildningsnämnden

23.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

Uppföljningen är genomförd.

Stora delar av uppföljningen avseende aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter sker som en del i den årliga uppföljningen inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. I underlagen för den organisatoriska och sociala arbetsmiljöronden samt det individuella utvecklingssamtalet ingår frågor avseende kränkningar och trakasserier. En gång per år tar verksamheterna fram en arbetsmiljöplan som beskriver åtgärder som är aktuella att arbeta med kommande år. Av arbetsmiljöplanerna framgår att verksamheterna inte har identifierat några behov som är kopplade till aktiva åtgärder.

Avseende frågor om lön, rekrytering och befordran, kompetensutveckling samt att förena arbete och föräldraskap så har förvaltningens medarbetare goda förutsättningar till lika rättigheter och möjligheter.

Detta säkerställs exempelvis genom förvaltningens årliga lönekartläggning, att förvaltningen följer Göteborg Stads rutiner för en kompetensbaserad och normkritisk rekrytering, att lärarnas rätt till kompetensutveckling regleras i kollektivavtal samt att förvaltningen i princip enbart har tjänster som är förlagda till dagtid på vardagar.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Uppföljningen är genomförd.

Modellen för det systematiska arbetsmiljöarbetet togs fram för flera år sedan och har därefter reviderats och utvecklats. Modellen är väl förankrad och inarbetad i organisationen.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgår från årshjulet för respektive samverkansnivå (FSG, LSG). Förändring och utveckling av det systematiska arbetsmiljöarbetet har genom åren skett i samverkan med de fackliga organisationerna i FSG och i förvaltningens arbetsmiljögrupp.

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet görs i FSG utifrån en genomgång av valda delar från respektive verksamhets arbetsmiljöplan. I utbildningsnämnden görs därefter en sammanfattning av redovisningen från FSG.

Arbetsmiljöplanerna samverkas på respektive LSG och går via linjeorganisationen till HR för sammanställning. I arbetsmiljöplanerna finns delar som härrör till de olika aktiviteter som är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet och som hanteras i respektive skolas/enhets LSG, exempelvis arbetsmiljöronder, medarbetarenkäten, sjukfrånvaro, arbetsmiljöhändelser samt riskbedömningar.

Med utgångspunkt från uppföljningen bedömer förvaltningen att det inte finns några avvikelser i modellen.

De största arbetsmiljöriskerna

Förvaltningens ekonomiska förutsättningar under en följd av år har inneburit krav på åtgärder, vilket har resulterat i anpassningar av personalvolymen. Förändringarna har resulterat i högre arbetsbelastning för många av förvaltningens yrkesgrupper. För lärarna är det framförallt administrativa och/eller sociala arbetsuppgifter som har ökat.

Budgeten för 2025 ger dock gymnasieskolorna något bättre ekonomiska förutsättningar i jämförelse med tidigare år. De förändrade förutsättningarna möjliggör en utökning av personalvolymen.

Förvaltningen har en modell för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Inom ramen för modellen kan cheferna fånga upp hur medarbetarna upplever sin arbetsmiljö och så långt som möjligt genomföra åtgärder.

Inom Anpassad gymnasieskola har vi en stor mängd med tillbud och arbetsskadeanmälningar. Elevgruppen är mångfacetterad och består av elever med olika behov och förutsättningar. Det är inte ovanligt med ett utåtagerande beteende från eleverna.

För att kunna arbeta förebyggande och undvika situationer som leder till tillbud eller arbetsskador arbetar Anpassad gymnasieskola med kompetensutveckling, exempelvis Trygg arbetsplats som är framtagna med förvaltningens säkerhetssamordnare samt elevhälsan. Nyanställd personal får också genomgå en särskild introduktionsutbildning i bemötande av elever i situationer som kan vara av svår karaktär.

I de årliga arbetsmiljöplaner som respektive verksamhet tar fram lyfter man fram brister i arbetsmiljön som inte kan åtgärdas omgående utan kräver mer omfattande insatser och är på längre sikt. Av arbetsmiljöplanerna från 2024 framgår att frågor avseende den fysiska arbetsmiljön såsom ventilation, temperaturer och akustik lyfts fram som områden där det finns brister.

Förvaltningen har en central funktion som arbetare med fastighetsfrågorna i samarbete med Stadsfastighetsförvaltningen. I samarbete planerar parterna de åtgärder som ska genomföras på kort och lång sikt. De åtgärder som har varit av större karaktär har varit projekt avseende ventilation/värme. Det finns en planering för vilka åtgärder som ska genomföras under 2025 avseende ventilation/värme.

Främjande faktor (friskfaktor)

Förvaltningen har under en följd av år haft låg personalomsättning inom de allra flesta yrkesgrupper, vilket skapar stabilitet och kontinuitet i våra verksamheter. Låg personalomsättning innebär att verksamheterna behåller kompetens och medarbetare med erfarenhet. Sammantaget påverkar detta arbetsmiljön i positiv riktning. Vårt att framhålla är att i stort sett alla lärare har lärarlegitimation, vilket har stor betydelse för skolornas verksamhet.

Förvaltningen planerar inte några nya insatser inom ovanstående områden. Inriktningen är att utifrån nuvarande arbetssätt bibehålla låg personalomsättning och att anställa lärare med lärarlegitimation.

24 Valnämnden

24.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

Valnämndens kansli är en mycket liten verksamhet med i dagsläget fem anställda. Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgår från att frågan om arbetsmiljön tas upp på arbetsplatsträffar samt i samband med utvecklingssamtal och enskilda avstämningar med medarbetarna.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Ja.

De största arbetsmiljöriskerna

Risk för hög arbetsbelastning

Valnämndens kansli har ett tydligt mål och deadline och arbetets belastning varierar stort beroende på hur nära ett val det är. Valkansliet har arbetat aktivt för att avlasta kanslipersonalen genom att under valperioden utöka personalstyrkan och ta in extra personal där det är möjligt. Planeringen inför val tar sikte på att säkerställa arbetsmiljön för personalen vad gäller arbetsbelastningen och att det finns möjlighet till återhämtning efter den mest hektiska perioden.

Främjande faktor (friskfaktor)

Valnämndens kansli arbetar på olika sätt för att påverka arbetsmiljön positivt. Vi är en liten verksamhet med ett stort ansvar som växer kontinuerligt inför ett val för att sedan återgå till minimibemanning. För att behålla och återfå personal arbetar vi på olika sätt för att skapa en positiv arbetsmiljö genom teamstärkande aktiviteter, utveckling för medarbetarna genom utbildning och kunskapshöjande insatser och meningsfullheten i uppdraget, delaktighet samt ansvar och mandat.

25 Äldre samt vård- och omsorgsnämnden

25.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

Har förvaltningen genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter?

Svar på fråga enligt uppföljningsrapportens anvisningar: JA

Förvaltningen har genomfört uppföljning av aktiva åtgärder och planerar att starta ett större arbete på förvaltningsnivå under hösten. Redan under förra året inleddes dialogmöten med HR och fackliga representanter för att utveckla och förbättra arbetet med aktiva åtgärder, baserat på det stödmaterial som Göteborgs Stad har tagit fram.

Aktiva åtgärder har inkluderats som ett tema i SAM-hjulet, i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter. Samtliga chefer kommer att diskutera arbetsförhållanden och möjligheten att förena förvärvsarbete med föräldraskap med sina medarbetare.

För att stärka arbetet har utbildningen "Inkluderande arbetsplatser" integrerats i förvaltningens introduktion för nya medarbetare. Uppföljningen visar att nästan samtliga medarbetare har kännedom om Göteborgs Stads rutin för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet. Endast sex procent av medarbetarna har svarat att de har delvis kännedom.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Svar på fråga enligt uppföljningsrapportens anvisningar: JA

Uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet är genomfört och fungerar generellt bra. Följande förbättringsområden är identifierade:

Arbetsmiljömålen i förvaltningen är inte kända av alla medarbetare (AFS 2023:2, 5§)

Under hösten kommer en översyn av förvaltningens arbetsmiljömål och strategier att genomföras i syfte att utveckla och anpassa dessa.

Rapportera tillbud och anmäla arbetsskador (SAM §9)

Arbetet fortsätter med att kunskapshöja och föra en dialog med chefer och medarbetare kring vikten och syftet av att göra anmälningar vid tillbud och arbetsskador på arbetsplatsen. Under de senaste två åren har förvaltningens anmälningar av tillbud och arbetsskador ökat med cirka 1000 anmälningar. Trots det bedöms det fortfarande finnas en underrapportering.

Ämnet kring tillbud och arbetsskador tas upp i förvaltningens grundläggande arbetsmiljöutbildning GAM-dag 3 som erbjuds vid tre tillfällen per termin.

Kontrollera att genomförda åtgärder har fått avsedd effekt (AFS 2023:1, 13§)

Förvaltningen har identifierat förbättringsbehov i uppföljningen av tillbud och arbetsskador, samt i SAM-handlingsplan och riskbedömningar.

I den grundläggande arbetsmiljöutbildningen, GAM-dag 3, betonas vikten av att följa upp dessa områden. Förvaltningen gör även en justering i ABCD-mallen för att förbättra uppföljningen.

De största arbetsmiljöriskerna

1. Hög arbetsbelastning

Prioriterad aktivitet är förändringsprogrammet "ÄVO 2.0". Detta arbete kommer ske i tre delar: Hållbar bemanning med marginal i schemat, God chefstäthet och Chefens uppdrag, förutsättningar och utvecklingsmöjligheter.

2. Lokaler och fastighetsfrågor

Fortsatt arbete med formerna för att utveckla ändamålsenliga lokaler och boenden för äldre. Det sker med utgångspunkt i lokalfunktionsprogram och inom ramen för nämndens Lokalbehovsplan. Arbetet är nära kopplat till Göteborgs Stads styrning av lokalförsörjning.

