Yrkande

2024-02-02

Ärende nr: SLK-2023-00065

Yrkande angående – Årsrapport för kommunstyrelsen – 5.1.12 Trygghetsskapande och brottsförebyggande uppdraget.

Förslag till beslut
I kommunstyrelsen:

1. Stadsledningskontoret får i uppdrag att redovisa stadens samlade kostnader för avhopparverksamheten.
   a. I redovisningen ska snittkostnaden för varje avhoppare tydligt framgå.
   b. I redovisningen ska som ett minimum verksamhetens måluppfyllelse, antal ansökande avhoppare, antal permanenta avhopp, antal återfall och identifierade förbättringsområden framgå.
   c. Redovisningen ska ske årsvis.

Yrkandet
Enligt muntliga uppgifter från Göteborgs Stad kostar det 1,3–1,6 miljoner kr per år att hantera varje avhoppare. I den bifogade handlingen, bilaga 3 ”GVI Göteborg – vägra gängvåld” presenteras inga sådana uppgifter. Det är rimligt att kommunstyrelsen informeras om stadens snittkostnader för varje avhoppare i avhopparverksamheten.

Sverigedemokraterna avstod under 2021 från att deltaga i beslutet om att ingå i *”Sluta skjut”.* Vi ansåg under perioden att det insamlade materialet var otillräckligt för att säkerställa om Malmös pilotprojekt *"Sluta skjut"* verkligen bidrog till ett effektivt minskande av antal skjutningar *(enligt uppgift endast -19%).* Under samma period hade Stockholm -1%, Göteborg hade -31% och Uppsala +25% – detta utan att delta i *”Sluta skjut”*.

Göteborg hade således en positiv trend redan innan när det gäller att hantera det grova våldet. Sverigedemokraterna ansåg det vara mer rimligt att kommunens involverade aktörer i stället gavs möjlighet att utöka det befintliga samarbetet.

Den samlade avhopparverksamheten (SAV) har idag ett stadenövergripande uppdrag. De stödinsatser som erbjudits inom ramen för GVI-strategin har varit HVB, stödboende, sysselsättning och samtalskontakt. I Göteborg hanterades ett sextiotal ärenden under 2021. Systemet kring en avhoppare måste vara säkert och det finns en risk att förvärra situationen om avhoppare från rivaliserande gäng placeras på samma ort. Göteborg samarbetar idag med ca 13 andra kommuner för att kunna placera avhoppare i annan kommun och staden tecknade under hösten 2023 ramavtal med ett stort antal privata leverantörer av privat avhopparverksamhet för kriminella.

I takt med att behovet för avhopparverksamheten blir större är det viktigt att se över hur väl verksamheterna når upp till sina mål och att fortsätta identifiera förbättringsområden. Det är viktigt att skattemedlen används på ett verkansfullt sätt.

Tjänsteutlåtande
Utfärdat 2024-01-22
Ärendenummer SLK-2023-00065

Handläggare
Elisabeth Kylmänen
Telefon: 031-368 01 10
E-post: elisabeth.kylmanen@stadshuset.goteborg.se

Årsrapport för kommunstyrelsen

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Årsrapport 2023 för kommunstyrelsen, i enlighet med bilaga 1 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande godkänns.
2. Kommunstyrelsen beslutar att återredovisa 14,4 mnkr av eget kapital för att nå kommunstyrelsens fastställda nivå för eget kapital på 8 mnkr.
3. Kommunstyrelsen godkänner för egen del redovisningen av uppdraget från budget 2023 att alla nämnder och styrelser får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstiger fem procent, enligt beskrivning i avsnitt 5.1.2.1, ärendenummer 2023-199.
4. Kommunstyrelsen godkänner för egen del redovisningen av uppdraget från budget 2023 att kommunstyrelsen får i uppdrag att i samband med den årliga anvisningen enligt bosättningslagen eftersträva en mer proportionell fördelning av flyktingmottagandet genom att erbjuda kommuner med relativt lågt flyktingmottagande möjligheten att självmant upplåta boendelösningar åt nyanlända, enligt beskrivning i avsnitt 5.1.2.1, ärendenummer 2022-1437.
5. Kommunstyrelsen godkänner för egen del redovisningen av uppdraget att samordna och stödja socialnämnderna, nämnden för demokrati och medborgarservice, nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning, förskolenämnden, grundskolenämnden och utbildningsnämnden i arbetet mot desinformation om socialtjänsten, enligt beskrivning i avsnitt 5.1.3.1, ärendenummer 2023-424.
6. Kommunstyrelsen godkänner för egen del redovisningen av uppdraget att möjliggöra för anställningar och praktikplatser för fler personer med funktionsnedsättning, uppdraget återrapporteras i respektive nämnd och styrelse, enligt beskrivning i avsnitt 5.1.3.1, ärendenummer 2023-630.
7. Kommunstyrelsen godkänner för egen del redovisningen av uppdraget att kommunstyrelsen tillsammans med fastighetsnämnden och eventuellt ytterligare berörda aktörer, får i uppdrag att vid behov hantera och hjälpa den Svenska Brukshundsklubbens Göteborgsavdelning i området med ny lokalisering för sin verksamhet, enligt beskrivning i avsnitt 5.1.3.1, ärendenummer 2022-919.
8. Kommunstyrelsen godkänner för egen del redovisningen av uppdraget att tillgänglighetsanpassa stadens rekryteringsprocess för alla arbetssökande, oavsett funktionalitet, enligt beskrivning i avsnitt 5.1.3.1, ärendenummer 2023-631.
9. Kommunstyrelsen godkänner för egen del redovisningen av uppdraget att samordna insatser för intern och extern kommunikation i syfte att sänka energiförbrukningen och effektbehovet inför vintern 2023/2024, enligt beskrivning i avsnitt 5.1.3.1, ärendenummer 2023-825.

10. Kommunstyrelsen godkänner för egen del redovisningen av fyra uppdrag avseende projektet Skeppsbronuppdraget som blivit inaktuella, enligt beskrivning i avsnitt 5.1.3.1, dnr 1859/17, 1544/20, 1545/20, 1554/20 och 1555/20.
11. Uppdraget till stadsledningskontoret att fördjupa och stärka samarbetet med de fackliga organisationerna utifrån samverkan och det systematiska arbetsmiljöarbetet i hela stadens organisation enligt beskrivning i avsnitt 5.1.4.1 förklaras fullgjort, dnr 1200/21.
12. Uppdraget till stadsledningskontoret att i årsrapporten återkomma med en för egen del fördjupad beskrivning av omhändertagandet av uppdraget att möjliggöra för anställningar och praktikplatser för fler personer med funktionsnedsättning, enligt beskrivning i avsnitt 5.1.4.1 förklaras fullgjort, ärendenummer 2023-892.

Sammanfattning

Årsrapport 2023 är sista rapporteringen enligt Göteborgs Stads struktur för uppföljning. Avsnitten 1-4 är avsedda för nämnders och styrelsers rapportering av väsentlig styrinformation till kommunstyrelsen, medan rapportering till den egna nämnden sker i avsnitt 5. I uppföljningssystemet läggs fokus på uppföljning av grunduppdrag, det vill säga genomförs det som planerats för året eller finns väsentliga avvikelser att rapportera som viktig styrinformation. Fokus ligger på uppföljning av kommunstyrelsens budget och kommunstyrelsens verksamhetsplan, vad som uppnåtts, resultat, och analys av verksamheten utveckling.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Den ekonomiska dimensionen finns belyst i rapportens sammanfattning samt avsnitt 2.1.1, 3.2, 3.3, 4 och 5.3.

Bedömning ur ekologisk och social dimension

Dimensionerna behandlas där det är relevant i årsrapportens olika avsnitt.

Samverkan

Information om innehåll i denna rapport har lämnats i förvaltningens samverkansgrupp (FSG) 2024-01-24.

Bilagor

1. Årsrapport 2023 för kommunstyrelsen
2. Fördjupad rapport om föreningsbidrag
3. GVI Göteborg – vägra gängvåld
4. Trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet 2023
5. Barnbokslut för kommunstyrelsen 2023

Ärendet

Kommunstyrelsen ska godkänna årsrapport 2023 samt fastställa nivån på det egna kapitalet för kommunstyrelsen. Enligt Göteborgs Stads tidplan för budget- och uppföljningsprocessen är sista dag för beslut i nämnd 2024-02-14. Ärendet innehåller också redovisning av två budgetuppdrag från kommunfullmäktige till kommunstyrelsen, sex uppdrag från kommunfullmäktige till kommunstyrelsen utanför budget och två uppdrag från kommunstyrelsen till stadsledningskontoret. Detta är ett effektiviserat arbetssätt och minskar antalet tjänsteutlåtanden till kommunstyrelsen i uppdragsredovisningar vilka textmässigt inte är så omfattande. Enligt beslutsmeningar om redovisning av uppdrag från kommunfullmäktige till kommunstyrelsen tar kommunstyrelsen som nämnd, beslut för egen del. Om kommunstyrelsen som nämnd beslutar att förklara uppdragen genomförda redovisas dessa vidare till kommunfullmäktige inom ramen för Göteborgs Stads uppföljningsstruktur.

Anders Roswall	Eva Hessman
Chef för område kontorsledning	Stadsdirektör

Göteborgs Stad

Bilaga 1

Årsrapport 2023

Kommunstyrelsen

Innehållsförteckning

1 Sammanfattning ... 4

2 Väsentlig styrinformation till kommunledningen ... 5

2.1 Verksamhetens utveckling ... 5

2.1.1 Redovisning av resultat ... 6

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling ... 6

2.2 Kommunfullmäktiges budgetmål ... 7

2.2.1 Andelen utbildad personal i förskolorna ska öka och vara mer jämnt fördelad över Göteborg. ... 7

2.2.2 Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika. ... 7

2.2.3 Segregationen i Göteborg ska minska. ... 8

2.2.4 Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön. 8

2.2.5 Göteborg ska vara en säker och trygg stad. ... 9

2.2.6 Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram. ... 10

2.2.7 Kompetensförsörjningen ska säkras och sysselsättningen för grupper långt från arbetsmarknaden öka. ... 10

2.2.8 Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras. ... 11

2.2.9 Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska. ... 12

2.2.10 Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål. ... 12

2.2.11 Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt. ... 12

3 Övrig uppföljning till kommunledningen ... 14

3.1 Utveckling inom personalområdet ... 14

3.1.1 Väsentliga personalförhållanden ... 14

3.1.2 Analys av situationen inom HR-området ... 14

3.2 Ekonomisk uppföljning ... 15

3.2.1 Analys av årets utfall ... 15

3.2.2 Uppföljning av kommuncentrala poster som hanteras genom beslut av andra nämnder ... 16

3.2.3 Uppföljning av erhållna statsbidrag ... 16

3.3 Värdering av eget kapital ... 16
3.4 Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag ... 17
3.4.1 Utvärdering av system för styrning, uppföljning och kontroll ... 17
3.4.2 Brukar-/kundorienterad kvalitetsledning ... 18
3.4.3 På vilket sätt har nämnden begränsat uppgifter inom bland annat administration, ledningsarbete och konsultanvändning? ... 18
4 Bokslut ... 21
4.1 Sammanfattande analys ... 21
4.2 Resultaträkning ... 22
4.3 Balansräkning ... 22
5 Styrinformation till nämnden ... 24
5.1 Grunduppdrag ... 24
5.1.1 Uppföljning av program och planer kommunstyrelsen ansvarar för ... 24
5.1.2 Uppdrag från kommunfullmäktiges budget ... 25
5.1.3 Uppdrag från kommunfullmäktige utanför budget ... 26
5.1.4 Uppdrag från kommunstyrelsen ... 31
5.1.5 Uppföljning Personal- och kompetensförsörjningsanslaget ... 32
5.1.6 Uppföljning samordningsfunktion Agenda 2030 ... 34
5.1.7 Uppföljning Äldreombudsmannens arbete ... 35
5.1.8 Uppföljning Funktionshinderombudsmannens arbete ... 35
5.1.9 Uppföljning Visselblåsarfunktionen ... 36
5.1.10 Uppföljning av Centrum för hållbar stadsutveckling, kunskaps- och forskningsplattform 2020–2024 ... 37
5.1.11 LOV3 Övergripande lägesbild ... 38
5.1.12 Trygghetsskapande och brottsförebyggande uppdraget ... 38
5.2 Ledning och styrning ... 41
5.2.1 Förändrad organisationsstruktur på stadsledningskontoret ... 41
5.2.2 Riktning och mål ... 42
5.2.3 Samlad riskbild ... 43
5.2.4 Plan för intern kontroll ... 44
5.2.5 Plan för arbetsmiljö och hälsa ... 47
5.2.6 Miljöhandlingsplan ... 47
5.2.7 Digitaliseringsplan ... 47
5.3 Ekonomisk uppföljning ... 48

1 Sammanfattning

Säkerhetsläget i Sverige har successivt försämrats under det gångna året bland annat till följd av desinformationskampanjen mot socialtjänsten, koranbränningar och krig i omvärlden. Stadsledningskontoret befinner sig i så kallad ”förstärkt samordning” vilket innebär att mer resurser knyts till arbetet med omvärldsbevakning, samordning i staden och samverkan och tät dialog med andra myndigheter.