Som stöd för chefer i arbetet med lokaler och fastighetsfrågor har förvaltningen tagit fram nya arbetssätt och rutiner för samverkan i lokalärenden. Rutinen möjliggör en tidig dialog och ökad delaktighet för både medarbetare, chefer, skyddsombud och fackliga företrädare i samband med lokalförändringar.

Det pågår också en översyn med att omstrukturera serviceverksamheten för att skapa tydligare uppdrag inom fastighet och miljö i syfte att underlätta för chefer och verksamhet.

3. IT-system och digitalisering

Digitaliseringsplan är framtagen för att stödja förvaltningen i prioritering, struktur och få framdrift i välfärdsteknik och digitaliseringsfrågor. Behovsprocessen för digitaliseringsinitiativ används för att på ett systematiskt sätt omhänderta verksamheternas identifierade behov.

Ett digitaliseringsråd är inrättat för strategiska dialoger inför beslut, prioritera utifrån ett helhetsperspektiv och bereda beslutsunderlag.

Främjande faktor (friskfaktor)

Meningsfullt arbete och samarbete med kollegor

Enligt resultaten från medarbetarenkäten och det systematiska arbetsmiljöarbetet ser förvaltningen att den största friskfaktorn för medarbetarnas välmående är att de upplever sitt arbete som meningsfullt och att de har bra kollegor.

Förvaltningen fortsätter arbetet med arbetsgivarvarumärket och med att öka kompetensen kring arbetsplatsträffar (APT). APT är ett viktigt forum för att skapa utrymme för dialog och delaktighet på arbetsplatsen. Under föregående år och 2025 har därför en riktad insats genomförs i förvaltningens ledningsgrupper för att öka kompetensen. Insatsen är genomförd inom hemtjänst, vård- och omsorgsboende, hälso- och sjukvård och myndighet. De övriga verksamheterna kommer att genomföra insatsen under året, och därefter kommer en uppföljning att göras.

26 Överförmyndarnämnden arvoden

26.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

Ansvar för de medarbetare som utför överförmyndarnämndens uppdrag ligger på nämnden för demokrati och medborgarservice. All uppföljning kring personal rapporteras därför i nämnden för demokrati och medborgarservices rapporter.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Ansvar för de medarbetare som utför överförmyndarnämndens uppdrag ligger på nämnden för demokrati och medborgarservice. All uppföljning kring personal rapporteras därför i nämnden för demokrati och medborgarservices rapporter.

De största arbetsmiljöriskerna

Ansvar för de medarbetare som utför överförmyndarnämndens uppdrag ligger på nämnden för demokrati och medborgarservice. All uppföljning kring personal rapporteras därför i nämnden för demokrati och medborgarservices rapporter.

Främjande faktor (friskfaktor)

Ansvar för de medarbetare som utför överförmyndarnämndens uppdrag ligger på nämnden för demokrati och medborgarservice. All uppföljning kring personal rapporteras därför i nämnden för demokrati och medborgarservices rapporter.

27 Göteborgs Stadshus AB

28 Göteborgs Stadshus AB (Egen verksamhet)

28.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

JA. Bolaget har inte identifierat några övergripande hinder, risker eller möjligheter som motiverat behov av aktiva åtgärder. Fortlöpande dialog och arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter samt motverka diskriminering sker genom löpande dialog och aktiviteter i bolaget, till exempel APT, medarbetarsamtal, rekrytering och i samband med medarbetarenkäten.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA. Inga avvikelser har identifierats i uppföljningen. SAM sker till stora delar i samverkan med stadsledningskontoret avseende den fysiska och den digitala arbetsmiljön.

De största arbetsmiljöriskerna

De tre största arbetsmiljöriskerna har för 2025 bedömts vara samarbetsklimatet inom arbetsgruppen, ledarskap och den organisatoriska tilliten. Riskerna skulle kunna påverka den upplevda arbetsmiljön negativt.

Resultatet från 2024 års medarbetarundersökning visar att fortsatt dialog och utvecklingsarbete behövs varför tidigare påbörjat arbete kommer att fortsätta under 2025 med fortsatt fokus på utveckling av ledar-och medarbetarskap, genomlysning av roller och ansvarsfördelning samt interna mötesstrukturer inklusive tvärfunktionella samarbetsformer.

Främjande faktor (friskfaktor)

Den främsta friskfaktorn bedöms vara meningsfulla arbetsuppgifter med stor delaktighet och möjlighet att påverka utförandet av arbetsuppgifterna. Inga särskilda åtgärder bedöms behöva genomföras under 2025.

29 Göteborg Energi AB

29.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

JA

På Göteborg Energi är sjukfrånvaron bland kvinnor högre jämfört med män. För att åtgärda detta har vi erbjudit utbildning om klimakteriet för alla medarbetare och chefer, där vi även har erbjudit rådgivning för kvinnliga medarbetare. En annan åtgärd är att vi uppmuntrar chefer och medarbetare att anlita företagshälsovård i förbyggande syfte.

För att uppmuntra kvinnor att söka tekniska utbildningar och jobb deltar vi i IGE-day (Introduce girl to engineering). Den 28 mars välkomnar vi cirka 20 flickor till vår verksamhet där de får träffa flera av våra kvinnliga medarbetare som kan berätta om varför de valt att utbilda sig inom teknik och valde att jobba hos oss.

Lönekartläggning har genomförts och det finns inga löneskillnader som beror på kön hos oss.

Inkludo – ett spel som erbjudits alla arbetsgrupper för att diskutera hur en inkluderande arbetsplats kan vara.

I år, 2025 kommer Göteborg Energi att vara partner till West Pride. Aktiviteter inom ramen för det är under planering.

Ungefär 56 procent av alla arbetsgrupper har en könsfördelning mellan 40–60 procent. I branschgemensamma mätningar framkommer att energibranschen är den mest jämställda branschen.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA

Den årliga uppföljningen som genomfördes i början av året visade att det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar och är etablerat. Utifrån den nya organisation som trädde i kraft 15 januari har nya lokala samverkansgrupper tagit form. Våra fackliga ombuds möjlighet att medverka fungerar. Det finns ett väletablerat arbetssätt med pulsmätning utifrån psykosocial arbetsmiljö. De fysiska arbetsmiljöriskerna och tillbuden följs upp löpande för att förhindra olyckor. Som alltid är det viktigt att jobba förebyggande kring arbetsmiljörisker.

De största arbetsmiljöriskerna

Tillbud och skador i fysisk arbetsmiljö. Det finns alltid en risk att medarbetare blir allvarligt skadad. Vi strävar varje dag mot att ha och att på sikt fortsätta behålla en säker arbetsplats för oss alla. Utbildning och ökad kunskap om arbetsmiljörisker sker löpande.

Främjande faktor (friskfaktor)

Första kvartalet 2025 är resultatet av Hållbara medarbetarengagemang 81. Vi mäter HME (Hållbart Medarbetare Engagemang) kvartalsvis och följer indexet löpande, det ger en bild av hur medarbetarna upplever sin arbetssituation. Främjande

faktorer som är viktiga rör; delaktighet, inflytande och påverkansmöjlighet, god intern kommunikation och goda sociala-/samarbetsrelationer (team-känsla) samt respektfulla bemötanden inkluderat. Vidare är graden av hur medarbetaren upplever möjligheten till självständighet/bestämmande och personlig utveckling i sin profession viktiga faktorer tillsammans med upplevd balans mellan arbete och fritid.

Kompetens, rutiner och skyddsutrustning är mycket viktiga faktorer för vårt arbetsmiljöarbete då flera av våra kollegor arbetar med höghöspänning, tryck, värme och i trafikmiljöer. Risker som finns i vår typ av verksamhet där vi jobbar med drift, underhåll och stadsutveckling av energiinfrastruktur.

30 Förvaltnings AB Framtiden

30.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

JA

Vid den årliga uppföljningen av arbetet med aktiva åtgärder har bolagen i koncernen identifierat några olika förbättringsåtgärder men sammantaget bedöms koncernens bolag ha både ett främjande, ett förebyggande och ett systematiskt arbete för att motverka diskriminering på arbetsplatserna.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA

Vid den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har bolagen i koncernen identifierat behov av några åtgärder men sammantaget bedöms koncernens bolag ha ett välfungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. Några åtgärder handlar om att säkerställa implementering av nya och utvecklade rutiner exempelvis gällande maskiner och kemikalier.

De största arbetsmiljöriskerna

Gemensamma identifierade risker för samtliga bolag i koncernen är:

- **osäkra och otrygga** medarbetare / risk för hot och våld - risken bedöms öka med koncernens arbete inom insatsen "nolltolerans mot kriminell verksamhet" i strategin för utvecklingsområden. Fleråriga och omfattande satsningar pågår bland annat med stöd av den koncerngemensamma kompetensplattformen *Allt vi kan*.
- **hög arbetsbelastning** - en risk som alltid behöver följas upp och arbetas aktivt med. Systematiska uppföljningar görs med medarbetarenkät och i utvecklingssamtal samt löpande uppföljningar. Chefernas organisatoriska förutsättningar planeras särskilt ses över med Chefoskopet som påbörjas under andra halvåret 2025.
- **varierande risker** - utöver ovan nämnda gemensamma risker skiljer sig riskerna mellan bolagen. För några av bolagen är det fysisk arbetsmiljö, säkerhet och ergonomi vid användandet av maskiner och arbete i riskmiljöer. För andra är det arbetsbelastningen specifikt kopplat till digital arbetsmiljö.

Främjande faktor (friskfaktor)

Den starkast främjande friskfaktorn som är koncerngemensam är **trygga grupper** med hög grad av dialog och samarbete. Undersökning i koncernen visar att tryggheten hos den enskilda medarbetaren påverkas mest av hur trygg man känner sig med sina kollegor. Insatser för att öka gruppskyggheten, förmågan att prata om det som kan vara svårt och dela erfarenheter har pågått i ett par år med hjälp av den koncerngemensamma kompetensplattformen *Allt vi kan*.

31 Higab AB (koncern)

31.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

Higab

Ja. Bolaget har ett systematiskt arbetssätt kring aktiva åtgärder i arbetet med att motverka diskriminering. Varje år tas frågan om att diskriminering är oacceptabelt upp på våra APT. I år ska vi *genomföra utbildning för Higabs anställda i HBTQI-frågor* och ha dialog med alla chefer om svåra samtal. Bolaget har avsatt ett belopp per medarbetare till kompetensutveckling utöver interna utbildningar som alla går.

Göteborgs Stads Parkering

Ja. Bolaget har ett systematiskt arbetssätt kring aktiva åtgärder i arbetet med att motverka diskriminering.

Älvstranden Utveckling

Ja. Bolaget har tidigare framarbetat en ”verktygslåda” för att arbeta med normkritik och för att förhindra kränkande särbehandling och diskriminering. Bolaget har även under 2024 arbetat fram en helt ny organisation för att tydliggöra organisationen så att den matchar ägardirektiv och skapar goda förutsättningar för chefer och medarbetare att arbeta med arbetsmiljöfrågor.

Vi har under 2024 börjat följa och analysera antalet timmar som läggs på kompetensutveckling för att säkerställa att alla anställda har möjlighet till kompetensutveckling. Vi säkrar även kompetensutveckling både på individuell- och bolagsnivå genom deltagande i både interna och externa utbildningar. Vi ser positivt på lärande och utveckling.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Higab

Ja. Bolaget har genomfört den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet tillsammans med skyddsombuden. Där framkom varken avvikelser eller förbättringsförslag angående metodiken. Vi har skyddskommittémöten ca fyra tillfällen per år. Medarbetarundersökningar genomförs löpande med fokus på samarbete och HME. Bolaget deltar i Göteborgs Stads årliga medarbetarundersökning och har årliga skyddsronder på kontoret.

Vi har arbetat tätt ihop med våra skyddsombud i ombyggnaden av våra kontorslokaler.

Göteborgs Stads Parkering

Ja. Bolagets riskbedömning av arbetsmiljön 2024 har följts upp i samverkan med huvudskyddsombud. Bolagets riskbedömning av arbetsmiljö 2025 har tagits fram i samverkan med huvudskyddsombud och följs upp under året.

Älvstranden Utveckling

Ja. Vi träffas tillsammans med Skyddskommittén cirka fyra tillfällen per år jämte löpande samverkansmöten tillsammans med våra fackliga representanter varje månad (var tredje/fjärde vecka). Årliga medarbetarundersökningar och skyddsronder görs på våra olika kontor. Vi har under 2024 marknadsfört bolagets

anvisningar för systematiskt arbetsmiljöarbete så att samtliga anställda känner till och vet vart man kan hitta anvisningarna.

Vi har dessutom gjort omfattande omorganisation varefter vi har följt upp denna tillsammans med fackliga representanter och med våra anställda.

De största arbetsmiljöriskerna

Higab

1. Bolaget största risk eller hinder är arbetstoppar med hög belastning. Om arbetstopparna håller i över en längre period finns det risk att arbetsmiljön påverkas negativt. Detta kan leda till felaktiga beslut, långvarig stress samt minskat engagemang och motivation.

Vår tidigare större risk med ventilationen är nu åtgärdad vid ombyggnad av kontoret.

Göteborgs Stads Parkering

Bolagets största risker eller hinder är arbetstoppar med hög belastning samt inomhusklimatet på kontoret.

1. Om arbetstopparna håller i över en längre period finns det risk att arbetsmiljön påverkas negativt. Detta kan leda till felaktiga beslut, långvarig stress samt minskat engagemang och motivation.

2. Om inomhusklimatet är bristande i form av temperatur eller luftkvalitet så kan detta leda till individuella fysiska besvär och, även här, bristande engagemang och motivation.

Älvstranden Utveckling

1. Upplevelse av att ha blivit utsatt för kränkande särbehandling. Detta påverkar arbetsmiljön negativt och risk finns att anställda ej upplever att de kan och får samma möjligheter till att utföra sitt uppdrag.

2. Upplevelse av att ha blivit utsatt för hot från sin chef. Detta påverkar arbetsmiljön negativt och risk finns att anställda ej upplever att de kan och får samma möjligheter till att utföra sitt uppdrag. Dock vet vi inte vad som tolkas in i "hot", risk kan vara att anställda ej upplever arbetsgivarens åtgärder som tillräckliga.

3. Ett lågt HME resultat. Påverkar helhetskänslan och kan på sikt påverka arbetsgivarvarumärket negativt.

Främjande faktor (friskfaktor)

Higab

Bolaget har börjat arbeta främjande med friskfaktorer och kommer implementera detta i årshjulet för APT under 2025. Alla avdelningar/enheter arbetar fram handlingsplaner utifrån sina resultat i medarbetarundersökningen. Vi genomför även löpande medarbetarundersökningar där vi fokuserar på frågor kring samarbete.

Bolaget har tagit fram en ledarfilosofi som ska arbetas med i hela organisationen.

Göteborgs Stads Parkering

Främjande arbetsmiljöfaktorer är utveckling av kontoret, bolagets årliga arbetsmiljöutbildning och bolagets upparbetade arbetssätt kring HME-diskussion

och efterföljande handlingsplaner/ uppföljning på avdelningsnivå.

Ett ändamålsmässigt och väl fungerande kontor uppfyller verksamhetens behov och ökar medarbetares trivsel, motivation och engagemang. Arbetsmiljöutbildningen ökar kunskapen om bolagets systematiska arbetsmiljöarbete vilket bidrar till en god arbetsmiljö för våra medarbetare. HME-diskussion ger medarbetare möjlighet att bidra till och påverka sin arbetsmiljö.

Älvstranden Utveckling

Bolaget har i februari 2025 påbörjat ett arbete med pulsmätningar som skickas ut till samtliga anställda varje månad. För mars har vi även adderat fritextmöjligheter på frågor där anställda lämnat svar i de lägre spannen.

Bolaget har tagit fram en handlingsplan för att hantera och förbättra resultatet efter medarbetarundersökningen 2024. Denna handlingsplan har kommunicerats till samtliga anställda.

Bolaget har informerat och marknadsfört bolagets Rutin för att förebygga och hantera kränkande särbehandling.

Under 2025 kommer en uppförandekod att arbetas fram.

Under 2025 fortsätter även bolaget med pågående kulturrese, vilken innebär workshops med anställda och särskilda insatser för arbetsgrupper, företagsledning etc.

32 Göteborgs Stads Kollektivtrafik AB

32.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

GSB

Nej.

Under 2020 fattades ett beslut i kommunfullmäktige om att bolaget skulle avyttras eller avvecklas. Efter avtalsförlust bedömdes försäljningsspåret ej längre vara aktuellt, och planeringen för en avveckling påbörjades. Den kvarvarande verksamheten med fem anställda består av depåverksamhet för bussar i linjetrafik, och kommer att flytta till en nybyggd depå i Järnbrott under hösten 2025. Eftersom flytten till Järnbrott har skjutits fram i omgångar, har också tidpunkten för avveckling succesivt flyttats fram.

Bolaget har inte aktivt arbetat med frågan under försäljnings- och avvecklingsperioden.

GST

Nej; ingen årlig uppföljning.

En del av bolagets verksamhet består av personaluthyrning, och behovet av att nyrekrytera är stadigvarande. Aktiva åtgärder görs för att motverka diskriminering vid rekrytering. Som exempel kan nämnas de tydliga rutiner för urval och intervju som tagits fram, och som bland annat syftar till att undvika diskriminering.

GSAB

Ja.

Hinder och risker:

Det förekommer fall av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Behov av att förstärka det förebyggande arbetet samt förtydliga vad som händer efter en anmälan om att en händelse som faller inom ramen för dessa begrepp har inträffat har identifierats.

Åtgärder 2024

Förra året genomfördes APT med material kring diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsen som nu kommer följas upp med ett APT material om Tonalitet. Rutiner har förtydligats på intranät och i verksamhetsledningssystem. Utredningsmetod Faktaundersökning har implementeras och används nu i utredningar. Resultatet kommer att följas upp via medarbetarundersökningen i höst.

Åtgärder 2025

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare genomföra ett kontinuerligt arbete inom *fem områden*. Göteborgs Spårvägar AB har därför skapat en årsplan för att kontinuerligt arbeta med samtliga områden enligt nedan.

Område	Aktivitet	Uppföljning
Arbetsförhållanden	Fortsätta vara partner till Pride och uppmuntra till deltagande.	Följs upp årligen

Område	Aktivitet	Uppföljning
Arbetsförhållanden	Jobba i enlighet med bolagets kompetensförsörjningsstrategi och kompetensförsörjningsplan.	Följs upp årligen
Löner och andra anställningsvillkor	Genomföra lönekartläggning och säkerställa att osakliga löneskillnader fortsatt ej förekommer.	Årligen
Löner och andra anställningsvillkor	Fortsatt kompetensutveckling av chefer vad gäller medarbetarsamtal och lönesättning.	Årligen
Rekrytering	HR säkerställer efterlevnad i rekryteringsprocessen vid samtliga rekryteringar internt och externt.	Internkontrollplan
Rekrytering	HR ska stödja chefer i kravprofilarbete och annonsskrivning för att ej exkludera sökande i onödigt stor omfattning.	Löpande
Föräldraskap och arbete	Säkerställa att medarbetare inte missgynnas på grund av föräldraledighet i löneöversynsarbetet.	I samband med årlig lönerevision
Alla områden	Fortsatt utveckling av arbetet med bolagets medarbetarenkät och omhändertagande av resultat.	Löpande
Alla områden	Aktivitet kring bolagets utfall i enkäten vad gäller kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering.	Vid behov

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

GSB

Nej.