Från den 1 januari 2023 har Göteborgs Stad en ny styrmodell för det strategiska arbetet med digitalisering. Stadsledningskontoret har under året bedrivit ett projekt tillsammans med Intraservice med målet att få en kvalitetssäkrad årlig analys som ska beskriva pågående och planerade satsningar samt behov av utveckling som är viktiga för stadens utveckling. Projektet har gett viktig input till Intraservice i deras vidare arbete att utveckla sin roll som leverantör samt stärker deras förmåga på lång sikt. Vidare så har projektet bidragit till att vidareutveckla styrmodellen och dess riktlinjer i positiv riktning.

Arbetet med att se över befintliga program och planer i syfte att minska antalet, få en effektivare styrning samt minimera dubbelstyrning pågår. Vid genomlysning av kontorets processer för att minska administration är slutsatsen att ökad digitalisering och användandet av AI är viktiga förutsättningar för att minska administrationen inom flera områden. Det rör främst effektivisering och ökad kvalitet i analyser och beslutsunderlag inom HR, ärendeberedning, uppföljning och redovisning.

Stadsledningskontoret har gjort en översyn av kontorets organisationsstruktur och förändrar delar i strukturen från och med februari 2024. Syftet är bland annat att möta utmaningar och krav som ställs i den snabba utvecklingstakten i omvärlden och utforma effektiva arbetssätt och samarbeten.

Stadsledningskontorets arbete med att stärka organisationskultur, ledarskap och medarbetarskap har fortsatt under 2023 och är fortsatt prioriterade utvecklingsområden 2024.

Stadsledningskontorets resultat i de årliga medarbetar- och chefsenkäterna som presenterades i november 2023 visade på en positiv utveckling av Hållbart medarbetarengagemang (HME). Totalindexet för HME visade på en positiv förflyttning från ett index på 76 till 80. Även HME för chefer ökade från 82 till 86.

Under 2023 har stadsledningskontoret personalvolym minskat med 4,4 årsarbetare, vilket är en minskning med 1,7 procent jämfört med 2022. För den politiska verksamheten har personalvolymen minskat med 1,7 årsarbetare, vilket motsvarar en minskning på 2,2 procent.

Resultat för kommunstyrelsen är ett överskott på 14,4 mnkr vilket motsvarar en positiv avvikelse med samma belopp. Stadsledningskontorets del av överskottet är 7,8 mnkr och den politiska verksamheten står för 6,6 mnkr av överskottet. Överskottet beror i huvudsak på personalvakanser.

2 Väsentlig styrinformation till kommunledningen

2.1 Verksamhetens utveckling

Säkerhetsläget i Göteborg Stad

Säkerhetsläget i Sverige har successivt försämrats under det gångna året bland annat till följd av desinformationskampanjen mot socialtjänsten, koranbränningar och krigen i Ukraina och Gaza. Stadsledningskontoret befinner sig i så kallad ”förstärkt samordning” vilket innebär att mer resurser knyts till arbetet med omvärldsbevakning, samordning i staden och samverkan och tät dialog med andra myndigheter.

Stadsledningskontoret har följt upp arbetet kopplat till ökat terrorhot och konstaterar att förvaltningar och bolag har analyserat hur terrorhotet påverkar verksamheten och att de arbetar väl med frågan och tar fram olika former av åtgärder. Effekten är bland annat ökad medvetenhet om säkerhetsläget och olika specifika åtgärder kopplat till det. Stadsledningskontoret följer upp arbetet i staden på månadsbasis.

Stadsledningskontorets säkerhetsarbete i det egna kontoret, i Rådhuset och Börsen har förstärkts med några ytterligare åtgärder med anledning av höjd terrorhotsnivå i Sverige.

Arbetet inom civilt försvar

Kommunfullmäktige fattade den 23 mars 2023 beslut om Göteborgs Stads riktlinje för höjd beredskap inklusive krigsorganisation. En övning av Göteborgs Stads nya krigsorganisation kommer att ske i januari 2024. Erfarenheter från övningen kommer användas för att utveckla stadens förmågor inom området. Arbete pågår även med planering för användandet av de kommuncentrala investeringsmedel om 250 miljoner kronor som avsatts i kommunfullmäktiges budget.

Stadsledningskontorets egen beredskapsplan för civilt försvar fastställdes hösten 2022 och denna har under året kompletterats med ytterligare några bilagor. Kontoret har genomfört sin krigsplacering av personal.

Ny styrmodell för digital utveckling och förvaltning

Sedan 1 januari 2023 har Göteborgs Stad en ny styrmodell för det strategiska arbetet med digitalisering där varje leverantör (Intraservice, Inköp och Upphandling samt Demokrati och Medborgarservice) har i uppdrag att implementera nya arbetssätt för att säkerställa att stadens digitala utveckling och förvaltning sker på ett effektivt sätt. Som en del i detta arbete har en årlig analys införts som ska beskriva pågående och planerade satsningar samt behov av utveckling som är viktiga för stadens utveckling.

För att stötta detta arbete har stadsledningskontoret bedrivit ett projekt tillsammans med Intraservice med målet att få en kvalitetssäkrad årlig analys både inför 2025 och på längre sikt genom att skapa samsyn om förväntade resultat och arbetssätt, samt skapa förutsättningar i form av gemensam terminologi och förståelse för tjänster och digital infrastruktur. Projektet har pågått i cirka fyra månader och det har arbetats med femton delleveranser. Projektet har gett viktig input till Intraservice i deras vidare arbete att utveckla sin roll som leverantör samt stärker

deras förmåga på lång sikt. Vidare så har projektet bidragit till att vidareutveckla styrmodellen och dess riktlinjer i positiv riktning.

2.1.1 Redovisning av resultat

Volymmått samt nettokostnadsutveckling

Mått	2021	2022	2023
Nettokostnadsutveckling stadsledningskontoret (totala nettokostnader mnkr samt procentuell förändring)	-22,9 mnkr (-8,5%)	61,4 mnkr (+25,0%)	5,3 mnkr (+1,7%)
Årsarbetare stadsledningskontoret (totalt antal samt procentuell förändring)	236,7 ÅA (-4,2%)	257,1 ÅA (+8,6%)	252,7 ÅA (-1,7%)
Nettokostnadsutveckling politisk verksamhet (totala nettokostnader samt procentuell förändring)	4,2 mnkr (+4,9%)	4,2 mnkr (+4,7%)	5,1 mnkr (+5,5%)
Årsarbetare politisk verksamhet (totalt antal samt procentuell förändring)	74,6 ÅA (-1,2%)	74,9 ÅA (+0,4%)	73,2 ÅA (-2,2%)

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

Nettokostnaden för stadsledningskontoret har under 2023 ökat med 5,3 mnkr (1,7 procent) jämfört med 2022. Nettokostnadsutvecklingen påverkas i huvudsak av löneökningar, ändringar i personalvolym samt de uppdrag som stadsledningskontoret har under året. Uppdragen kan variera mellan åren beroende på beslut som fattas och med det följer kostnadsutvecklingen. Jämfört med föregående år är nettokostnaden för perioden något högre och beror huvudsakligen på ökande personalkostnader och ökade kostnader för PO-avgifter. Under 2022 hade kontoret ökade kostnader på grund av uppdraget ny organisation för stadsutveckling 2023 (NOS 2023) som avslutades 2022.

Under 2023 har personalvolymen för stadsledningskontorets tjänstepersoner minskat med 4,4 årsarbetare, vilket är en minskning med 1,7 procent jämfört med 2022. Förklaring till minskningen består av olika faktorer. Dels en minskning med drygt 9 årsarbetare kopplat till att stadsledningskontoret under 2022 belastades av projektet ny organisation för stadsutveckling. Dels har stadsledningskontoret ökat bemanningen med kompetens inom bland annat säkerhets- och trygghetsfrågor, digitalisering, dels visselblåsarfunktionen motsvarande cirka 5 årsarbetare för att säkerställa att kontoret kan leverera i sitt uppdrag.

För den politiska verksamheten har nettokostnaden under perioden varit 5,1 mnkr (5,5 procent) högre jämfört med samma period föregående år. Ökningen beror huvudsakligen på årliga löneökningar samt högre PO-avgifter men även kostnader i samband med Göteborgs Stads 400-årsjubileum.

Under 2023 har personalvolym för den politiska verksamheten minskat med 1,7 årsarbetare, vilket motsvarar en minskning på 2,2 procent.

2.1.2 Väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling

Stadsledningskontoret har inga väsentliga avvikelser i verksamhetens utveckling att rapportera.

2.2 Kommunfullmäktiges budgetmål

2.2.1 Andelen utbildad personal i förskolorna ska öka och vara mer jämnt fördelad över Göteborg.

Från personal och kompetensförsörjningsanslaget har medel fördelats till förskolenämnden för kompetensutvecklingsinsatser av barnskötare, fördjupad barnskötarutbildning samt barnskötarutbildning för tillsvidareanställda som saknar grundläggande utbildning. Vidare fördelas medel för vikariekostnader när personal är frånvarande på grund av utbildning samt utbildningar i språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt. Inom omställningsfunktionen samordnas finansiering från omställningsfonden, från vilken medel har beviljats för ledarskap för förskollärare, barnskötarutbildning, yrkesspråk, handledning i yrkesspråk samt litteratur som pilotförsök för medarbetare som läser förskollärarutbildningen.

Språkutvecklingsinsatser i svenska är ett behov som ökar, då språket är en förutsättning för att kunna ta sig an och skapa förutsättningar för att grundutbildning ska få effekt. En kombination av språkinsatser inför grundutbildning har därför diskuterats. Ett annat behov är att rusta chefer i kompetens om språkstödjande och arbetsplatslärande sammanhang.

Samverkan har skett löpande inom ramen för hanteringen av personal- och kompetensförsörjningsanslaget samt hanteringen av medel genom omställningsfonden. Vidare har även dialog skett under arbetet med framtagandet av förslaget till Göteborgs Stads plan för kompetensförsörjning samt i arbetet med stadens långsiktiga kompetensförsörjningsprognos.

2.2.2 Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika.

Arbetet för att livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika sker till stor del inom förvaltningars och bolags grunduppdrag och genom Göteborgs Stads program för en jämlik stad som pekar ut gemensamma målområden och strategier för aktörer i Göteborg att samlas kring. Göteborgs Stads plan för en jämlik stad, som utgår från programmet, har följts upp och avslutats under 2023. Uppföljningen bedömer att de fyra samverkansaktiviteterna har gett goda resultat. Uppföljningen lyfter fortsatt behov av att utveckla arbetssätt för att verksamheters insatser ska nå dem som behöver det mest.

Jämlikhetsrapporten 2023 visar bland annat att de hälsoskillnader som framkom i tidigare jämlikhetsrapporter 2014 och 2017 kvarstår. Skillnaderna är påtagliga utifrån socioekonomiska bakgrundsfaktorer när det gäller förväntad medellivslängd och har till och med ökat för kvinnor medan de har minskat något för män. Det avspeglar fortsatta skillnader i livsvillkor så som utbildning, arbete och bostad. Att arbeta för att livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika är ett långsiktigt arbete.

Under 2023 beslutade samordningsgruppen för Jämlik stad att avsluta nuvarande samordningsgrupp och implementera det fortsatta arbetet i andra befintliga samverkansstrukturer. Under året påbörjades uppdraget från kommunfullmäktige om att ta fram ett nytt program som ersätter Göteborgs Stads folkhälsoprogram 2019–2020 och Göteborgs Stads program för en jämlik stad 2018–2026, KF 2022-10-27 § 34. Förslaget har skickats ut på remiss till berörda nämnder och styrelser och arbetet fortsätter under början på 2024.

2.2.3 Segregationen i Göteborg ska minska.

I Jämlikhetsrapporten 2023 används två olika mått som tas fram av Boverket och SCB för att mäta och analysera segregation. Ojämlikhetsindex är ett mått på skillnader i bosättningsmönster mellan olika socioekonomiska grupper och mäter graden av segregation. Med detta mått minskade segregationen i Göteborg något från mätstart år 2012 fram till 2018 för att sedan öka något igen och har nu legat stabilt de senaste tre åren. Ett annat sätt att analysera segregationen är utifrån områden med olika socioekonomiska profiler. Andelen som bor i ett område med stora socioekonomiska utmaningar, har också minskat över tid men ökat något de senaste åren. Rapporten visar att bostadsbyggandet sedan 2014 inte har lett till ökad blandning av upplåtelseformer och kostnadsnivåer i staden som helhet, inte heller till att trångboddheten har minskat. Jämlikhetsrapporten visar vidare, baserat på grundskoleförvaltningens statistik, att skolsegregationen baserat på socioekonomisk bakgrund är omfattande. Samtidigt har andelen personer i arbete fortsatt öka och den relativa skillnaden mellan genomsnittlig disponibel inkomst i olika områden i staden har minskat något. Segregation är komplext att mäta och utvecklingen är därmed svårbedömd. Stadsledningskontoret utvecklar arbetet med uppföljning, analys och synliggörande av insatser och dess effekter samt möjlighet till lärande.

Det pågår mycket arbete inom staden ägnat att motverka segregationen, både inom grunduppdrag och genom riktade åtgärder. Förvaltningar och bolag inom organisationen utför de konkreta insatserna och här behöver bidragande verksamheter kraftsamla gemensamt. Ytterligare styrning inom området bedöms inte behövas utan snarare ökat fokus på att mobilisera arbetet mot segregation samt samordning av konkret karaktär.

2.2.4 Göteborg ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön.

Stadsledningskontoret har genomfört ett antal insatser under året som bedöms öka måluppfyllelsen.