Arbetsmiljöarbetet bedrivs systematiskt för att minska riskerna för tillbud och olycksfall. Bolaget har fem anställda, som framför allt sköter fastighetsskötsel och kontakt med de bolag som verkar i lokalerna. Övrig personal i depån är anställda av respektive hyresgäst, som också har arbetsmiljöansvaret för dem.

GST

Nej, ingen årlig uppföljning har ännu genomförts.

Dock arbetar bolaget aktivt med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Bland annat genomförs en årlig lagrevision för att kontrollera att gällande lagstiftning efterlevs. Bolaget är ISO-certifierat mot miljö och kvalitet. Certifieringen berör även delar av arbetsmiljölagstiftningen.

GSAB

Ja.

Ledningens genomgång genomförs årligen i BLG kvartal 1 och presenteras därefter på den bolagsövergripande HMS-kommittén. Beslutade åtgärder förs in i

kommitténs handlingsplan som följs upp löpande.

Vi har en låg rapporteringsgrad av tillbud vilket riskerar att leda till att vi inte vidtar åtgärder för att undvika olyckor. Samtliga avdelningar har fått i uppdrag att vidta åtgärder för att öka rapporteringsgraden av tillbud.

Det råder oklarheter vilka händelser (arbetsmiljö, miljö och trafiksäkerhet) som ska rapporteras i vilket systemstöd, IA eller HOA, vilket behöver säkerställas. Kortsiktig åtgärd är informationskampanj. Långsiktig lösning är att göra det enklare systemmässigt för medarbetaren att rapportera en händelse och där utökar vi nu moduler i IA så att fler saker rapporteras där.

De största arbetsmiljöriskerna

GSB

Bolaget bedriver depåverksamhet för bussar i linjetrafik. De största arbetsmiljöriskerna utgörs av fysiska faktorer, tex fall- och halkrisker, samt att arbetet sker i en miljö med stora fordon i rörelse. Stor vikt läggs på att erforderlig skyddsutrustning används, tex vid arbete på tak. Under hösten 2025 kommer verksamheten vid depån att upphöra, då en ny depå vid Järnbrott tas i bruk. Inga större åtgärder är planerade under tiden fram till avveckling.

GST

Hot och våld.

Medarbetare som rör sig bland allmänheten, ibland på avskilda platser och i mörker, är särskilt utsatta för denna risk. Det finns även risk för tillgrepp ur arbetsfordon.

Utbildningen för nyanställda innefattar en del som berör hot och våld. Tydliga rutiner finns för hur den anställde ska agera vid risk för sådana situationer.

Arbete i trafik.

Arbetet innebär daglig körning i stadstrafik, med de risker detta innebär. Vid service av hållplatser behöver medarbetarna även ta sig fram samt parkera på platser som inte är avsedda för detta, och risker för tex påkörning kan uppkomma. Anställda som omfattas av trafikrelaterade risker går externa utbildningar för arbete i trafik och intill spåranläggningar. Stor vikt läggs vid att de egna fordonen är säkra, samt att erforderliga avspärningar görs vid riskfyllda arbetsmoment.

Ergonomi.

Det förekommer tunga lyft och arbete med risk för statisk belastning i bolaget. Regelbundna utbildningar genomförs för att medarbetarna ska kunna genomföra sina arbetsuppgifter utan att skada sig.

GSAB

Framkomlighetsnivån i bana, vilket påverkar resenärsnöjdhet, trafiksäkerhet och arbetsmiljön.

Underhållsplanering bana är viktig ur ett planeringsperspektiv, vilket påverkar resenärsnöjdhet, trafiksäkerhet och arbetsmiljön.

Förarnas arbetsmiljö gällande fordonsfunktion såsom värme och kyla.

De tre vanligaste orsakerna till olycksfall under föregående år var; fall i samma nivå, fastnat eller klämts mellan föremål samt akut överansträngning (skjuta/dra).

Främjande faktor (friskfaktor)

GSB

Ingen rapportering.

GST

Regelbundna APT:er och medarbetarsamtal. En öppen dialog med medarbetarna, där förslag och idéer tillvaratas. Utbildningar som syftar till ökat medvetande om arbetsmiljörisker och metoder att minska dem.

GSAB

- Ledarskap - min närmaste chef. I pulsmätningen får ledarskap närmaste chef den sammanvägda bedömningen 4,1 på en femgradig skala. GSAB:s ledare visar i särskilt hög grad (4,3) förtroende för sina medarbetare. Medarbetare på GSAB ser i hög grad sitt eget arbete som meningsfullt (4,2).

Ledarskap är vår viktigaste bolagsövergripande friskfaktor. GSAB planerar att fortsätta satsa på ledar- och chefsutveckling bland annat genom att genomföra Chefoskopet under 2025.

33 Business Region Göteborg AB

33.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

Ja - BRG har genomfört årlig uppföljning av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

Små justeringar för att förbättra arbetsmiljön har genomförts på våra olika kontor. Vi har genomfört skyddsronder på samtliga kontor förutom Business Center Angered.

Business center Angered blev rökskadad av en närliggande brand och ett betydande saneringsarbete har genomförts. Vi har inga dokumenterade tillbud under 2024 förutom branden i lokalen Business Center i Angered.

Aktiva åtgärder inom staden innebär att arbetet ska ske fortlöpande. Rent praktiskt betyder det att det ska finnas rutiner för arbetet, möten inplanerade för samverkan med arbetstagarna, som i arbetet på förvaltnings- eller bolagsnivå företräds av fackliga representanter, och att frågor kring det förebyggande arbetet finns på dagordningen. BRG har detta på plats och omfattar:

1. Arbetsförhållanden
2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
3. Rekrytering och befordran
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling
5. Möjligheter att förena arbete med föräldraskap

BRG arbetar löpande med att vara en inkluderande arbetsplats.

Avdelningarna hanterar arbetsmiljöfrågor på avdelningsnivå och övergripande hanterar vi frågor i Skyddskommittén som samverkar 3-4 ggr per termin. De fem områden som ska undersökas finns beskrivna på vårt intranät och finns med på dagordningen på skyddskommitténs möten fördelat över året. Där beskriver vi vårt arbete, vår inställning och förväntan från medarbetarna. I skyddskommittén och i vår medarbetarenkät fångas eventuella situationer upp som behöver hanteras.

En åtgärd vi genomfört är att skapa en anonym länk på vårt intranät för att underlätta att anmäla eventuell upplevelse av trakasserier, oegentligheter eller en upplevd icke tillfredställande arbetsmiljö.

Vi varje rekrytering genomförs en bedömning hur gruppen kan kompletteras för ökad mångfald.

Vi genomför årligen lönekartläggning för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA – vi undersöker både fysisk (via skyddsronder) och den organisatoriska arbetsmiljön (via medarbetarenkät) årligen. Vi undersöker också upplevd arbetsmiljö via skyddskommitténs arbete som bygger på avdelningsrepresentanter som tar frågorna ut och in i avdelningarna. Om det råder oenighet i någon fråga tas den upp i samråd tills båda sidor är nöjda.

Via anonym anmälningslänk på vårt intranät kan man anmäla olika situationer som upplevs negativt såsom trakasserier, oegentligheter m.m. Vi anpassar

informationen ut till medarbetarna i BRG utifrån stadens riktlinjer och styrande dokument. Vi har tagit fram riktlinjer för kriskommunikation och krishanteringsplan för medarbetare att förhålla sig till.

De största arbetsmiljöriskerna

Hög arbetsbelastning – Våra roller kräver kompetens inom flera områden, vilket innebär att vi ofta behöver hantera en bred uppsättning arbetsuppgifter samtidigt. Under perioder av arbetstoppar som ökar arbetsbördan kan det leda till stress och kan göra det svårt att hitta tid för återhämtning.

Arbetsprioriteringar – Det kan uppstå konflikt mellan att hantera mer administrativa uppgifter och att fokusera på kund- och verksamhetsutveckling, vilket kan påverka såväl effektivitet som kvalitet i arbetet

Brist på tydliga arbetsrutiner – Om arbetsuppgifter och ansvarsområden inte är helt klart definierade, kan det uppstå en osäkerhet kring ansvarsfördelning och förväntade resultat. Detta kan skapa risk för missförstånd, att uppgifter faller mellan stolarna eller ger negativ inverkan på teamets samarbete och effektivitet.

Dessa tre risker sammanfattar olika aspekter av arbetsmiljön som kan påverka såväl individens välmående som hela organisationens effektivitet.

Vi arbetar löpande för att informera om hur arbetstid kan hanteras för att skapa återhämtning. Våra chefer har ett ansvar att ligga nära medarbetarna för att fånga upp stress och hjälpa till med prioriteringar. Information kring detta finns också dokumenterat på intranätet.

Vi har ett nära ledarskap som månatligen har personliga samtal med varje medarbetare – här följs mående, arbetssituation och eventuellt behov av hjälp upp. Måluppfyllelse och arbetssituation diskuteras också här.

Vi ser årligen i medarbetarsamtalen över arbetssätt, innehåll i olika roller för att hitta balans i administrativa uppgifter och kund- och verksamhetsrelaterat arbete.

Främjande faktor (friskfaktor)

Vi arbetar tillsammans i ett bolagsövergripande arbete som handlar om att skapa starka team där vi genom feed-back stärker varandra i våra roller. Med detta bygger vi tillitsfulla relationer och en tillåtande arbetsplats där medarbetarna känner sig trygga att lyfta frågor av olika slag. Vi har ett nära ledarskap som har regelbunden uppföljning med samtliga medarbetare.

34 Göteborg & Co (Klusterkoncernen)

34.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

Samtliga bolag inom klustret - JA

Göteborgs Stadsteater

Upplevelsen av kränkande särbehandling har minskat ytterligare sedan föregående år och vi bedömer att de aktiva åtgärder som genomfördes under förra året hade en del i den positiva utvecklingen.