Digitala och tekniska lösningar har utvecklats i Göteborgs Stads tre prioriterade kommunikationskanaler, vårt Göteborg, goteborg.se och Göteborgs Stads intranät, det Digitala navet för att bland annat öka tillgängligheten för personer med funktionsnedsättning. Detta har skett inom ramen för Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2021 – 2026 där ett mål är att personer med funktionsnedsättning får information och kommunicerar med staden på lika villkor som andra. Arbetet har skett i samarbete med förvaltningen för funktionsstöd, Demokrati och medborgarservice och Intraservice.

Alla göteborgare har möjlighet att följa den demokratiska processen genom att läsa handlingar och protokoll på webben och ramavtalsleverantören har säkerställt att samtliga eftersändningar av kommunfullmäktiges möten är textade och publicerade.

En ny modell för att ytterligare stötta ungdomsfullmäktige har arbetats fram under året för att ge verksamheten bättre förutsättningar att verka inom sitt demokratiuppdrag.

Under 2023 har stadsledningskontoret inrättat en central samordningsfunktion för Agenda 2030-arbetet för att stärka arbetet med jämlikhet, jämställdhet och

mänskliga rättigheter.

Stadsledningskontorets MR kompetensteam och barnrättsgrupp verkar inom ramen för kontorets ordinarie processer och under året har fokus stärkts inom området. Stadsledningskontoret har deltagit i och anordnat kontorsgemensamma kompetenshöjande insatser i form av konferenser och utbildningar, bland annat genom Sveriges kommuner och regioner och Statistiska Central Byrån, en övergripande MR-konferens, föreläsningar, förvaltningsmöten och lunchseminarier.

Stadsledningskontoret har genomfört en fördjupad uppföljning av flera planer och program med bäring på målet. Arbetet med att se över befintliga program och planer pågår i syfte att minska antalet och få en effektivare styrning samt minimera dubbelstyrning.

Stadsledningskontoret har tillgänglighetsanpassade arbetsplatser, möteslokaler och entréer för att säkerställa att alla som ska arbeta eller besöka kontoret kan göra detta på lika villkor. Stadsledningskontorets receptioner bemöter boende, besökare och kollegor professionellt och likvärdigt.

2.2.5 Göteborg ska vara en säker och trygg stad.

Det trygghetsskapande och brottsförebyggande programmet samt handlingsplanerna mot gängkriminalitet och motverka tystnadskultur är stadens styrande dokument som har koppling till målet. För att nå framgång i arbetet krävs både uthållighet, engagemang och samverkan såväl inom staden som med externa parter.

Stadsledningskontoret leder arbetet med att stödja förvaltningarna och bolagen och öka kompetensen hos stadens organisationer. Det kommer fortgå under hela program- och planperioderna för att säkerställa samsyn i den gemensamma kraftsamlingen att Göteborg ska vara en trygg och säker stad.

Stadsledningskontoret har lämnat information i delårsrapporter till kommunstyrelsen samt en första kunskapsbaserad lägesbild om brott och otrygghet. Lägesbilden bygger på socialförvaltningarnas lokala lägesbilder. I enlighet med den nya lagstiftningen om kommuners ansvar för brottsförebyggande arbete ska kommunerna kartlägga brottsligheten i sina områden och ta ansvar för samordningen av det brottsförebyggande arbetet. Kommuner ska därefter besluta om en åtgärdsplan. Nästa kunskapsbaserade lägesbild kommer att redovisas under 2024.

Under 2023 gjordes en första uppföljning av hur det trygghetsskapande och brottsförebyggande programmet omhändertagits av förvaltningar och bolag. Bedömning är att de flesta av stadens förvaltningar och bolag har omhändertagit programmet. Generellt finns ett behov av kompetensutveckling inom samtliga målområden som programmet omfattar.

Stadsledningskontoret har beställt den andra trygghetsundersökning ”Trygghet i Göteborg”. Den genomförs av SOM institutet vid Göteborgs universitet visar att tryggheten har ökat i Göteborg sedan 2021, dock är den fortfarande lägre än 2018 och 2019.

Stadsledningskontoret gör bedömningen att mycket arbete görs i staden för att nå måluppfyllelse, men att det återstår insatser innan målet är uppfyllt i sin helhet.

2.2.6 Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.

Stadsledningskontorets arbete bedrivs genom aktiviteter i miljöhandlingsplanen. En generell strategi för att uppnå målen har varit att alla medarbetare på stadsledningskontoret ska ta del av miljöförvaltningens utbildning - Från ord till handling. Bedömningen är att detta kommer att uppnås senast 2024-01-31.

Energiförbrukningen är den faktor som har störst direkt påverkan på miljön. Higab har redovisat att energieffektiviseringen i lokaler har resulterat i en minskning av användning av fjärrvärme med 23 % från 2018 till 2023 för Rådhuset och med 11 % från 2019 till 2023 för Högvakten. Effektivisering har gjorts genom effektbegränsning genom förskjutning av starttider för ventilation, injustering av ventilation, med mera.

Utvecklingen av den direkta miljöpåverkan är just nu svår att analysera då förutsättningar som påverkar jämförelser förändrats över tid. Stadsledningskontoret flyttade till nya lokaler 2019, pandemin påverkade åren 2000–2022 och 2023 påverkas av ökad inhyrning av lokaler för att möjliggöra samnyttjande av lokalerna med ytterligare 100 medarbetare från de nya förvaltningarna inom stadsutveckling.

Ett mål är att verksamhetens nyinköp av möbler ska minska med 50 procent till år 2023 jämfört med 2020, mätt genom inköpsstatistik. Här påverkas utfallet tydligt av att lokaler under 2023 utrustades inför samnyttjande av kontoret med de nya förvaltningarna inom stadsutveckling. Även om återbruk var ett förstahandsval gick det inte att genomföra upprustningen enbart på det sättet. De föregående åren gjordes nyinköp av möbler till något lägre belopp.

Nyckeltal	2020	2021	2022	2023
Förbrukning av fjärrvärme samtliga hus (Mvh)	1350	1315	1188	1130
Inköp av nya möbler (tkr)	1328	1336	2042	1815

Nyckeltalet restavfall/medarbetare rapporteras i stadens avfallsrapport i februari 2024 och utvärderas i handlingsplan.

Målet avseende att använda miljögodkända kemikalier bedöms uppnått.

Den indirekta miljöpåverkan är svårare att mäta. Här är strategin att förtydliga hur miljöperspektiv kan belysas i stadsledningskontorets kärnprocesser, till exempel genom att säkerställa att berörda handläggare har tillräcklig miljökompetens för att kunna följa upp, granska, påpeka svagheter och tillföra miljöperspektiv i olika frågor. Detta är ett kontinuerligt pågående arbete och stadsledningskontoret planerar bland annat att under 2024 revidera hjälptexter för den Ekologiska dimensionen i mallen för tjänsteutlåtande.

2.2.7 Kompetensförsörjningen ska säkras och sysselsättningen för grupper långt från arbetsmarknaden öka.

Stadsledningskontoret har under året tagit fram en utvecklad kompetensförsörjningsprognos som visar på stadens behov av kompetens och ställt det i relation till prognoser kring tillgången på arbetskraft på arbetsmarknaden i Göteborgsregionen. Denna prognos utgör underlag till nämnders och styrelsers

arbete för sina specifika utmaningar som de har med kompetensförsörjning. I arbetet med att ta fram förslag till en stadenövergripande plan för kompetensförsörjning har stadsledningskontoret arbetat med att föra in konkreta aktiviteter som syftar till att säkra kompetensförsörjning och bemanning för stadens verksamheter. En del i planen handlar om att agera för att rekrytera bredare och möjliggöra för fler som idag står långt från arbetsmarknaden. Planen har arbetats fram i en samskapande dialog med ett brett deltagande och involvering av representanter från stadens verksamheter och en fördjupad dialog med arbetsmarknad och vuxenutbildning har skett. För att ytterligare stärka deltagandet har samtliga nämnder och styrelse rapporterat i delårsrapport augusti vilken analys de själva gör kring sitt behov av kompetens på sikt samt vilka åtgärder nämnder och styrelser ser att staden behöver samordna sig kring centralt. Dessa analyser har utgjort underlag i arbetet med förslag till plan för kompetensförsörjning.

Under året har förberedelser och planering genomförts för att starta upp ett mentorprogram i de fyra socialförvaltningarna. Programmet som riktas till socionomer kommer att pågå under 2024. Genom att tillvarata äldre medarbetares kompetens kan yngre medarbetare få stöd i sin yrkesroll och de seniora medarbetarna kan lockas att senarelägga tidpunkten för sin pensionering.

Ytterligare exempel på åtgärder som stadsledningskontoret genomfört är att utveckla rekryteringsprocessen i syfte att nå kandidater oavsett funktionshinder samt startat upp ett pilotförsök för ett utvecklingsprogram för strategiska chefer.

2.2.8 Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.

Inom programmet för attraktiv arbetsgivare, som har slutrapporterats vid årsskiftet, har över tid flera aktiviteter bedrivits för att öka förutsättningarna för ”ett hållbart arbetsliv där verksamhet och hälsa utvecklas”. Stadens systematiska arbetsmiljöarbete bedöms vara välfungerande men det finns utmaningar inom området, som ser olika ut utifrån verksamheternas olika uppdrag och förutsättningar. För vissa kan det exempelvis handla om att medarbetare och chefer har en allt för hög arbetsbelastning och hos andra att sjukfrånvaron är för hög av vad som kan utläsas från medarbetarenkät och sjukfrånvaro.

Den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet och arbetet med aktiva åtgärder har stärkt arbetsmiljöarbetet ytterligare och åtgärder har kunnat vidtas utifrån identifierade brister. Ett nytt verktyg för årliga och löpande medarbetarundersökning har införts och har möjliggjort för verksamheterna att använda resultaten i samband med årsrapport samt i kommande verksamhetsplanering.

Efter avslutad löneöversyn 2022 har en förvaltningsövergripande lönekartläggning och analys tagits fram som legat till grund för bedömningen av det övergripande behovet av lönerelationsförändringar inom stadens förvaltningar. Vidare har målbild för lönenivåer 2023 tagits fram, vilket utgör ett verktyg för stadens förvaltningar i arbetet med prioritering och fördelning av ekonomiskt utrymme för löneöversynen i syfte att uppnå jämställda och konkurrenskraftiga löner.

Stadsledningskontoret (SLK) har stöttat förvaltningarna i arbetet med att implementera nya dygnsviloreglerna utifrån de bestämmelser som gäller för de specifika verksamheterna. Vidare har nytt lokalt kollektivavtal gällande distansarbete tecknats i syfte att möjliggöra ett flexiblare arbetsliv med bättre möjligheter att kompetensförsörja staden. Ett nytt heltidsavtal mellan Göteborgs Stad och Kommunal för äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen har också tecknats. Arbete har också påbörjats med att ta fram ett heltidsavtal anpassat för

förvaltningen för funktionsstöd. Avtalet möjliggör nya arbetssätt för att kunna möta framtida kompetensförsörjningsbehov samt för ett jämställt arbetsliv där heltid är norm. Ett nytt lokalt samverkansavtal med samtliga fackliga organisationer har tecknats samt ett partsgemensamt arbete har genomförts för att implementera avtalet och belysa vikten av delaktighet och inflytande genom samverkan. SLK har även löpande informerat om det nya tjänstepensionsavtalet AKAP-KR som berör cirka 90 procent av medarbetarna i stadens förvaltningar.

2.2.9 Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.

Utifrån identifierade behov har rehabiliteringsprocessen under året setts över samt förtydligats. HR-representanter inom staden som arbetar med rehabilitering och centrala fackliga representanter har tillsammans med planeringsledare och utvecklingsledare rehabilitering under året haft gemensamma möten. Detta i syfte att skapa förståelse och samsyn för rehabiliteringsprocessens olika steg, där utgångspunkten har varit att förbättra och utveckla kunskaperna inom arbetslivsinriktad rehabilitering. Under året har också arbete bedrivits i fem förvaltningar för att identifiera och agera på tidiga signaler på ohälsa.

Chefers organisatoriska förutsättningar är viktiga både ur ett arbetsmiljö- och ett verksamhetsperspektiv. Antal medarbetare per chef är en av de faktorer som påverkar både medarbetares och chefers arbetsmiljö och hälsa. Ett ärende om uppdrag att ta fram ett riktvärde för antal medarbetare per chef stadenövergripande pågår. Ärendet har rapporterats och väntar nu efter återremiss på beslut. Inom ramen för arbetet med Chefoskopet visar utvärderingar att insatser har bidragit till att skapa bättre förutsättningar för berörda verksamheter, samt ökat förståelsen för hur delar och helhet hänger ihop. Vid uppföljningar av aktiviteter/insatser kopplat till Chefoskopet, som kan anses vara förklaring till förbättrat resultat, lyfts främst samarbete mellan stödfunktioner och verksamheter fram. Resultat i chefsenkät 2021–2022 från några förvaltningar, visar bland annat att inflytande kopplat till chefers upplevelse av balans mellan arbetsbelastning/återhämtning och organisatorisk tillit förbättrats.

2.2.10 Göteborg stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.

Göteborgs Stad har en gemensam inköpsprocess för att utveckla och effektivisera inköps- och upphandlingsverksamhet. Med en gemensam inköpsprocess och gemensamma digitala tjänster säkerställs att staden arbetar på likartat sätt med hög kvalitet och med hög effektivitet. Stadsledningskontoret arbetar aktivt med inköp och upphandling som ett verktyg för att positivt bidra till en hållbar utveckling och minimera negativ påverkan från varor och tjänster sett till hela livscykeln. Kontoret har utsedda beställare med tydliga mandat över vilka varor eller tjänster som får beställas.

2.2.11 Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.

Stadsledningskontoret har i planerings- och uppföljningsprocessen nära samarbete med Stadshus AB och samverkar för att staden ska nå målet. Staden har en gemensam struktur för planering och uppföljning och arbete pågår för att systematisera uppföljningen av uppdrag, program och planer och budget, både genom uppföljningssystem och uppföljningsportal. Styr- och uppföljningsmodellen finns tillgänglig för alla att ta del av.

Det pågår arbete med att se över befintliga program och planer i syfte att minska antalet och få en effektivare styrning samt minimera dubbelstyrning. Även arbete för att minska administration pågår i staden för att säkerställa att verksamheter bedrivs så resurseffektivt som möjligt. Frågor har gått ut till förvaltningar och bolag i samband med delårsrapport augusti och kompletteras med ytterligare fråga i samband med årsrapporten. Det som framkommer där redovisas i den kompletterande uppföljningen för december för staden. Stadsledningskontorets egen redovisning finns i avsnitt 3.4.3 under rubriken ”På vilket sätt har nämnden begränsat uppgifter inom bland annat administration, ledningsarbete och konsultanvändning".

I Förutsättningar för budget 2024–2026, som lämnats till politiska organisationen under våren 2023, gavs en beskrivning av den nuvarande styrningen av planerings- och uppföljningsprocessen och i den av fullmäktige antagna budgeten för 2024 finns ett uppdrag till stadsledningskontoret om att ersätta tidigare uppföljningsprocess med en mer ändamålsenlig och effektiv modell. Där uppföljningen i större utsträckning ska spegla inriktningen om att minska administrationen och öka den tillitsbaserade styrningen.

Det är viktigt att löpande se över stadens ledningsprocesser så att de är effektiva och verkningsfulla för stadens omfattande organisation och mångsidiga uppdrag. Det är även viktigt att fortsätta arbetet med organisationsutveckling samt följa upp att de organisationsförändringar som görs får önskad effekt.

3 Övrig uppföljning till kommunledningen

3.1 Utveckling inom personalområdet

3.1.1 Väsentliga personalförhållanden

	2021	2022	2023
Total sjukfrånvaro (%)	1,9%	2,1%	2,3%
Förvaltningsextern personalomsättning (%)	7,6%	7,5%	9,5%
Antal årsarbetare	236,7	257,1	252,7

Nyckeltalen anges för basverksamheten, vilket exkluderar temporär verksamhet, personal och kompetens, kommunövergripande verksamhet och politisk verksamhet.

Sjukfrånvaron har ökat med 0,2 procentenhet till 2,3 procent jämfört med 2022. Den långa sjukfrånvaron (+15 dagar) har ökat medan den korta sjukfrånvaron har minskat något. Staden totalt har 8,3 procents sjukfrånvaro för 2023, vilket är en minskning med 0,8 procentenheter. Stadsledningskontoret har trots ökningen en mycket låg sjukfrånvaro, och är en liten förvaltning där enstaka sjukfall i hög grad påverkar statistiken.

Under 2023 avslutade totalt 22 tillsvidareanställda medarbetare sin anställning, av dessa var 4 pensionsavgångar, 4 gick till en annan förvaltning i staden och 14 var externt avgång på egen begäran. Att jämföras med 2022 då totalt 17 tillsvidareanställda medarbetare avslutade sin anställning, av dessa var 4 pensionsavgångar, 5 gick till annan förvaltning i staden och 8 sa upp sig externt på egen begäran. Ökningen av extern avgång på egen begäran från 8 till 14 är den parameter som påverkat att personalomsättningen har ökat.

3.1.2 Analys av situationen inom HR-området

Under 2023 har stadsledningskontoret genomfört ett program för utvecklande medarbetarskap. Programmet bidrar till att ytterligare stärka tillit, ansvar och motivation hos alla medarbetare och påbörjades 2022 då en gemensam plattform byggdes utifrån Göteborgs Stads mål i programmet för attraktiv arbetsgivare, stadens fyra förhållningssätt och policyn för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap. Genom ett aktivt och ansvarstagande medarbetarskap skapas beteenden som bygger en god organisationskultur där varje medarbetare bidrar genom att vara delaktig och engagerad i sitt arbete. Arbetet med utvecklande medarbetarskap, som bidrar till organisationskulturen, är ett långsiktigt och strategiskt arbete. Ambitionen är att skapa ett aktivt och ansvarsfullt medarbetarskap som varar. En stark organisationskultur är resultatet av både ett bra ledarskap och ett engagerat medarbetarskap.

Chefsgruppen genomförde inför programmet en grundläggande utbildning i programmets olika kunskapsområden. Chefsgruppen har under året fortsatt att fördjupa sig i delar av den ledarskapsutbildning som påbörjades 2021. Genom att satsa på ledarskapsutveckling, utvecklande medarbetarskap och gemensamt ansvar för arbetsmiljömålen, styrning, motivation och stöd har förvaltningen fortsatt att

skapa förutsättningar för en ännu bättre organisationskultur och arbetsmiljö.

De årliga medarbetar- och chefsenkäterna är viktiga verktyg för att mäta och utveckla organisationskulturen. Förvaltningen får en samlad kunskap om hur medarbetaren upplever uppdraget, arbetsplatsen och Göteborgs Stad som arbetsgivare. Efter att resultatet för 2023 presenterades har dialog, analys och arbete med utvecklingsområden på avdelnings- och kontorsövergripande nivå påbörjats. Utvecklingsområden från enkäten sammanställs i handlingsplaner som även omhändertas i arbetsmiljöronden och är en viktig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Resultatet visar på en positiv utveckling för Hållbart medarbetarengagemang (HME). HME är ett index som riktar in sig på områdena motivation, ledarskap och styrning. Totalindex för HME visade på en positiv förflyttning från 76 till 80. Störst förflyttning finns i områdena styrning 78 (72) och ledarskap 85 (75). Totalindexet HME för chefer ökande från 82 till 86. Områdena motivation, ledarskap och styrning har enskilt positiva förflyttningar, där motivation 88 (84) och styrning 87 (83) visar på stora förflyttningar. Det delindex som visar det lägsta värdet är inflytande 61 (56). Möjligheten till påverkan av arbetsmängd och tid för att utföra arbetsuppgifterna har lägst resultat. Dessa områden har arbetsmiljö och resultatpåverkan för alla i organisationen.

Förvaltningen planerar att arbeta vidare med chefers förutsättningar och arbetsmiljö och som stöd kommer verktyget chefoskopet att användas. Utifrån chefenkäten ser förvaltningen ett behov av att mer systematiskt följa upp chefers arbetsmiljö och antalet APT för chefer ökas till minst åtta per år.

Utmaningar inför de kommande åren är att behålla, utveckla och hitta medarbetare med rätt kompetens inom ramen för den strategiska kompetensförsörjningsplanen. Andra viktiga strategiska framtidsfrågor för stadsledningskontoret är medarbetarskap, chefers organisatoriska förutsättningar och chefers arbetsmiljö.

3.2 Ekonomisk uppföljning

3.2.1 Analys av årets utfall

Resultatredovisning i sammandrag

mnkr	Bokslut 2023	Budget 2023	Avvikelse	Bokslut 2022	Bokslut 2021
Intäkter	125,9	119,8	6,0	112,1	114,9
Kostnader	-574,1	-594,3	20,2	-542,9	-478,9
Kommunbidrag	386,5	386,5	0	383,4	366,6
Kommuninterna bidrag	76,1	88,0	-11,9	61,5	29,3
Resultat	**14,4**	**0**	**14,4**	**14,1**	**31,8**
Eget kapital	22,4			22,1	39,8

Avrop gällande personal- och kompetensförsörjningsanslaget bokförs från och med 2022 på posten kommuninterna bidrag och inte på intäkter. Resultatredovisningen för 2021 och 2020 har därför strukturerats om för att möjliggöra jämförelse med resultatet för 2022.

Periodens resultat för kommunstyrelsen är ett överskott på 14,4 mnkr vilket motsvarar en positiv avvikelse mot periodens budget med 14,4 mnkr. Stadsledningskontorets del av detta överskott är 7,8 mnkr och den politiska verksamheten står för 6,6 mnkr av överskottet. Under avsnitten 4.1 och 5.3 redogörs de huvudsakliga orsakerna till den positiva avvikelsen.

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

Kommuncentral post (Belopp i tkr)	Utfall	Budgeterat belopp	Avvikelse
Extern visselblåsarfunktion	336	700	364
Personal-/kompetensförsörjning	37 279	45 000	7 721
LOV 3 områden (del av trygghetspaketet)	31 349	35 000	3 651
Lokala trygghetsöverenskommelser med näringslivet	1 000	1 000	0
Kommuner mot brott	6 100	6 100	0

3.2.3 Uppföljning av erhållna statsbidrag

Specialdestinerat/riktat statsbidrag	Erhållen ersättning och/eller uppbokad fordran avseende 2023 (tkr)	Speckod (obligatoriskt)	Bidragsgivare (tex Skolverket)
GO: Innovation fas 3 (Vinnova)	950	9075	Vinnova – Sveriges innovationsmyndighet
Finskt förvaltningsområde	2 673	9081	Länsstyrelsen
MSB-medel	13 311	9082 och 9083	Myndigheten för samhällsskydd och beredskap och Länsstyrelsen
Psykisk hälsa	90	9050	Sveriges Kommuner och Regioner

3.3 Värdering av eget kapital

En nämnd ska årligen i samband med bokslutet värdera den egna verksamheten utifrån ett risk- och väsentlighetsperspektiv och motivera rimlig nivå på det egna kapitalet. Enligt stadens rekommenderade nivåer för eget kapital bör kommunstyrelsens nivå ligga i intervallet 9,0 mnkr till 11,0 mnkr. Kommunstyrelsens bokslut innehåller verksamheter av olika karaktär och med olika risker. I basverksamheten finns den politiska organisationen och tjänstepersonsorganisationen på stadsledningskontoret. Dessutom finns tidsbegränsade uppdrag och projekt med varierande omfattning från år till år. Vid värdering av nämndrisken exkluderas kommuncentrala poster och samordningsuppdrag där stadsledningskontoret har full intäktsfinansiering.

Mot bakgrund av nämndrisken har kommunstyrelsen årligen beslutat att rimlig nivå för eget kapital hos kommunstyrelsen är 8,0 mnkr. För kommunstyrelsen kan finansieringsbehov av eget kapital uppstå för puckelkostnader och omställning, vid överföring av verksamhet och vid minskade ramar. Omfattande uppdrag från kommunfullmäktige och kommunstyrelsen och förseningar som sträcker sig över årsskiften i uppdrag med tidsbegränsad finansiering är annars de främsta motiven för kommunstyrelsen att besluta om användning av eget kapital. Det egna kapitalet uppgår till 22,4 mnkr i bokslutet 2023. För att komma till nivå 8,0 mnkr tkr i eget kapital kommer kommunstyrelsen i bokslutsberedningen för 2023 att återredovisa

överskottet på 14,4 mnkr.

Belopp i mnkr	Årets resultat	Eget kapital
Ingående eget kapital 2023		22,1
Kommunstyrelsens bokslut 2022		-14,1
Summa ingående eget kapital 2023 efter bokslutsberedning		**8,0**
Kommunstyrelsens bokslut - årets resultat 2023	14,4	
varav stadsledningskontoret	7,8	
varav den politiska verksamheten	6,6	
Utgående eget kapital 2023		**22,4**
Förslag till återredovisning av eget kapital för överskott hos kommunstyrelsen		**-14,4**
Utgående eget kapital efter återredovisning i bokslutsberedningen för 2023		**8,0**

3.4 Uppföljning av särskilda beslut och uppdrag

3.4.1 Utvärdering av system för styrning, uppföljning och kontroll

Sammantaget bedömer stadsledningskontoret att det finns en tillräckligt effektiv hantering av processerna inom styrning, uppföljning och kontroll. Förvaltningen arbetar med ständiga förbättringar i syfte att förbättra och effektivisera processer inom grunduppdraget, ledning och styrning samt stödjande funktioner. Förvaltningen är relativt liten vilket ger goda möjligheter till att styra och följa upp verksamheten. Stadsledningskontoret bedömer att det egna arbetet med planering, budget och uppföljning fungerar väl. Utmaningen är den höga förändrings- och utvecklingstakten i omvärlden vilket medför att det kan vara svårt att förmedla sammanhang och helhet till alla berörda.

En styrka är att kontoret kontinuerligt anpassas för att genomföra uppdrag effektivt och med hög kvalitet. Stadsledningskontoret har under hösten 2023 gjort en översyn av kontorets organisationsstruktur och förändrar delar i strukturen från och med februari 2024 för att möta de utmaningar och krav som ställs. Då uppdrag varierar över tid i antal, omfattning, ämnen och svårighetsgrad ska stadsledningskontoret under 2024 utveckla systematiken att prioritera och nå samsyn av ambitionsnivåer i uppdragshanteringen.