Aktiva åtgärder som genomfördes under året var bland annat trivselaktivitet för hela företaget, fortsatt arbete med bemötandekod/trivsel i alla projekt och på APT, översättning av introduktionsmaterial till engelska, fortsatt dialog och arbete med fastighetsägare gällande tillgänglighet, uppföljning lönekartläggning, samtal om önskad informationskanal inför föräldraledighet samt ett normkritiskt förhållningssätt genom rekryteringsprocesser.

I 2025 års OSA-handlingsplaner för respektive teaterhus ingår aktiviteter som ska bidra till en fortsatt positiv utveckling vad gäller medarbetares upplevelse. Framtagande av fler aktiva åtgärder sker i pågående arbete med revidering av bolagets likabehandlingsplan 2025 (med plan att färdigställas i juni 2025).

Liseberg

Inga specifika hinder eller risker har identifierats.

Vi har utvecklat vårt arbete med kompetensbaserad rekrytering för att säkerställa en process fri från diskriminering. Vi har inte sett att diskriminering förekommit, utan detta arbete har varit för att fortsatt utveckla vårt arbetssätt. Som en förberedelse inför genomförandet av lönetransparensdirektivet, ska vi höja kunskapsnivån i organisationen ytterligare gällande saklig lönesättning.

Got Event

Årlig uppföljning sker av bolagets Likabehandlingsplan 2024-2026.

Utvärderingen omfattar följande områden:

- Arbetsmiljö/arbetsförhållanden
- Löner och anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap
- Kränkande särbehandling

Fokusområde för 2024 har varit Funktionshinder.

Aktiviteter som gjorts är bland annat: Webben har utvecklats med utförlig information om tillgängligheten på arenorna. Arbetet startade med fokus på Scandinavium och Frölundaborg. Motsvarande sidor för Ullevi och Gamla Ullevi blev färdigställda under året. Tydlig information på webbplatsens evenemangssidor hur rullstolsplatser bokas och vilka tjänster som erbjuds i appen, samt hänvisar till ovan nämnda sidor med mer information om tillgängligheten på specifika arenor. Samarbete sker med relevanta aktörer för att nå ut med informationen till målgruppen, exempelvis Teckenspråksforum och arrangörer. Ovanstående

aktiviteter har fallit väl ut.

2025 års fokusområde är HBTQI. Bolaget deltar i Prideveckan med bland annat utbildning av medarbetare, skyltning, belysning samt deltagande i pridefestivalen.

Göteborg & Co

Bolaget har identifierat att de största riskerna/hindren är om medarbetare och chefer inte följer de processer, riktlinjer och rutiner som finns (inom ex rekrytering, kompetensutveckling, praktiktillsättning, lönesättning). Om Bolagets rutiner och processer inte följs kan det bero på att de inte är kända eller att de är för krångliga/omfattande för att kunna följas. En annan förklaring kan vara hög arbetsbelastning vilket gör att medarbetare och chefer inte "orkar" läsa på och följa rutiner.

Öppet kontorslandskap kan vara svårt för medarbetare med hörselnedsättning.

En stor andel av Bolagets anställda är kvinnor och medelåldern för kvinnorna är 48 år. Kvinnorna har högre sjuktal än männen. Då det är relativt få årsarbeten inom Bolaget är det dock svårt att dra långtgående slutsatser om sjuktal, analys behöver göras på individnivå vilket görs i respektive rehabiliteringsärende (medarbetare och närmaste chef i samråd med HR och sjukvård/företagshälsovård).

Fackliga parter har under början av året lyft farhågan att tjänsteresor (och särskilt tjänsteresor till globala mässor/event) godkänns godtyckligt och kan bidra till diskriminering mot kvinnor.

Uppföljning av genomförda åtgärder 2024

Under föregående år genomfördes utbildning/seminarium inom diskrimineringslagstiftningen och efterföljande dialog enhets/avdelningsvis kring arbetsmiljörisker och möjligheter. Ny rutin för dialog om medarbetarenkät och OSA/Aktiva åtgärder togs fram. Implementation av chefoskopet genomfördes. Ytterligare en automatisk dörröppnare installerades på kontoret för att underlätta för personer med funktionsvariationer.

Bolagets uppfattning är att kontinuerlig dialog om diskriminering, kränkande särbehandling, mänskliga rättigheter bidrar till ett öppet klimat och ett hållbart medarbetarengagemang.

Göteborg & Co har relativt låga siffror för om medarbetare upplevt sig kränkta/trakasserade/ utsatta för hot etc. jämfört med Göteborgs Stad (källa Göteborgs Stads medarbetarenkät 2024) och jämfört med Sveriges befolkning (källa Folkhälsomyndigheten) och det har skett en minskning jämfört med 2023. Bolaget mål är dock naturligtvis 0. Merparten av medarbetarna svarar att de vet vart de ska vända sig om de blir utsatta och Bolaget har upparbetade rutiner för hur kränkningar och trakasserier ska hanteras. Detta borgar för att om någon, trots nollvision, blir utsatt för kränkningar eller trakasserier finns goda möjligheter att agera snabbt i sådant ärende.

Åtgärder 2025

- Kontinuerligt påminna om och utbilda i de rutiner som finns (bl.a. tjänsteresor och rekrytering) genom olika kanaler, intranätet, mail, personalhandbok, HR-frukost.
HR-chef, HR Business Partner, sker löpande under året
- Föreläsning om interkulturell kompetens
HR-chef/HR Business Partner, 2025-05-31
- Uppföljning av implementering av stadens medarbetarenkät och hur

rutinen för dialog på enhetsnivå (OSA, Aktiva åtgärder) har fungerat.
HR-chef/HR Business Partner, 2025-12-31

- Föreläsningar om klimakteriet
HR-chef/HR Business Partner, 2025-12-31
- Följa upp Göteborgs Stads rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet.
HR-chef/HR Business Partner, 2025-12-31
- Uppföljning antal tjänsteresor män/kvinnor och sedan ställa det utifrån befattning och syfte.
HR-chef/HR Business Partner tillsammans med ansvariga chefer, 2026-02-28

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Samtliga bolag inom klustret - JA

Avvikelser och Åtgärder

Göteborgs Stadsteater

I uppföljningen av arbetsmiljöarbetet har vi observerat en ökning av anmälda arbetsskador, tillbud och riskobservationer sedan 2023. Vi tror att denna ökning i första hand kan förklaras av införandet av ett digitalt verktyg för rapportering av arbetsmiljöincidenter. Detta verktyg har sannolikt gjort det enklare för medarbetare att anmäla incidenter och bidragit till en högre anmälningsfrekvens. I samband med verktygets lansering genomförde vi också en informationskampanj, vilket kan ha ökat medvetenheten och därmed också lett till fler anmälningar. Trots denna positiva utveckling av anmälningsbenägenheten påpekar våra skyddsombud att det fortfarande finns incidenter som inte anmäls formellt och att vi behöver arbeta vidare för att öka anmälningsbenägenheten. För att adressera detta kommer vi att göra APT-information om arbetsmiljö och incidentrapportering återkommande, för att säkerställa att alla medarbetare känner sig trygga och har möjlighet att rapportera eventuella incidenter.

Vi har uppdaterat bolagets Arbetsmiljöplan. I samband med detta har vi även reviderat och uppdaterat de övergripande målen för arbetsmiljöarbetet, med syftet att säkerställa en god och hållbar arbetsmiljö för alla medarbetare.

Liseberg

AFS 2023:1, 11§ Skyddsronder

Ett mer strukturerat arbete med skyddsronder är på god väg, men saknas till viss del i organisationen. Vi har börjat använda IA för checklistor med målsättningen att alla delar av organisationen ska använda IA för checklistor under 2026.

Got Event

Sammanfattningsvis har uppföljningen fallit väl ut och arbetsgivare och skyddsombud är överens om att tillvägagångssätt och resultat av uppföljningen är tillfredsställande.

Göteborg & Co

Delvis brist gällande tillräckliga kunskaper om risker i arbetet vid genomförande av mindre evenemang.

- Rutiner för upprättande av arbetsmiljöplan vid mindre evenemang behöver tas fram.

Ska vara klart under första halvåret 2025.

Delvis brist gällande undersökningar och riskbedömningar

- Rutin för genomgång OSA framtagna och implementerad under hösten 2024, ska följas upp under året. Gällande undersökning av den digitala arbetsmiljön har tillägg i mallen för medarbetarsamtalet gjorts. Särskild åtgärd kring digital arbetsmiljö finns i handlingsplan framtagna i arbetet med Chefoskopet. Ska vara klart senast 2025-12-31.

De största arbetsmiljöriskerna

Göteborgs Stadsteater

- Fysisk arbetsmiljö – undermåligt scengolv samt rätter i förvaringsutrymme under scen på Stora Teatern. Klimatanläggning på Backa Teater samt Stadsteatern. Åtgärd kan ej slutföras inom eget mandat och arbete pågår i berörda teaterhus tillsammans med fastighetsägare.

- Hög arbetsbelastning för administrationen då rapporteringen ökar internt och inte är proportionerat utifrån storlek på organisation, vilket rimligtvis slår hårdare för mindre bolag med mindre administrativ resurs. Samtidigt är uppmaningen att minska administrativ personal. Åtgärd kan ej slutföras inom eget mandat utan frågan ägs av Göteborgs Stad centralt.

- Stress inom tekniska avdelningar i bolaget kopplat till än mer effektiv schemaläggning samt hög ambitionsnivå från konstnärliga team. Pågående arbete i berörda avdelningar.

Liseberg

- Konflikter och hot i gästmötet

Bidrar till otrygghet i arbetet. Arbetar med utbildning om lågaffektivt bemötande för de personalgrupper där risken är större samt med ökad bemanning av ordningsvakter vid behov. Åtgärder genomförs inom eget mandat/budget.