Stadsledningskontorets arbete med att stärka organisationskultur, ledarskap och medarbetarskap är fortsatt prioriterade utvecklingsområden 2024. Arbetet syftar till att uppmuntra tidig och öppen dialog om förhållningssätt, arbetssätt, kommunikativt klimat och till att ta tillvara och utveckla kontorets samlade kompetens. Det pågår långsiktigt arbete med att utveckla ledarskap och organisationskultur där vi ska gå från delar till helhet och tänka nytt vilket är avgörande för att vi ska lyckas med vårt grunduppdrag att stödja kommunstyrelsen i att leda, samordna och följa upp arbetet i Göteborgs Stad.

3.4.2 Brukar-/kundorienterad kvalitetsledning

Riktlinjen för styrning, uppföljning och kontroll innehåller bestämmelser om systematisk kvalitetsledningen med fokus på de verksamheten riktar sig till. Nämnd/bolagsstyrelse ska se till att organisationen har systematiska arbetssätt för att identifiera, systematisera och integrera lärdomarna till en del av beslutsfattande i planering, uppföljning och utveckling av verksamheten.

För att minska kvalitetsbrister och samordna stadens verksamheter har stadens ledarforum där alla förvaltnings- och bolagsdirektörer ingår tagit fram en riktning för att optimera stadens gemensamma arbete med utmaningar som finns inom samhällssektorn.

I kommunstyrelsens budget och verksamhetsplan fastställs planeringen för arbetet med kommunfullmäktiges mål och uppdrag till kommunstyrelsen samt vilka områden stadsledningskontoret särskilt ska fokusera på för att hantera stadens behov och utmaningar. Detta arbete är i grunden prioriterat i relation till andra uppdrag vid resurssättning på kontoret. För att förebygga kvalitetsbrister är förmågan att behålla, utveckla och anställa rätt kompetens avgörande för att stadsledningskontoret ska kunna hålla och utveckla den kvalitetsnivå som kommunstyrelsen förväntar sig.

Kommunstyrelsen styr i stor utsträckning stadsledningskontorets löpande arbete genom att ge uppdrag att ta fram beslutsunderlag för att förändra och utveckla Göteborg för boende, besökare och näringsliv. Stadsdirektören har som regel veckovisa möten med kommunstyrelsens arbetsutskott för att fånga synpunkter, inriktningar och eventuella kvalitetsbrister från kommunstyrelsen. Detta återförs i stadsledningskontorets organisation i ledningskonstellationer och andra möten och vid behov görs en justering av resurssättning och tidplaner för kontorets arbete.

Den systematiska kvalitetsledningen på stadsledningskontoret fokuserar på tre områden, kultur, ledarskap, och medarbetarskap. Syftet är att säkerställa en god helhetsbild över det aktuella uppdraget, samarbeta för effektiv hantering och hög kvalitet samt stimulera nytänkande. Det går som en röd tråd i verksamhetsplanering samt genomförd och pågående ledar- och medarbetarutveckling för att sprida kvalitetsarbete och lärandet på kontoret. Målet med utvecklingsarbetet är att god struktur, ordning och reda, tydligt linjeansvar, processbeskrivningar och tydliga beslutsvägar bedriva det systematiska kvalitetsarbetet med fokus på kommunstyrelsens behov och förväntningar och minska kvalitetsbrister i verksamheten.

3.4.3 På vilket sätt har nämnden begränsat uppgifter inom bland annat administration, ledningsarbete och konsultanvändning?

Det grunduppdrag stadsledningskontoret har att stödja kommunstyrelsen i arbetet med att leda, styra, samordna och följa upp stadens verksamheter, personalfrågor och ekonomi är att betrakta som administrativa processer och ledningsarbete. Kontoret behöver ständigt ha fokus på effektivt arbete med rätt kvalitet liksom att värdera vilka resurser kontoret lägger på olika uppdrag för att tillgodose kommunstyrelsens behov av styrinformation och beslutsunderlag.

För att minska administrationen på kontoret, men även i stadens övriga förvaltningar och bolag, har stadsledningskontoret under 2023:

- Genomlyst kontorets processer för att identifiera åtgärder som kan minska administrationen både internt på kontoret och för staden som helhet
- Arbetat för ökad systematik och mindre omfattande uppföljningar av

program och planer
- Påbörjat kartläggning av ärendeprocessen samt att utveckla mallen för tjänsteutlåtande.

Slutsatsen av genomlysningen av kontorets processer är att en ökad digitalisering och användandet av AI är viktiga förutsättningar för att minska administrationen inom flera områden. Det rör främst effektivisering och ökad kvalitet i analyser och beslutsunderlag inom HR, ärendeberedning, uppföljning och redovisning. Det handlar till exempel 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.

Det uppfattas finnas oklarheter avseende nämndernas roller avseende att digitalisera stadengemensamma processer. Stadsledningskontoret kommer att ta en aktiv roll för att tillsammans med berörda förvaltningar och bolag tydliggöra ansvaret och driva på för en mer effektiv digitalisering som minskar administrationen.

Kommunstyrelsen har fått i uppdrag, i samverkan med nämnden för Intraservice, att utreda hur AI-funktioner kan automatisera och effektivisera arbetet som utförs i staden. Administrationsarbetet kommer att ha ett särskilt fokus i genomförandet av uppdraget.

För att effektivisera uppföljningsprocessen, förutom genom ökad digitaliseringen och AI-teknik, efterfrågas ett minskat uppföljningstryck vad gäller innehåll och frekvens i uppföljningsrapporteringen. Detta ligger i linje med de uppdrag som kommunfullmäktige har gett kommunstyrelsen i 2024 års budget och omhändertas därigenom.

Stadsledningskontoret kommer under 2024 att genomföra eller påbörja några piloter för att undersöka hur generativ AI kan användas i kontorets huvudprocesser; ärendeberedning samt analys och uppföljning. Aktiviteterna kommer att arbetas in i kontorets digitaliseringsplan för året.

En plan för kompetensutvecklande/kompetenshöjande insatser för samtliga chefer och medarbetare är en förutsättning för att kunna möta och ta tillvara utvecklingen inom AI och digitalisering.

Stadsledningskontorets uppdrag varierar över tid i omfattning, ämnen och svårighetsgrad vilket medför en kontinuerlig anpassning av personalresursen i relation till verksamhetsuppdraget. Kontoret tillämpar sedan läge en rekryteringsprövning som innebär att ledningsgruppen ser till hela organisationens resurser innan ersättningsrekrytering eller rekrytering till nya tjänster sker.

Stadsledningskontorets användning av konsulter varierar över tid beroende på karaktären på aktuella uppdrag. Exempelvis används konsulter innevarande år för följeforskning av innovationsprogrammet, arenaprojektet, energibesparingsprojekt, produktion av webbsändning av fullmäktigemöten. Under de senaste åren har kontorets konsultkostnader minskat, jämfört med föregående år minskade kostnaderna med drygt 50 procent.[AR8] Fokus för kontoret är att alltid följa stadens rekommendationer och att säkerställa att konsulter används effektivt och bara om det behövs.

Under senare år har ett antal digitala lösningar tagits fram som underlättar arbetet inom olika processer och bidrar till att minska det administrativa arbetet. Digitala verktyg gör det lättare att samla in och analysera information, reducerar pappersarbete och minskar hantering av enklare ärenden. Se även avsnitt 2.1

Verksamhetens utveckling Digitalisering.

Lokalkostnader är den näst största kostnadsposten, efter personalkostnader, för stadsledningskontoret. Från och med årsskiftet delar drygt etthundra medarbetare från tre andra förvaltningar och Stadshus AB Högvaktens kontorslokaler med stadsledningskontoret. Stadshus AB:s tidigare lokalyta är omvandlad till gemensamma möteslokaler. Det förändrade beteendet sedan pandemin med ett ökat arbete hemifrån både öppnade för och krävde ett samnyttjande av lokaler för effektiv lokalanvändning. För kontorets del innebär den ökade lokaleffektiviseringen en minskad nettokostnad på 1,6 miljoner kronor.

Stadsledningskontoret förändrar sin organisation 2024. En del i bakgrunden är att ytterligare effektivisera arbetet genom att gruppera resurser för synergieffekter och skapa rationella samarbeten. En viktig del i arbetet med att begränsa administrativt arbete är att även se över hur kontoret kan påverka andra nämnders och styrelsers arbete i de staden-gemensamma processerna. Ett exempel är förslag på revidering av riktlinjen för styrande dokument, med ett antal förändringar som ska leda till minskad administration. Ärendet redovisades på kommunstyrelsens sammanträde den 5 september.

Insats/åtgärd	Effekt/besparing (Tkr)
Lokaleffektivisering 2023, helårseffekt	1 570
Minskat användande av konsulter	10 415

4 Bokslut

4.1 Sammanfattande analys

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

Periodens resultat för kommunstyrelsen är ett överskott på 14,4 mnkr vilket i stort sett motsvarar prognosen för året. Stadsledningskontorets del av detta överskott är 7,8 mnkr och den politiska verksamheten står för 6,6 mnkr av överskottet. Överskotten beror främst på personalvakanser under året samt att kostnader inte förbrukats fullt ut enligt budgeterat belopp.

Intäkterna 2023 är högre än föregående år, det beror främst på ökade intäkter för fackliga förtroendemän. Posten påverkar inte årets resultat eftersom kostnaderna har ökat med motsvarande belopp. Att intäkterna ökat beror även på fakturering för samnyttjande av kontorets lokaler. Under 2023 flyttade medarbetare från NOS-förvaltningar och Stadshus AB in till stadsledningskontorets lokaler.

Kostnaderna 2023 är totalt sett högre jämfört med föregående år. Det beror främst på högre personalkostnader men också ökande kostnader för samnyttjande av lokaler. Ökade hyres- och leasingavtal i samband med inflyttningen påverkar jämförelsen mellan åren, men trots att kostnaderna ökat har samnyttjandet av lokaler gett kontoret en besparing på ca 9 procent. Även en beslutad sanktionsavgift från Länsstyrelsen påverkar kostnaderna 2023.

Avropet från de kommuncentrala posterna (kommuninterna bidrag) är högre än föregående år och beror på att budgetposten “Kommuner mot brott” tillkommit 2023.

Ytterligare analys av nettokostnadsutvecklingen och bokslutsutfallet redovisas i avsnitten 2.1.1 och 5.3.

Balansomslutningen per 2023-12-31 uppgick till 102,6 mnkr vilket är en ökning med 5,7 mnkr jämfört med 2022.

Samtliga tillgångar och skulder i nämndens balansräkning utgörs av omsättningstillgångar och kortfristiga skulder där de stora förändringarna beror på att övriga kortfristiga fordringar och leverantörsskulder har ökat jämfört med 2022. Orsakerna till detta är bland annat ökat flöde av kund- och leverantörsfakturor men också på grund av en uppbokad sanktionsavgift från Länsstyrelsen.

Nämndens egna kapital uppgick till 22,4 mnkr vid årets ingång. Därefter har kommunstyrelsen i bokslutsberedningen fattat beslut om att återredovisa 14,1 mnkr enligt nämndens förslag. Årets resultat om 14,4 mnkr gör att det egna kapitalet uppgår till 22,4 mnkr vid årets slut.

4.2 Resultaträkning

	Bokslut 2023	Budget 2023	Avvikelse	Bokslut 2022	Bokslut 2021
Intäkter	125,9	119,9	6,0	112,1	114,9
Summa verksamhetens intäkter	**125,9**	**119,9**	**6,0**	**112,1**	**114,9**
Personalkostnader	-359,4	-376,6	17,3	-350,8	-329,1
Hyres- och fastighetskostnader	-43,9	-43,0	-0,9	-40,6	-41,2
Övriga verksamhetskostnader	-170,8	-174,7	3,9	-151,5	-108,6
Summa verksamhetens kostnader	**-574,1**	**-594,3**	**20,2**	**-542,9**	**-478,9**
Verksamhetens nettokostnader	**-448,2**	**-474,5**	**26,3**	**-430,8**	**-364,1**
Kommunbidrag	386,5	386,5	0	383,4	366,6
Kommuninterna bidrag	76,1	88,0	-11,8	61,5	29,3
Summa kommuninterna fördelningar	**462,6**	**474,5**	**-11,8**	**444,9**	**395,8**
Finansnetto	0	0	0	0	0
Resultat	**14,4**	**0**	**14,4**	**14,1**	**31,8**

4.3 Balansräkning

	2023	2022
Tillgångar		
Anläggningstillgångar	**0,0**	**0,0**
Summa anläggningstillgångar	**0,0**	**0,0**
Omsättningstillgångar		
Kundfordringar	4,7	2,9
Övriga kortfristiga fordringar	52,4	46,1
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	16,8	15,9
Kassa och bank	33,7	32,1
Summa omsättningstillgångar	**107,6**	**96,9**

Summa tillgångar	**107,6**	**96,9**
Eget kapital och skulder		
Eget kapital		
Ingående balans eget kapital	-22,1	-39,8
Justeringar	14,1	31,8
Resultat	-14,4	-14,1
Summa eget kapital	**-22,4**	**-22,1**
Långfristiga skulder	**0,0**	**0,0**
Summa långfristiga skulder	**0,0**	**0,0**
Kortfristiga skulder		
Leverantörsskulder	-29,7	-23,1
Skulder till staten	-20,1	-21,2
Övriga kortfristiga skulder	-5,0	-0,4
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	-30,4	-30,1
Summa kortfristiga skulder	**-85,2**	**-74,9**
Summa eget kapital och skulder	**-107,6**	**-96,9**

5 Styrinformation till nämnden

5.1 Grunduppdrag

5.1.1 Uppföljning av program och planer kommunstyrelsen ansvarar för

Samtliga program och planer stadsledningskontoret planerade att följa upp under 2023 har antingen genomförts eller pågår.