- Brännskada

Detta gäller främst mindre brännskador i våra kök, tex dropp från friterad mat. Förtydliga i introduktionen för respektive arbetsplats, hur man skyddar sig från att bränna sig.

- Slagskada, medarbetare springer in i/stöter emot/ sparkar in i tex rekvisita.

Åtgärder: Vi förbättrar kvalitén i våra riskanalyser för att fånga upp risken för dessa skador och åtgärder för att minska risker.

Got Event

Risk för otydliga roller och mandat för chefer och medarbetare. Befattnings- och uppdragsbeskrivningar ska utvecklas och förtydligas under första delen av 2025.

Göteborg & Co

De största riskerna som parterna identifierat är:

- Risk för hot, våld, trakasserier i samband med genomförande av evenemang/besöksservice på stan. Detta kan leda både till fysiska skador och psykisk ohälsa.

- Risk för hot, våld, trakasserier i butik (Turistbyrån). Detta kan leda både till fysiska skador och psykisk ohälsa.

- Risk för upplevd hög arbetsbelastning (overtidsarbete, ad-hoc, otydlighet - ser olika ut på olika enheter). Vid hög arbetsbelastning kan medarbetare bli stressade vilket kan leda till ohälsa och sjukskrivningar.

Åtgärder är att fortsätta göra riskbedömningar inför evenemang och löpande på avdelningar och kontinuerligt informera och utbilda utifrån gjorda riskbedömningar och rapporterade arbetsmiljöhändelser. Vidare att genomföra aktiviteter framtagna i samband med implementering av chefoskopet. Inom Kulturkalaset har gjorts en förstärkning med en tillsvidare tjänst istället för att ha olika ad-hoc lösningar.

Främjande faktor (friskfaktor)

Göteborgs Stadsteater

Som projektbaserat bolag där samarbeten sker över avdelningarna och med flera tillfälligt engagerade nyckelpersoner i varje projekt, är det viktigt att prioritera sammanhållning och den sociala arbetsmiljön för att säkerställa en positiv arbetsmiljö och goda resultat. Aktiviteter för att främja trivsel och kontinuerligt arbete med efterlevnad av vår bemötandekod är avgörande för att upprätthålla en sund arbetsmiljö. Planerad insats är fortsatt arbete med bemötandekod/trivsel i alla projekt och på APT under 2025.

Liseberg

Kamratskapen och känslan av att ”här kan jag vara mig själv” är fortsatt en av våra starkaste friskfaktorer. Gott kamratskap ökar tilliten kollegor emellan och stärker ett gott samarbete. Då denna friskfaktor är ett av organisationens fokusområden under året, planeras bland annat insatser som att genomföra riktade fokusgrupper med ett urval av medarbetare och en fördjupad omvärldsanalys och benchmarking kring frågan.

Got Event

Satsning på förebyggande hälsoarbete ses som en stark friskfaktor. Som ett led i bolagets hälsoarbete har medarbetare, genom en digital hälsoutmaning, tävlat i lag om att få flest poäng, genom både gemensamma och individuella aktiviteter. Utmaningen syftade till att stärka både sammanhållning och välmående på arbetsplatsen, men också till att ändra vanor och få i gång fysiken. Utöver hälsoutmaningen innehöll plattformen även en hälsoportal med inspirerande träningspass och forskarskrivna hälsotips i olika relevanta ämnen för medarbetare att ta del av. 102 aktiva deltagare fördelade på 13 lag har tränat, pushat varandra och skrattat tillsammans. Efter utmaningens sex veckor hade deltagarna gemensamt uppnått 8 808 kilometers rörelse och den självskattade aktivitetsnivån hade tillsammans ökat med 17,3 procent jämfört med när utmaningen startade.

Göteborg & Co

Genomgående finns ett stort engagemang hos bolagets medarbetare och tillit till ledning och kollegor samt att medarbetare upplever sitt uppdrag som meningsfullt. Resultatet från årets medarbetarenkät visar detta genom en svarsfrekvens på 100% samt att HME (hållbarhet medarbetarengagemang) ökar för fjärde året i rad. Bolaget har också höga värden inom bl. a. organisatorisk tillit och ledarskap. Detta bidrar till trivsel och låga sjuktal. För att bibehålla engagemang, meningsfullhet och tillit behöver bolaget bibehålla och fortsätta utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet och strukturen för information och dialog som finns (APT, bolagsmöten, informationsfrukostar, personaldag).

35 Göteborgs Hamn AB

35.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

- JA, vi har genomfört uppföljningen av aktiva åtgärder. Vårt arbete gällande diskriminering och att främja lika rättigheter och möjligheter tar sin utgångspunkt i Göteborgs stad policys och riktlinjer. Göteborgs Hamn AB ska vara en inkluderande arbetsplats där det råder jämställdhet och mångfald, där ingen diskrimineras eller kränks. En arbetsplats som tar tillvara olika erfarenheter, kunskaper, och där medarbetarna trivs och utvecklas. De mänskliga rättigheterna ska genomsyra hela verksamheten och vår uppförandekod finns till för att säkerställa detta. Bolagets mål om ett stabilt HME-värde (Hållbart Medarbetarengagemang) handlar om att arbetet går i rätt riktning. Vi strävar efter ständig förbättring gällande arbetsmiljön varpå medarbetarna uppmuntras att tycka till och berätta om sin arbetssituation. Allt är ett led i vårt arbete för att fortsatt ha en trivsamt arbetsplats samt vara en attraktiv arbetsgivare
- Risk: Vi har identifierat en potentiell sårbarhet inom Göteborgs Hamn på grund av vår organisationsstruktur med många små avdelningar och enheter. Om vi får oplanerad frånvaro av personal kan det leda till hög arbetsbelastning för dem som är kvar. Detta kan resultera i ökad stress som i sin tur kan leda till potentiellt felaktiga beslut eller att någon under press inte uppträder korrekt.
- Rekrytering - Vi arbetar med fördomsfri rekrytering som är fri från diskriminering. I en rekrytering är det alltid chef och HR-medarbetare som går igenom samtliga ansökningar för att säkerställa att alla kandidater har samma möjlighet att ta sig vidare i processen. Vi har vissa begränsningar i rekryteringen av kandidater med dubbla medborgarskap i vissa länder, vilket gör att vi tyvärr inte har möjlighet att ta emot alla.
- Lönekartläggning - görs årligen för att undersöka eventuella osakliga löneskillnader. Även vid nytillsättning av personal görs en koll av löner både på kandidat men också motsvarande befintliga roller.
- Aktivt arbete med likabehandling i vår SHIP-grupp. SHIP förkortar våra kärnvärden: Samverkan, Hållbarhet, Innovation och Pålitlighet. Insatser under 2024: Kompetenshöjande aktiviteter så som information på intranät, frukostföreläsningar och aktiviteter under PRIDE-veckan.

SHIP - hålls levande på våra APT:er samt vår årliga medarbetardag där SHIP alltid är ett stående inslag.

- Löpande översyn av rutiner vid kränkande särbehandling. Vi ser över att alla våra rutiner är uppdaterade och att det är tydligt för alla medarbetare vart de ska vända sig om de själva eller en kollega blir utsatt. I samband med medarbetarundersökningen har vi extra fokus på de frågor som rör ämnena mobbning, trakasserier, kränkande särbehandling. I

samband med presentation av resultatet går varje chef igenom på sin APT vart medarbetarna ska vända sig om de är utsatta.

- Varje vecka svarar medarbetarna på vårt pulsverktyg, frågor som handlar om arbetsmiljön. Resultaten går igenom månadsvis av chef på APT.
- Under 2024 påbörjade planeringen med att stärka våra medarbetares inre förmågor, att hantera komplexa frågor. Detta arbete fortlöper under 2025 då vi succesivt kommer att erbjuda all personal denna utveckling.
- Vi har flera olika sociala initiativ, tex ett samarbete med Räddningsmissionen/volontärarbete och engagemang för ungdomar i utsatta områden. Detta arbete tror vi stärker våra medarbetares empatiska förmågor som i sin tur leder till att vi respekterar varandra och behandlar varandra väl.
- Vi har haft genomgångar av Stadens gemensamma ledarskap med våra chefer under 2024. Fler av dessa övningar och metoder handlar om att trygga chefer i deras ledarskap. Detta arbete främjar och stärker Göteborgs Hamns chefer som i sin tur bidrar till en positiv arbetskultur där medarbetarna stöttar och respekterar varandra. Detta minskar konflikter och främjar en harmonisk arbetsmiljö.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA, Göteborgs hamn har gjort en årlig uppföljning, sammanställningen är precis klar, beslut om åtgärder har inte hunnit tas än.

Vi behöver förstärka arbetet med att identifiera ändringar och göra riskbedömningar tillsammans med Skyddsombud.

Vi behöver även förbättra kunskaperna om SAM och säkerställa att de rutiner vi har finns tillgängliga, används eller justeras.

- Utbildningsinsatser runt riskbedömning pågår
- GAM dag 3 beräknas hållas till hösten för Chefer och Skyddsombud
- Vi är eniga

De största arbetsmiljöriskerna

- Chefernas arbetsbelastning kopplat till resurser och ambitionsnivå

Cheferna anser sig helt enkelt svårt att hinna med sina uppgifter utifrån de krav som ställs. Cheferna ska leda och styra arbetet och resurssätta görs inte detta kan det innebära det ytterligare stress och ohälsosam belastning på personalen.

- Otydlig organisation och ansvarsfördelning, skapar stress, just kring arbetsmiljöarbetet kan det leda till att risker ej åtgärdas.
- Kunskapsbrister om SAM och interna arbetssätt och uppföljningsrutiner allmänt.

Kan skapa stress och ohälsa men även skador

Åtgärder:

- Chefernas arbetsbelastnings ska kartläggas och Chefoskopet ska startas under året.
- Samtliga chefer ska gå GAM och fokus dag 3 läggas på interna rutiner.