- Göteborgs Stads innovationsprogram
  Beslut i kommunstyrelsen (KS) 2023-12-13, på väg till kommunfullmäktige (KF)
- Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program
  Har varit i KS/KF – samlingsärende oktober.
- Göteborgs Stads handlingsplan för Åldersvänliga Göteborg
  Har varit i KS/KF, samlingsärende maj.
- Göteborgs Stads plan för arbetet med krisberedskap och civilt försvar
  Frågor har ställts till nämnder/styrelser i delårsrapport augusti. Slutlig uppföljning av den gamla planen sker när den nya antas som heter ”Göteborgs Stads plan för arbetet med civil beredskap”. För närvarande bordlagd i KS 2024-01-10.
- Göteborgs Stads plan för att förbättra hbtq-personers livsvillkor
  Beslut i KS 2024-01-10, bifall till stadsledningskontorets förslag och tilläggsyrkande från V, S och M, på väg till KF (6 planer följs upp tillsammans).
- Göteborgs Stads lokalförsörjningsplan
  Beslut i KS 2023-12-13 i samband med ny plan, på väg till KF
- Göteborgs Stads plan för arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck
  Beslut i KS 2024-01-10, bifall till stadsledningskontorets förslag och tilläggsyrkande från V, S och M, på väg till KF (6 planer följs upp tillsammans). En separat redovisning av storstadsgemensam enkätstudie bordlagd till KS 2024-01-24.
- Göteborgs Stads plan för jämställdhet
  Beslut i KS 2024-01-10, bifall till stadsledningskontorets förslag och tilläggsyrkande från V, S och M, på väg till KF (6 planer följs upp tillsammans).
- Göteborgs Stads plan för stärkta insatser mot rasism
  Beslut i KS 2024-01-10, bifall till stadsledningskontorets förslag och tilläggsyrkande från V, S och M, på väg till KF (6 planer följs upp tillsammans).
- Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare
  beslut KS 2023-12-13, på väg till KF
- Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning
  Indikatorrapport bordlagd till KS 2024-01-24 (samlingsärende november)
- Göteborgs Stads barnrättsplan
  Årlig uppföljning, har varit i KS/KF för 2022, kommer våren 2024 för verksamhetsåret 2023
- Göteborgs Stads plan för arbete med finskt förvaltningsområde

Beslut i KS 2024-01-10, bifall till stadsledningskontorets förslag och tilläggsyrkande från V, S och M, på väg till KF (6 planer följs upp tillsammans).

- Göteborgs Stads plan för arbete med nationella minoritetsfrågor
  Beslut i KS 2024-01-10, bifall till stadsledningskontorets förslag och tilläggsyrkande från V, S och M, på väg till KF (6 planer följs upp tillsammans).

5.1.2 Uppdrag från kommunfullmäktiges budget

Budgetuppdragen i avsnitt 5.1.2.1 överlämnas i årsrapporten till kommunstyrelsen som nämnd för godkännande. Om kommunstyrelsen beslutar att förklara uppdragen genomförda redovisas dessa vidare till kommunfullmäktige inom ramen för Göteborgs Stads uppföljningsstruktur.

I avsnitt 5.1.2.2 gör stadsledningskontoret en delredovisning till kommunstyrelsen som nämnd för kännedom. Uppdragen kommer att redovisas till kommunstyrelsen som nämnd för godkännande vid senare tillfälle.

5.1.2.1 Uppdrag stadsledningskontoret föreslår kommunstyrelsen som nämnd att för egen del förklara genomförda

1. Alla nämnder och styrelser får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstiger fem procent, dnr 0199/23.

Förvaltningen bedriver verksamhet som inte omfattar arbeten som utförs av timanställda i någon större grad. Förvaltningens andel av arbetade timmar som utförs av timanställda tjänstepersoner är 0,5 procent.

2. Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samband med den årliga anvisningen enligt bosättningslagen eftersträva en mer proportionell fördelning av flyktingmottagandet genom att erbjuda kommuner med relativt lågt flyktingmottagande möjligheten att självmant upplåta boendelösningar åt nyanlända, dnr 1437/22.

Anvisade enligt lag (2016:38, bosättningslagen) om mottagande av vissa nyanlända invandrare för bosättning var enligt förslag från Länsstyrelsen 94 nyanlända personer i Göteborg år 2024. Stadsledningskontoret skickade 2023-07-27 en förfrågan via e-post till kommunerna i Västra Götalands län om intresse av att ta emot ett större antal flyktingar än vad som anvisas enligt bosättningslagen. Av de kommuner som tog emot förfrågan återkom ett par med svar att de ställer sig positiva till att ta emot nyanlända från Göteborgs kommuntal. I dialog med kommunerna gjordes överenskommelser att Borås Stad och Ulricehamns kommun ska ta emot 11 respektive 19 nyanlända personer från Göteborg. Länsstyrelsen beslutade enligt denna fördelning vilket innebär att Göteborgs Stad ska ta emot 64 nyanlända individer för bosättning under 2024.

5.1.2.2 Uppdrag stadsledningskontoret delrapporterar till kommunstyrelsen

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram en klimatanpassningsplan i enlighet med klimatkontraktet, dnr 0120/22

Framtagandet av en klimatanpassningsplan ska ses i sammanhanget av stadsledningskontorets mer generella uppdrag att samordna stadens klimatanpassningsarbete. Samordningsuppdraget har varit inriktat på att skapa förutsättningar till en samordnad och effektiv vattenhantering inom stadens verksamheter med uppdrag inom samhällsbyggnadsområdet. Hanteringen avser

bland annat högt vatten, skyfall, dagvatten och beaktande av miljökvalitetsnormer för vatten. Samordningen omfattar också ett påverkansarbete relativt staten kring medfinansiering av översvämningsskydd samt behovet av förändringar i lagstiftning inom området. Både frågan kring finansiering och lagstiftning utgör centrala förutsättningar för att kommuner på ett ändamålsenligt sätt ska kunna arbeta med olika typer av klimatanpassningsrelaterade insatser.

I kommunfullmäktiges budget för 2022 fick kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram en klimatanpassningsplan. Syftet med klimatanpassningsplanen är att ta ett brett grepp kring frågan för att strukturera och stödja staden som verksamhetsutövare, fastighetsägare och stadsplanerande organisation i arbetet med prioriteringar när det gäller klimatanpassning. I framtagande av klimatanpassningsplanen har en arbetsprocess för stadens samordnade klimatanpassningsinsatser som berör samtliga förvaltningar och bolag, påbörjats. I anslutning till en delrapportering av uppdraget gav kommunfullmäktige 2023-01-26 § 17 uppdraget till nämnder och styrelser att analysera klimateffekternas påverkan och konsekvenser för sin verksamhet, samt identifiera och nominera åtgärdsbehov till stadens kommande klimatanpassningsplan. Inskickade nomineringar har under hösten bearbetats i dialog med förvaltningar och bolag genom ett antal workshops med det staden-övergripande nätverket för planen.

Arbetet med att färdigställa planen är i sitt slutskede och stadsledningskontoret beräknar att återrapportera uppdraget till kommunstyrelsen/kommunfullmäktige i april 2024 i enlighet med den tidplan som framgick av tidigare delrapportering.

5.1.3 Uppdrag från kommunfullmäktige utanför budget

Uppdragen i avsnitt 5.1.3.1 överlämnas i årsrapporten till kommunstyrelsen som nämnd för godkännande. Om kommunstyrelsen beslutar att förklara uppdragen genomförda redovisas dessa vidare till kommunfullmäktige inom ramen för Göteborgs Stads uppföljningsstruktur.

I avsnitt 5.1.3.2 gör stadsledningskontoret en delredovisning till kommunstyrelsen som nämnd för kännedom. Uppdragen kommer att redovisas till kommunstyrelsen för godkännande vid senare tillfälle.

5.1.3.1 Uppdrag stadsledningskontoret föreslår kommunstyrelsen som nämnd att för egen del förklara genomförda

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att samordna och stödja socialnämnderna, nämnden för demokrati och medborgarservice, nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning, förskolenämnden, grundskolenämnden och utbildningsnämnden i arbetet mot desinformation om socialtjänsten, dnr 0424/23 - KF 2023-03-23 § 22, punkt 10.

Stadsledningskontoret har enats om en enhetlig riktning att ha som utgångspunkt om vad desinformation innebär. Den utgår från definitionen Myndigheten för psykologiskt försvar har och lyder ”desinformation är falsk information som sprids med flit för att skada en person, organisation eller ett land”.

För att se vilka metoder som används idag i arbetet mot desinformation om socialtjänsten, vilka utmaningar förvaltningarna möter i sitt arbete samt vilka samverkans- och samordningsbehov som finns, har stadsledningskontoret kartlagt pågående arbete hos berörda förvaltningar. Kartläggningen har gjorts tillsammans med förvaltningarna genom intervjuer och gemensam workshop. Som grund för kartläggningen ligger även arbetet som nämnden för demokrati och medborgarservice genomförde 2022 i samverkan med socialnämnderna, vilka

redovisades för kommunstyrelsen i samlingsärende maj 2023.

Kommunfullmäktiges uppdrag till kommunstyrelsen var att samordna och stödja socialnämnderna, nämnden för demokrati och medborgarservice, nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning, förskolenämnden, grundskolenämnden och utbildningsnämnden i arbetet mot desinformation om socialtjänsten. Stadsledningskontoret har tillsammans med berörda förvaltningar utvidgat uppdraget till att inte bara innefatta arbete mot desinformation om socialtjänsten utan desinformation om *alla* ovanstående förvaltningar. Därtill inkluderas stadens samtliga förvaltningar och bolag av flera av stadsledningskontorets samordnande uppgifter, som exempelvis framtagande av kompetenshöjande material och information.

I kartläggningen framkommer behov av ökad kompetens om desinformation samt stöd i att stärka tilliten, arbetsmiljön och utveckla kommunikationen.

Stadsledningskontorets stöd och samordning utgår från befintliga strukturer och arbetssätt bland annat det centrala kompetensteamet som finns med inriktning otillåten påverkan och tystnadskultur på stadsledningskontoret. I kompetensteamet ingår funktioner som är relevanta för uppdraget, som exempelvis kommunikation, säkerhet, otillåten påverkan och våldsbejakande extremism. Därtill kan fler funktioner, utifrån behov, kopplas på i olika arbetsgrupper. Lokala kompetensteam ska även formeras inom berörda förvaltningar och bolag i enlighet med handlingsplanen för att motverka tystnadskulturer. En nära samverkan mellan det centrala komptensteamet på stadsledningskontoret och de lokala komptensteamen blir således en naturlig samverkansyta både gällande otillåten påverkan, tystnadskulturer och desinformation.

I kartläggningen framkommer olika behov av en samordnad funktion som vilket kan sammanfattas utifrån fyra områden; nationell samverkan, samverkan med civilsamhället, samordning av stadens arbete samt råd och stöd.

Stadsledningskontorets bedömning är att en samordnad funktion enligt ovan kommer att utgöra ett stöd för förvaltningar och bolag i arbetet mot desinformation.

2. Samtliga nämnder och styrelser får i uppdrag att möjliggöra för anställningar och praktikplatser för fler personer med funktionsnedsättning, uppdraget återrapporteras i respektive nämnd och styrelse, dnr 0630/23 - KF 2023-06-08, punkt 1.

Utifrån uppdraget att möjliggöra anställningar och praktikplatser för fler personer med funktionsnedsättning har förvaltningen gått igenom rekryteringsprocessen och bedömer att delar av uppdraget omhändertas inom den kompetensbaserade rekryteringen som staden har. Den ger alla personer samma möjligheter att söka tjänster. Vidare följer förvaltningen stadens gemensamma utvecklingsarbete med åtgärder för att möjliggöra anställningar. Kontakt kommer att tas med förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning för att inleda en dialog gällande mottagande av praktikanter med funktionsnedsättningar.

Stadsledningskontoret arbetar kontinuerligt med social hänsyn vid inköp och upphandlingar. Genom att staden i sina avtal ställer krav på leverantörer och upphandlingar kan kontoret bidra till att personer som står långt ifrån arbetsmarknaden får möjlighet till en anställning.

Stadsledningskontoret kommer i nära samarbete med stadens funktionshinderombudsman se över ytterligare möjliggörare för förvaltningen. Det kan vara utbildningsinsatser och andra riktade åtgärder.

3. Kommunstyrelsen, tillsammans med fastighetsnämnden och eventuellt ytterligare berörda aktörer, får i uppdrag att vid behov hantera och hjälpa

den Svenska Brukshundsklubbens Göteborgsavdelning i området med ny lokalisering för sin verksamhet, dnr 0919/22 - KF 2022-06-09 § 17, punkt 3.

Kommunfullmäktige beslutade 2022-06-09 § 17 att ge kommunstyrelsen, tillsammans med fastighetsnämnden och eventuellt ytterligare berörda aktörer, i uppdrag, att vid behov hantera och hjälpa den Svenska Brukshundsklubbens Göteborgsavdelning i området med ny lokalisering för sin verksamhet. Detta ska ske i dialog med Brukshundsklubben.

Från och med den 2 januari 2023 trädde ny organisation för stadsutveckling i kraft. Det innebär att exploateringsnämnden har tagit över fastighetsnämndens roll i uppdraget.

Stadsledningskontoret har följt frågan genom stadsbyggnads- och exploateringsförvaltningen i arbetet med kommunfullmäktiges antagande av detaljplan för skjutbana på del av Kallebäck 752:23 inom stadsdelen Kallebäck. Detaljplanen har överklagats till Mark- och miljödomstolen och har ännu inte vunnit laga kraft. Stadsledningskontoret har även haft avstämning med exploateringsförvaltningen gällande uppdraget. Exploateringsförvaltningens bedömning är att det kommer att ta åtminstone några år innan den nya skytteanläggningen kommer att kunna byggas och tas i bruk. Exploateringsförvaltningen har kontaktat ordförande i Brukshundsklubben och föreslagit ett möte i början av nästa år, för att ha dialog om klubbens eventuella behov av ny placering.

Stadsledningskontoret bedömer att frågan är omhändertagen hos exploateringsförvaltningen och att uppdraget därmed kan avslutas. Stadsledningskontoret kommer att fortsätta följa frågans utveckling över tid, bland annat genom detaljplanen och exploateringsnämndens redovisning av uppdrag från kommunfullmäktige ”att utreda och redovisa hur nämnden ur markägarrollen kan bidra till att åtgärder genomförs vid de befintliga skjutbanorna så att bullerstörning från verksamheten minskar”.

4. Kommunstyrelsen får i uppdrag att tillgänglighetsanpassa stadens rekryteringsprocess för alla arbetssökande, oavsett funktionalitet, dnr 0631/23 - KF 2023-06-08 §9, punkt 3.

Under året har stadsledningskontoret förtydligat flera delar av stadens rekryteringsprocess för att säkerställa att alla ska ha samma förutsättningar att söka stadens utannonserade tjänster. I rekryteringsprocessen har momentet med kravprofil utvecklats för att inte onödigt höga krav ska ställas på utbildning och tidigare arbetslivserfarenhet. Behoven ska nogsamt värderas och realistiskt bedömas utifrån vad som faktiskt krävs för att klara uppdraget. Detta för att undvika exkludering av personer som av olika skäl stått utanför arbetsmarknaden och därmed inte haft samma möjlighet att tillgodogöra sig arbetslivserfarenhet i samma utsträckning.

Stadens platsannonser är i sammanhanget viktiga ur flera aspekter. De marknadsför staden som arbetsgivare och gör verksamheterna synliga. Annonsen är också redskapet för att hitta rätt person för uppdraget. Hur verksamheterna utformar sina annonser påverkar möjligheterna att nå de personer som bäst matchar kravprofilen. Alla stadens annonser ska skrivas med ett enkelt språk och undvika tekniskt svåra ord för att inte försvåra förståelsen. Alla sökande som bjuds in till intervju ska ges möjlighet att delta oavsett funktionalitet. Därför betonas i processen att val av lokal är en viktig aspekt att tänka på. Göteborgs Stad är en arbetsgivare som välkomnar alla att söka utannonserade tjänster. Under 2024 kommer därför en text som beskriver stadens förhållningssätt att finnas i alla stadens annonser. Göteborgs Stad erbjuder en uppläsningstjänst av alla annonser genom arbetsförmedlingens hemsida, där alla stadens annonser publiceras. Under 2024 kommer en

uppläsningstjänst även att finnas tillgänglig på goteborg.se. I nära samarbete med stadens funktionshinderombudsman kommer utbildningsinsatser och kompetensutveckling av stadens HR-specialister, och i förlängningen rekryterande chefer, att planeras och genomföras under 2024 för att fortsatt öka tillgängligheten för kandidater i stadens rekryteringsprocess. Stadsledningskontoret bedömer att frågan är omhändertagen och att uppdraget därmed kan avslutas.

5. Kommunstyrelsen får i uppdrag att samordna insatser för intern och extern kommunikation i syfte att sänka energiförbrukningen och effektbehovet inför vintern 2023/2024, dnr 0825/23 - KF 2023-09-07 § 13, punkt 10

Stadsledningskontoret har haft samordningsmöte med Göteborg energi, stadsfastighetsförvaltningen och miljöförvaltningen och bedömt att arbete och kommunikation om minskad energiförbrukning utförs både externt och internt. Göteborg energi hade under hösten 2023 en två-veckors kampanj med titeln ”Hållbara ihop” om smart elanvändning, som fick gott genomslag. Kampanjen med råd om energispartips ligger sedan dess på startsidan på Göteborgs energis webbplats. Miljöförvaltningens arbete följer energiplanen och stadsfastighetsförvaltningen arbetar med energibesparing kontinuerligt i sitt grunduppdrag. Stadsledningskontoret publicerade en nyhet för hela staden på intranätet/digitala navet i december med tips om åtgärder för elbesparing på arbetsplatsen. Skulle en risk för ny energikris uppstå har samtliga förvaltningar upparbetade planer och kan snabbt komplettera kommunikationen utifrån detta.

6. Redovisning av fyra uppdrag avseende projektet Skeppsbron, dnr 1859/17 § 2 - KF 2020-11-12.

Kommunfullmäktige beslutade 2023-10-12 § 9 om en hemställan från Göteborgs Stads Parkering AB avseende Skeppsbrogaraget. Beslutet berörde även detaljplanefrågan för Skeppsbron och som en konsekvens därav bedömer stadsledningskontoret att nedanstående uppdrag, enligt kommunfullmäktiges beslut 2020-11-12 §2, blir inaktuella och därmed upphör.

Punkt 1 - dnr 1544/20.
Byggnadsnämnden och fastighetsnämnden, tillsammans med framför allt Älvstranden Utveckling AB och kommunstyrelsen, samt övriga berörda nämnder och bolag får i uppdrag att: - Utreda förutsättningarna för att genom detaljplaneändringar tillskapa ytterligare exploateringsvolymer av kvartersmarken inom gällande detaljplan, samt att uppskatta hur stora exploateringsintäkter denna exploatering skulle kunna innebära, utifrån olika scenarier.

Punkt 2 - dnr 1545/20.
Ge byggnadsnämnden och fastighetsnämnden, tillsammans med framför allt Älvstranden Utveckling AB och kommunstyrelsen, samt övriga berörda nämnder och bolag i uppdrag att inleda samarbetssamtal med berörda fastighetsägare och byggaktörer inom detaljplaneområdet för att sondera och sammanställa intresset för ökad exploateringsgrad.

Punkt 7 - dnr 1554/20.
Älvstranden Utveckling AB, tillsammans med framförallt byggnadsnämnden, fastighetsnämnden och kommunstyrelsen får i uppdrag att genomföra:
- Kvarteret Redaren, exklusive Kinesiska muren, ska exploateras via gällande avtal med Förvaltnings AB Framtiden där intäktsoptimering enligt underlaget på 40 mnkr ska eftersträvas.
- Fastigheten Kinesiska muren ska intäktsoptimeras, och det alternativ som ger bäst ekonomisk intäkt för staden ska väljas.
- Den ändrade upplåtelseformen enligt tjänstutlåtandet för programmet från hyresrätter till bostadsrätter ska kvarstå. (exklusive kvarteret Redaren som går till Förvaltnings AB Framtiden för exploatering av hyresrätter).

- Triangeltomten exploateras enligt den nya inriktningen i tjänsteutlåtandet för att intäktsoptimeras. - Även byggrätten på Skeppsbropiren ska utredas om den kan exploateras, likt vad som beskrivs i PM alternativt utförande Skeppsbron, för att intäktsoptimeras likt Triangeltomten.

Punkt 12 - dnr 1555/20.
Kommunstyrelsen får i uppdrag att återkomma till kommunfullmäktige med halvårsredovisning innehållande; upparbetade kostnader, ekonomisk prognos fram till färdigställande, utveckling av riskreserven och utveckling av projektets risker.

5.1.3.2 Uppdrag stadsledningskontoret delrapporterar till kommunstyrelsen

1. Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med socialnämnderna, nämnden för funktionsstöd och äldre samt vård- och omsorgsnämnden föreslå åtgärder för att ta fram och säkerställa användandet av kontrollåtgärder för att motverka välfärdsbrott som exempelvis assistansfusk, fusk vid utbetalningar av ekonomiskt bistånd, nödbistånd och andra sociala bidrag, dnr 0309/23 - KF 2023-02-23 § 28, punkt 4.

Kommunfullmäktige beslutade februari 2023 om uppdraget. Vid samma tillfälle gavs flera närliggande uppdrag kopplat till välfärdsbrott som stadsledningskontoret följt och samordnat för bästa resultat. Nämnden för funktionsstöd och äldre samt vård- och omsorgsnämnden fick i uppdrag att stärka arbetet mot välfärdsbrott i enlighet med vad som framgår av stadsledningskontorets tjänsteutlåtande. Äldre samt vård- och omsorgsnämnden fick i uppdrag att utveckla processen för handläggning av hemvårdsbidrag för att motverka fusk. Socialnämnderna Centrum, Hisingen, Nordost och Sydväst fick i uppdrag att inrätta särskilda FUT-funktioner med uppdrag att utreda felaktiga utbetalningar samt samverka i arbetet mot välfärdsbrott inom staden.

Tjänsteutlåtandet som var underlag till beslut om uppdragen innehåller flera åtgärdsförslag om exempelvis att ta fram handläggningsstöd kopplat till personlig assistans och skapa rutiner för underrättelser samt stärka samverkan inom och mellan förvaltningarna. För att underlätta genomförandet har stadsledningskontoret tillsammans med förvaltningen för funktionsstöd och äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen arbetat med att definiera uppdragen samt tagit fram en tid- och aktivitetsplan för de redan föreslagna åtgärderna. Därtill har ytterligare åtgärder identifierats i form av gemensamma nyckeltal för uppföljning samt en tipsfunktion för allmänheten. Stadsledningskontoret har sammankallat förvaltningarna för att öka samverkan inom och mellan förvaltningarna. Dialog har även förts med socialförvaltningarnas FUT-funktioner, förvaltningen för inköp och upphandling samt andra kommuner, till exempel Södertälje, Helsingborg, Umeå och Sollentuna.

Hittills har uppdragen exempelvis resulterat i att äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen har tagit fram och förankrat en rutin för tips, informationsöverföring och inhämtning för att motverka välfärdsbrott och främja sund konkurrens. Rutinen är kopplad till privata utförare och gäller mellan EKU (enheten för kontrakt och uppföljning) och Spink (samplad placerings- och inköpsfunktion) samt INK (inköps- och upphandlingsförvaltningen). Arbete pågår i förvaltningen för funktionsstöd för att även privata utförare av insatsen personlig assistans ska omfattas av rutinen. Båda förvaltningarna ingår i ett Brå-projekt och genomför crimeproofing som är ett sätt att riskidentifiera regler och rutiner gällande utbetalning för personlig assistans och hemvårdsbidrag. Slutsatserna kommer att användas inom ramen för uppdragen.

Samtliga fyra socialförvaltningar har inrättat FUT-funktioner som ska utreda felaktiga utbetalningar. De träffas regelbundet för att skapa samsyn i arbetet. Bland

annat har nätverket tagit fram gemensamma nyckeltal för uppföljning av FUT samt en arbetsbeskrivning för FUT-handläggare som ska gälla stadenövergripande. Förvaltningen för funktionsstöd samt äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen har också identifierat behovet av FUT-funktioner och har påbörjat planering för det.

Stadsledningskontoret bedömer att det kvarstår arbete för att förvaltningen för funktionsstöd samt äldre samt vård- och omsorgsförvaltningen ska kunna anses vara riggade för att upptäcka och motverka välfärdsbrottslighet på ett sätt som genomsyrar all verksamhet. Ett viktigt moment är att skapa en systematik för att hantera riskmoment som uppkommer i olika delar av handläggningsprocessen och verksamheterna. Detta arbete har påbörjats och planeras genomföras under våren 2024. Stadsledningskontoret kommer fortsätta att ha avstämningar med förvaltningarna samt erbjuda stöd.

Slutrapportering av uppdraget till kommunstyrelsen samt närliggande uppdrag till nämnden för funktionsstöd samt äldre samt vård- och omsorgsnämnden planeras ske i delårsrapport augusti 2024.

2. Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram förslag på åtgärder för att omhänderta Valhallabadets kulturhistoriska värden, SLK-2023-00638 (dnr 0638/23) - KF 2023-06-08 § 15, punkt 5

Kommunfullmäktige beslutade om uppdraget i samband med vägvalsbeslut för Ny arena och stadsutveckling i evenemangsområdet 2023-06-08.

Utredningsarbete genomförs vid stadsledningskontoret och projektdirektiv har tagits fram och fått godkännande i programorganisationen. Dialog pågår med Programorganisationen för ny arena och stadsutveckling i evenemangsområdet, förvaltningar som deltar inom plan och byggprocessen, då primärt med arbetsgrupp för Sociala frågor och kulturmiljö Evenemangsområdet. Aktuellt detaljplanearbete beräknas beslutas om att gå ut på samråd i maj/juni 2024.

För den kommande genomförandeorganisationen har dialog genomförts med Higab (samordnar kommande rivning), Got Event (driver nuvarande bad), idrott- och föreningsförvaltningen (kommer att ansvara för att bygga nytt centralbad). Deltagande i möten har även representanter från kulturförvaltningen varit.