- Utbildning och stöd inom riskbedömning och utredningsteknik

Främjande faktor (friskfaktor)

Prioritering av arbetsuppgifter så att fördelarna med i att följa hela SAM-hjulet möjliggör ett förebyggande arbete.

- Delaktighet och inflytande, sannolikt betyder ett starkt och kompetent ledarskap väldigt mycket. Planerade insatser som ovan
- Att organisationen skapar förutsättningar för medarbetare att ha inflytande över sin arbetssituation och vara delaktiga i verksamhetens utveckling. Vi har arbetssätt och mötesstrukturer som bidrar till att medarbetarnas synpunkter finns med i beslutsstrukturen. Ett exempel är information som ledningen förmedlar på stormöten bryts ner till lokala arbetsplatsträffar. Där förs det dialog om utvalda gemensamt viktiga bolagsövergripande frågor och synpunkterna går vidare till ledningen som sedan återrappporterar på nästkommande stormöte.

36 Gryaab AB

36.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

Den årliga uppföljningen av Aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen har genomförts.

Då Gryaab fortsatt har en hög medelålder bland medarbetare har bolaget under 2024 infört en arbetstidsmodell, 80-90-100 för att främja den specifika grupp som omfattas av modellens villkor. Detta för att möjliggöra en ökad kompetensöverföring inom organisationen, ge fördelaktiga villkor för individen och en mjukare övergång till pension.

Andra exempel på åtgärder som har vidtagits för att skapa lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering är arbete med förstärkt introduktion, exitsamtal som HR genomför som ett komplement till chefens (för att kunna fånga upp signaler om bland annat ledarskap och samarbeten och bemötande), ökad aktivitet under Prideveckan med fler insatser lokalt och möjligheten för medarbetare att gå på föreläsningar under arbetstid. Genomförd lönekartläggning påvisar inga osakliga löneskillnader på grund av kön.

Åtgärder som ska genomföras i år är följande: chefsutbildning i normkritisk kompetensbaserad rekrytering vilket möjliggör en ökad medvetenhet och högre kvalitet i rekryteringsprocessen med minskad risk för diskriminering. En kunskapshöjande informationskampanj på Gryaabs intranät under våren 2024 där teman så som rasism, funktionsrätt och våld i nära relation lyfts. Detta ger i sin tur positiv effekt på värdegrundsfrågor och kunskap om mänskliga rättigheter och allas lika värde. Övriga åtgärder handlar om fortsatt fokus på att stärka introduktionen för nyanställda, fortsätta projektet HR-Exitsamtal och att ta fram nya lönekriterier för bolaget. Framtagandet av nya lönekriterier syftar till en ökad tydlighet i måluppfyllelse och förväntningar mellan chef-medarbetare. Detta ger vidare en ökad transparens inom området Löner och andra anställningsvillkor.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet har genomförts. De avvikelser som identifierats är att stärka kopplingen och förankringen av de övergripande målen inom organisationen på enhetsnivå. Även uppföljning av delar inom den systematiska arbetsmiljön inom organisationen och en ökad medvetenhet om risker i arbetet behöver stärkas. Ytterligare en avvikelse som framkom är behovet av att stärka arbetet med introduktion för nyanställda för att säkerställa goda förutsättningar och en strukturerad kompetensutveckling.

Förbättringsåtgärder planeras löpande under 2025 i nära dialog med Gryaabs arbetsmiljöansvariga chefer, skyddsombud och HR.

De största arbetsmiljöriskerna

Då bolaget är under expansion och har ingått en samverkansentreprenad med extern part ställs högre krav på såväl Gryaabs organisation som projektets deltagare att samverka och samarbeta aktivt med organisatoriska och psykosociala arbetsmiljöfaktorer samt att följa upp dessa löpande. Med en gemensam målbild och samsyn i arbetsmiljöfrågor möjliggörs ett parallellt arbete med daglig

verksamhet och nybyggnadsprojektet vilket sker löpande under året.

En ytterligare identifierad risk kopplad till nybyggnadsprojektet handlar om brist på lokaler och brist på plats i utemiljön. Projektet kommer att pågå under en mycket lång tid både innanför Ryaverkets nuvarande område men även utanför vilket i sig kräver ett än mer proaktivt arbete med logistikflöden och samarbete mellan interna och externa parter vilket kan påverka den fysiska arbetsmiljön och säkerhetsaspekter negativt. Åtgärder kopplat till denna risk är att ett nära samarbete med både arbetsmiljöingenjör samt säkerhetsansvarig och tät uppföljning inom projektet.

Utifrån de temperaturmätningar som genomförs regelbundet identifieras en viss nedgång inom området Delaktighet och en något försämrade rekommendationsvilja vilket skulle kunna påvisa att medarbetare inom organisationen upplever en ökad osäkerhet kring framtiden baserat på att Gryaab befinner sig i en större förändringsprocess där flera faktorer är svåra att prognostisera i dagsläget. Attitydförändringar i en förändringsprocess är vanligt förekommande och behöver följas upp regelbundet. Det är även viktigt att medarbetare får uppdaterad information regelbundet och att ansvarig chef tar signaler som grupper för fram på allvar för att möjliggöra en större känsla av sammanhang och delaktighet vilket i sig främjar en god hälsa och är en del i en god arbetsmiljö.

Främjande faktor (friskfaktor)

Ledarskap - Under föregående år genomfördes en Ledarskapsutvecklingsinsats för alla chefer inom organisationen med fokus på Från delar till helhet och faktorer så som vikten av feedback, att säkerställa rimliga problemformuleringar och tillhörande arbetssätt samt fokusera på tillitsbaserat ledarskap. Insatsen har utvärderats och utvärderingens resultat innebär att våra chefer och ledare har ökat sin kompetens och utvecklat närmre samarbeten inom bolaget vilket är en friskfaktor då proaktiva ledare med en hög grad av empatisk förmåga samt ökad tydlighet i sin kommunikation innebär att fler medarbetare trivs och arbetar mer effektivt mot verksamhetens mål. För att bibehålla denna faktor kommer Gryaab att genomföra Chefoskopet med start under kvartal 3-4 2024.

37 Renova AB

37.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

Ja

Vi följer vår likabehandlingsplan för 2023-2025 med aktiva åtgärder inom respektive diskrimineringsgrund och utifrån diskrimineringslagstiftningens definierade områden. I planen har vi, utöver det, valt att särskilt fokusera på en diskrimineringsgrund årligen. Fokus 2024 var etnicitet och hudfärg. Oavsett diskrimineringsgrund handlar arbetet om att förstå vad det innebär att inte höra till normen. Syftet är att öka kunskapen, hos våra chefer och medarbetare, samt identifiera och ta bort risker för diskriminering. I vår medarbetarenkät kom det fram att medarbetare födda utanför Sverige svarat märkbart lägre på frågorna

- Jag vet hur jag ska utföra mitt arbete på ett säkert sätt
- I min arbetsgrupp är det ok att göra misstag utan att det hålls mot mig

Detta bekräftar vikten av vår satsning på språkutveckling. Detta arbete är nödvändigt för en säker arbetsmiljö men också för inkludering.

Renova ska vara en arbetsplats för alla och vi har därför arbetat med vår kultur. Det är ett arbete som tar tid men vi vet att medarbetare som jobbat länge på Renova uppger att de upplever en väldigt stor skillnad i jargong och bemötande.

Könsfördelningen på Renova är 23% kvinnor och 77% män. I de mansdominerade yrkesgrupperna är andelen kvinnor ännu lägre. Vi har därför arbetat aktivt med åtgärder för att behålla och rekrytera kvinnor till våra mansdominerade yrken. Det är dessutom nödvändigt för kompetensförsörjningen. Tillsammans med våra kvinnliga medarbetare i mansdominerade yrken har vi tagit fram en lista med 50 punkter. Bland annat har det handlat om bättre arbetskläder för kvinnor, klimakteriesatsning, tillgång till toaletter. Samtliga punkter har blivit åtgärdade enligt plan.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Ja

- använda IA på ett mer strukturerat sätt
- öka kontrollen av lagefterlevnad inom vissa typer av hanteringar
- se över riskanalyser för CMR-produkter

De största arbetsmiljöriskerna

Vi behöver minska antalet olyckor och bli mer medvetna om riskerna samt vårt eget beteende (ansvar)

- Olyckor uppkommer pga att vi inte följer rutin eller anvisning och leder till att vi inte alltid utför arbetet på ett säkert sätt (säkerhetsbeteende)
- I vårt arbete med att ge kunden bra service naggar vi på vår egen säkerhet för att utföra våra uppdrag ("ska bara").
- Flertalet av arbetsuppgifterna med att samla in avfall utförs som ensamarbete. Det är viktigt att känna till vilka ensamarbeten som är

riskfyllda och säkerställa att vi har tillräckliga åtgärder för att dessa kan utföras säkert.

Åtgärder:

Lokala verksamhetsområden har genomfört workshops i syfte att undersöka säkerhetsbeteenden inom sin verksamhet och tagit fram handlingsplaner med förbättringsåtgärder. Undersökningen och handlingsplanerna har presenterats för den gemensamma arbetsmiljökommittén.

Vi genomför

- en koncernövergripande kampanj för att få personalen mer uppmärksam på ”ska bara” beteenden så att dessa kan undvikas (pågår)
- en koncernövergripande kartläggning och riskbedömning av ensamarbeten (pågår)

Främjande faktor (friskfaktor)

Vi vet att Renovas medarbetare upplever hög trivsel och det är en friskfaktor vi främjar och vill bibehålla. En viktig grund i det är att stärka arbetet med psykologisk trygghet. Hög psykologisk trygghet leder till hälsosammare arbetsplats samt till att medarbetare i högre grad känner sig trygga med att bidra i utvecklingsarbete och innovation.

Genom införande av Delaktigt förbättringsarbete (Renovas leaninförande) samt utbildning av samtliga chefer i leanledarskap och Klart ledarskap har vi skapat grunden för satsningen.

Vi arbetar också med SKR:s modell riskorienterat arbetssätt för att komma tillrätta med sjuktalen på gruppnivå genom att identifiera friskfaktorer för gruppen. Det arbetet genomförs i grupper med högre korttidssjukfrånvaro.

38 GREFAB

38.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

JA den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter har genomförts med all personal 250327.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbete genomfördes med all personal 250327. Bolaget behöver fler möten med och alla behöver säkerställa att man tagit del av dokumentation.

Bolagets deltagande i medarbetarenkäten upplevs svår. Resultatet går i en liten organisation inte att göra angeläget då igenkänning saknas.

De största arbetsmiljöriskerna

Intern kommunikation

Den stora geografiska spridningen kan periodvis påverka den interna kommunikationen och orsaka onödiga spänningar i personalgruppen.

Risker kopplat till utförande av kärnverksamheten i hamnarna

Båthantering innebär risker. Riskerna är hanterade enligt de överenskomna rutinerna i bolaget och kontinuerliga arbeten med dessa skapar trygghet.

Organisatoriska förutsättningar

Den relativt lilla organisationen blir sårbar vid sjukdom, ledighet och utbildning.

Främjande faktor (friskfaktor)

Arbetsrotation

Byte av arbetsmoment och strukturerad intern kompetensutveckling motverkar förslitning och skapar förutsättningar för individuellt växande.

Organisatoriska förutsättningar

Arbetsgrupperna blir en trygghet och det utvecklande samtalet pågår i organisationen.

39 Försäkrings AB Göta Lejon

39.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

JA.

Inga specifika hinder har identifierats. Det är viktigt att ha regelbunden information och utbildning inom området.

Åtgärder 2024

- **Arbetsförhållanden.** Undersök och analysera allas möjligheter att jobba hemma med/utan pandemi. Även arbetstider och flexibilitet. Finns det skillnader beroende på kön, ålder, etnicitet? Undersök hur den psykosociala och den fysiska arbetsmiljön påverkas vid hemarbete. Resultat: Medarbetarna uppskattar möjligheten att arbeta hemifrån och inga skillnader på grund av kön, ålder, etnicitet mm bedömdes finnas.
- **(Föräldraskap.** Undersök och analysera arbetstider och flexibilitet. Finns det skillnader beroende på kön, etnicitet mm?) Resultat: Inga skillnader bedömdes finnas på möte 2023.
- **Höja kunskapsnivån /kompetenshöjning** för alla om diskrimineringslagen, kränkningar och trakasserier. Resultat: Vid info- och utbildningstillfälle så ökade medvetenheten om dessa frågor.
- **Medarbetarenkäten 2023.** Om det finns relevanta resultat om likabehandling i enkäten så skulle bolaget lyfta in dessa punkter i planen för 2024. Resultat: Det framkom inget särskilt i enkäten.
- **En lönekartläggning** skulle göras 2024. Resultat: Den visade att det inte fanns osakliga löneskillnader.

Åtgärderna har diskuterats på APT eller bolagsmöten med alla medarbetare.

Åtgärder 2025

I ordinarie arbete pågår flera aktiviteter såsom regelbundna avstämningar om arbetsmiljön, flextid och möjlighet att arbeta från annan plats, könsaspekten vid rekrytering, lönekartläggning, utbildning baserad på funktion och kontakt med medarbetare som är föräldralediga.

Aktiva åtgärder mot diskriminering har inkluderats i Göta Lejons arbete med systematiskt arbetsmiljöarbete för 2025. De fem områdena bedöms minst en gång per år eller om en risk för diskriminering uppstår.

Utöver detta ska en mindre utbildning om arbetet mot diskriminering hållas med alla på bolaget.

Lönekartläggningen ska tas upp på ett APT-möte.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA.

Ingen avvikelse.

De största arbetsmiljöriskerna

- Stress och arbetsbelastning. Bolagets organisation, bemanning och arbetsfördelning har setts över och ska följas upp under året.
- Brist på ledarskapskapacitet i bolagets förändringsarbete. Bolagets organisation, bemanning och arbetsfördelning har setts över och ska följas upp under året.
- Fysisk arbetsmiljö. Mindre risker med luft, ljus och ljud. Det var länge sen en HLR-utbildning genomfördes och den ska göras 2025.

Genomförs inom budget.

Främjande faktor (friskfaktor)

- Möjlighet att arbeta från annan plats än kontoret. Medarbetarna kan arbeta från annan plats, mest hemifrån, för att underlätta arbetsresor och främja samspelet mellan arbete och privatliv. Detta kommer bolaget att fortsätta stämna av vid samtal med medarbetarna.

40 Göteborgs Stads Leasing AB

40.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

JA

Prioriterade åtgärder

Arbetsförhållanden - kränkningar förekommer på vår arbetsplats

Analys visar att det förekommer upplevelser av kränkande särbehandling. Detta förebyggs genom information och ökad dialog på APT samt individuella samtal. GSL har fortsatt att stärka de organisatoriska förutsättningarna på bolaget för att skapa en bättre arbetssituation, närvarande ledarskap och rätt bemanning.

Rekrytering och befordran - Finns risk för diskriminering i rekryteringsprocessen.

Detta åtgärdas genom att utbilda rekryterande chefer och fackliga företrädare i kompetensbaserad rekrytering. Kompetensbaserade intervjumallar för flertalet befattningar har utvecklats.

Kompetensutveckling - Får alla möjlighet till kompetensutveckling oavsett diskrimineringsgrund?

Alla medarbetare har en individuell utvecklingsplan. Utbildningsbudget är nu fördelad per enhet för att säkerställa att verksamhets utbildningsbehov tillgodoses och fördelas jämlikt.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA.

Uppföljningen är genomfört enligt rutin. Skyddskommittén är eniga om uppföljningen och uppföljningen har genomförts i samverkan.

Förbättringsåtgärder/område:

Ökad kännedom om Göteborgs Stads policy och riktlinjen för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap

Polycyn ingår i det obligatoriska APT-hjulet för att öka kunskapen i organisationen. Information ges även vid introduktion av nyanställda.

Ökad rapportering tillbud och arbetsskador

Delvis sker rapportering, men troligtvis finns händelser i arbetsmiljön som ej rapporterats. Informationsinsats gällande tillbud och arbetsskador samt IA-systemet är inplanerat i bolagets års-hjul för APT.

Tillräckliga kunskaper om risker i arbetet så att ohälsa och olycksfall kan undvikas

Delvis saknas kunskaper, utbildningsinsatser och introduktion är planerad i de verksamheter med särskilda risker, ex ergonomi på Stadens bud och verkstad.

De största arbetsmiljöriskerna

Hög arbetsbelastning och tid för återhämtning - Fortsätter stärka de organisatoriska förutsättningarna. Skapa tydlig struktur, effektiva arbetssätt, ersättningsplanering och tydliga prioriteringar. Arbetsbelastningen mäts löpande under

året.

Fysisk arbetsmiljö - Nuvarande lokaler. Lämpliga och rimliga justeringar pågår löpande fram till omlokalisering.

Hög sjukfrånvaro - Den totala sjukfrånvaron är relativt hög vilket skapar utmaningar inom bolaget. Ökad risk för försämrad arbetsmiljö, ökade kostnader och minskad produktion. Aktivt arbete pågår med att minska sjukfrånvaron.

Främjande faktor (friskfaktor)

Delaktighet och inflytande

Bolaget ska fortsätta skapa förutsättningar för medarbetare att ha påverkansmöjligheter och inflytande över sin arbetssituation och vara med i utvecklingen av verksamheten. Hög samverkan och dialog på alla nivåer i bolaget.

Åtgärder

Framförhållning, tydlighet i mötes- och beslutsstrukturer.

Stärka chefers organisatoriska förutsättningar, handlingsplan är framtagen efter genomförd insats genom chefoskopet.

Bolagsgemensamt arbetssätt vad gäller planering och uppföljning via stratsys/doboards etc. Arbetssättet är implementerat

41 Boplats Göteborg AB

41.1.1.1 Årlig uppföljning av aktiva åtgärder och systematiskt arbetsmiljöarbete

Årlig uppföljningen av aktiva åtgärder

NEJ. Bolaget har inte genomfört den årliga uppföljningen av aktiva åtgärder.

Bolagets chefer har inte fått några indikationer under året att det finns problem med diskriminering eller hinder för lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. Dock saknas möjligheten att få reda på sådana omständigheter via den årliga medarbetarundersökningen eftersom resultatet inte är tillgängligt för arbetsgivare med mindre än 50 anställda. Bolaget har planer på att genomföra en egen enkätundersökning bland sina anställda kopplat till diskriminering och kränkande särbehandling för att kunna vidta åtgärder om det förekommer.

Bolaget har planer på att inventera rekryteringsprocessen och vid behov vidta åtgärder som syftar till att säkerställa att ingen diskriminering förekommer.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

JA. Bolaget genomför en årlig utvärdering av arbetsmiljön som bolaget bedömer likvärdig med den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Inga avvikelser har identifierats.

Under föregående år har bolaget skapat årshjul och rutin för det systematiska arbetsmiljöarbetet som förbättringsåtgärder.

De största arbetsmiljöriskerna

Under det senaste året har bolaget vuxit i antal anställda, detta har medfört att det inte finns tillräckligt med arbetsplatser om alla arbetar samtidigt från kontoret. Lokalfrågan är under utredning.

Under den senaste fysiska arbetsmiljöronden under februari månad identifierades inga risker i arbetsmiljön.

Främjande faktor (friskfaktor)

Flexibilitet i arbetstid samt möjligheter att arbeta en del av tiden på distans påverkar arbetsmiljön positivt.