Det inledande arbetet har omfattat att komma fram till och inventera vilken dokumentation som redan idag finns som avser Valhallabadets kulturhistoriska materiella värden. Vidare om och på vilket sätt immateriella värden kan sägas ha omhändertagits och dokumenteras. Aktuell forskning har undersökts utifrån stadens deltagande i kunskapsplattformen Urban Futures där en forskare vid Göteborgs universitet, har genomfört ett arbete kopplat till Artistens omvandling och flickläroverket Kjellbergskas rivning.

Stadsledningskontoret planerar att ta fram en rapport som omfattar ett kunskapsunderlag. En beskrivning i form av definition av kulturhistoriskt värde och om det är möjligt att ta omhand materiella och immateriella värden som finns i Valhallabadet, i ett genomförande, i linje med fattat vägvalsbeslut. Rapportunderlaget ska också innehålla en redovisning av relevanta forskningsfält som kan vara till stöd i genomförandet. Rapporten med kunskapsunderlaget beräknas redovisas i samband med delårsrapport per augusti 2024.

5.1.4 Uppdrag från kommunstyrelsen

Uppdragen i avsnitt 5.1.4.1 överlämnas i årsrapporten till kommunstyrelsen som nämnd för godkännande. Kommunstyrelsen som nämnd ska fatta beslut om

uppdragen kan förklaras fullgjorda.

5.1.4.1 Uppdrag stadsledningskontoret föreslår kommunstyrelsen som nämnd att förklara fullgjorda

1. Stadsledningskontoret ges i uppdrag att fördjupa och stärka samarbetet med de fackliga organisationerna utifrån samverkan och det systematiska arbetsmiljöarbetet i hela stadens organisation, dnr 1200/21 - KS 2021-09-15 § 666, punkt 4.

En partsgemensam grupp bildades i januari 2022 med företrädare från de olika arbetstagarförbunden för att arbeta med frågan om att stärka samarbetet. Parallellt med dialogen i den partsgemensamma gruppen pågick arbete med handlingsplan tystnadskultur, rutin för årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt en översyn av Samverkan Göteborg. Samtliga dessa aktiviteter har haft tydliga beröringspunkter med uppdraget om att fördjupa och stärka samarbetet med de fackliga och i synnerhet det sistnämnda gällande det partsgemensamma arbetet kring implementering och utbildning i Samverkan Göteborg.

Stadsledningskontoret bedömer att frågan är omhändertagen och att uppdraget därmed kan avslutas, genom arbetet bedrivet i den ursprungliga partsgemensamma gruppen samt genom nämnda aktiviteter, vilket samverkades på CSG den 14 december 2023. Medskicket vid samverkan var att det fortsatt är angeläget att arbeta tillsammans för konstruktiva och förtroendefulla relationer med respekt för de olika rollerna och förutsättningarna.

2. Stadsledningskontoret får i uppdrag att i årsrapporten återkomma med en för egen del fördjupad beskrivning av omhändertagandet av uppdraget att möjliggöra för anställningar och praktikplatser för fler personer med funktionsnedsättning, dnr SLK-2023-00892 - KS 2023-10-18 § 676, punkt 4.

Under punkt 2 i avsnitt 5.1.3.1 lämnas likalydande svar som nedan.

Utifrån uppdraget att möjliggöra anställningar och praktikplatser för fler personer med funktionsnedsättning har förvaltningen gått igenom rekryteringsprocessen och bedömer att delar av uppdraget omhändertas inom den kompetensbaserade rekryteringen som staden har. Den ger alla personer samma möjligheter att söka tjänster. Vidare följer förvaltningen stadens gemensamma utvecklingsarbete med åtgärder för att möjliggöra anställningar. Kontakt kommer att tas med förvaltningen för arbetsmarknad och vuxenutbildning för att inleda en dialog gällande mottagande av praktikanter med funktionsnedsättningar.

Stadsledningskontoret arbetar kontinuerligt med social hänsyn vid inköp och upphandlingar. Genom att staden i sina avtal ställer krav på leverantörer och upphandlingar kan kontoret bidra till att personer som står långt ifrån arbetsmarknaden får möjlighet till en anställning.

Stadsledningskontoret kommer i nära samarbete med stadens funktionshinderombudsman se över ytterligare möjliggörare för förvaltningen. Det kan vara utbildningsinsatser och andra riktade åtgärder.

5.1.5 Uppföljning Personal- och kompetensförsörjningsanslaget

Anslaget ska bidra till att staden klarar kompetensförsörjningsutmaningen. Anslaget ska stödja personal- och arbetsgivarpolitiken utifrån ambitionerna i kommunfullmäktiges budget. Flertalet av de insatser som görs har bedrivits under flera år. Insatserna 2023 har legat väl i linje med Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019–2023. Under året har vissa aktiviteter inte kunnat

genomföras eller så har omfattningen varit mindre omfattande vilket sammantaget har bidragit till ett överskott.

Bemanning
Staden, dess många yrken och olika karriärvägar har marknadsförts i digitala kanaler, sociala medier och annan media samt på utbildningsmässor och arbetsmarknadsdagar. Underlag och undersökningar om olika målgrupper har tagits fram och använts inom området och stadens verksamheter.

Kompetensförsörjning
Inom funktionshinderområdet har utbildningar genomförts inom kommunikation, lågaffektivt bemötande, autismspecifik kunskap, sambandet emellan psykiatrisk sjukdom/tillstånd samt intellektuella funktionsnedsättningar. Dessa har bidragit till att höja kompetensen i delar av verksamheten samt skapat förutsättningar för en tryggare miljö för både brukare och personal. Sammantaget har av anslaget finansierad verksamhet bidragit till att verksamheten har fler medarbetare med rätt kompetens för att utföra sina olika uppdrag. Samtliga planerade aktiviteter har ej kunnat genomföras på grund av att avtal har saknats.

I syfte att förbättra kvaliteten samt öka stabiliteten har medel för socialsekreterarnas arbetssituation nyttjas så att stadens plattformar genomför introduktion och kompetensutvecklingsinsatser för medarbetare på såväl socialsekreteranivå som förste socialsekreterar- och enhetschefsnivå. Därtill sker ett arbete över områdesgränserna, exempelvis genom ett samverkansprojekt mellan Barn och unga och Funktionshinder. Ytterligare aktiviteter har handlat om att sprida information om aktuell kunskap och nya forskningsrön. Plattformsarbetet är en betydelsefull del i arbetet för en likvärdig socialtjänst inom staden. Samtliga planerade aktiviteter har ej kunnat genomföras på grund av att medarbetare har slutat.

Inom förskolan har fokus varit på grundläggande barnskötarutbildning för personal som saknar utbildning samt kompetenshöjande aktiviteter för att ge personal med svenska som andraspråk fördjupade kunskaper i yrkesspråket. Vidare har även fortbildning för barnskötare genomförts samt kompetensutveckling i språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt för att samtliga förskolor ska ha en struktur som stödjer utveckling och lärandet för alla barn. Ett viktigt fokus i detta har varit att stärka förskollärarens förmåga att leda arbetslagets interkulturella arbete. Satsningarna har bidragit till ökad kvalitet i undervisningen för barns lärande och utveckling samt ökad likvärdighet mellan förskolor för att alla barn ska få tillgång till undervisning av hög kvalitet och kompensera för barns olika förutsättningar. Under året har medel inom anslaget omfördelats till denna del från överskott inom anslaget, vilket medgett att ytterligare kompetensutveckling har kunnat genomföras.

Medarbetare inom fritidshemsverksamheten har kunnat kombinera studier och arbete som leder till legitimation och behörighet som lärare i fritidshem. För att stärka behörigheten i grundsärskolan och gymnasiesärskolan har medarbetare vidareutvecklat sig för att kunna komplettera sin legitimation i syfte att nå en speciallärarbehörighet. Även behörighetsgivande studier för modersmålslärare har genomförts. Sammantaget har utbildningarna bidragit till att öka andelen behörig personal och höja kompetensen i de verksamheter där det är som svårast att rekrytera. Det har varit ett konkret sätt att arbeta med kompetensförsörjningen, samt haft ett tydligt signalvärde till berörda verksamheter och varit uppskattat av medarbetarna. Under året har medel inom anslaget omfördelats till denna del från överskott inom anslaget, vilket medgett att ytterligare kompetensutveckling har kunnat genomföras.

Inom äldre-vård och omsorg har fokus legat på att utbilda specialistsjuksköterskor samt fördjupningskurser för legitimerad personal. Förvaltningens kompetenscenter

har under året driftsatts och fungerar nu som en stödfunktion i linjen, genom att erbjuda en likvärdig kompetens- och kvalitetsutveckling samt främja ett verksamhetsnära lärande, innovativa lösningar och en evidensbaserad praktik. Inom verksamheten Ung Omsorg har förvaltningens yrken marknadsförts på grundskolor och gymnasier vilket har bidragit till att öka intresset för studier inom vård och omsorg.

Chefsförsörjning
Det är fortsatt högt söktryck på morgondagens chef och utvärderingarna visar på goda resultat. Under året har en film tagits fram för att marknadsföra och visa på ”resan morgondagens chef” och vad den innebär för individer som går programmet. Ett nytt chefsutvecklingsprogram för strategiska chefer har startats upp genom ett pilotprojekt som pågår till 2024. Den digitala utbildningsplattformen Iknow lanserades och möjliggör för chefer att på distans ta del av digitala utbildningar i frågor som är relevanta i chefsrollen. En återkommande problematik för stadens chefer är att de inte har möjlighet att prioritera utbildningar och att de anmäler sig till utbildningar men avanmäler sig på grund av för hög arbetsbelastning. Inom chefsförsörjningen har inte alla aktiviteter kunnat genomföras på grund av resursbrist och sjukdom.

5.1.6 Uppföljning samordningsfunktion Agenda 2030

En central samordningsfunktion för Agenda 2030 har inrättats på stadsledningskontoret under 2023 utifrån kommunfullmäktiges budgetuppdrag och det ramdirektiv som fanns med i delårsrapport mars till kommunstyrelsen.

Under hösten har samordningsfunktionen arbetat med att forma uppdraget. Det har skett genom dialog internt på stadsledningskontoret med särskilt fokus på förstärkningsuppdraget MR, jämlikhet och jämställdhet. Samordningsfunktionen har också påbörjat ett strategiskt samarbete med bland annat Sveriges Kommuner och Regioner och relevanta kommuner. Samordningsfunktionen har också kontaktats av verksamheter i staden som ligger långt fram i sitt hållbarhetsarbete.

En första mappning av de 17 globala målen i relation till kommunfullmäktiges sju mål för 2024 har genomförts.

För att stärka arbetet med jämlikhet, jämställdhet och mänskliga rättigheter gör den centrala samordningsfunktionen bedömningen att:

1) en mer integrerad hållbarhetsstyrning skulle skapa bättre förutsättningar för staden att ta tillvara synergieffekter och hantera målkonflikter inom ramen för Agenda 2030 och stadens program och planer.

2) en samordnad ledning och uppföljning med helhetsperspektiv skulle också skapa förutsättningar för staden att öka takten i omställningen – vilket är nödvändigt för att nå mål inom alla hållbarhetsdimensioner – och göra stadens verksamheter mer rustade att möta de samhällsutmaningar vi står inför.

Baserat på höstens aktiviteter har en handlingsplan för 2024 arbetats fram med tre huvudområden.

- analysera stadenövergripande kartläggning med syfte att fånga synergier och målkonflikter samt behov av stöd och styrning i förvaltningars och bolags uppdrag att driva ett integrerat och proaktivt hållbarhetsarbete
- fortsatt internt arbete för att integrera hållbarhetsdimensionerna i ordinarie processer på stadsledningskontoret
- fortsatt bidra till att öka kunskapen om hållbarhet och Agenda 2030 i stadens förvaltningar och bolag

5.1.7 Uppföljning Äldreombudsmannens arbete

Äldreombudsmannens uppdrag, uppgift och inriktning, är att synliggöra mångfald och verka för goda levnadsförhållanden och äldres rättigheter utifrån ett mänskligt rättighetsperspektiv. Omvärldskunskap, företrädarkunskap och erfarenhetskunskap är grundkomponenter i det arbetet. Dessa har på olika sätt stärkts under 2023 lokalt, nationellt och internationellt.

I takt med en åldrande befolkning blir den mänskliga rättighetsdimensionen av åldrandet allt viktigare. För att staden ska kunna ta ansvar för lika tillgång till rättigheter för äldre personer krävs kunskap om mänskliga rättigheter och när de kränks, samt strategier och aktiva åtgärder för att främja jämlika förutsättningar. Dialog- och kunskapsöverföring till nämnder/styrelser som särskilt berörs i de frågor som ombudsmannen arbetar med kan därför bli än mer viktig i det fortsatta arbetet.

Aktiviteter genomförda i sin helhet

Under året har Äldreombudsmannens arbete återkopplats i rapport benämnd Mänskliga rättigheter blir inte färre med åldern. Därutöver har Äldreombudsmannens gjort en deluppföljning av handlingsplan åldersvänliga Göteborg 2021–2024.

Äldreombudsmannen har i samverkan med Äldre och vård och omsorgsförvaltningen genomfört en större kartläggning genom intervjuer med hyresgäster på vård och omsorgs boenden i samtliga stadsområden som del av en större kartläggning. Rapporten är återredovisad under året.

Äldreombudsmannen genomförde en rad olika samhällssatsningar under 2023. En särskild händelse att nämna 2023 är Årsrika Jubileumsfestival (jan-sep) som en del i Göteborgs 400-årsjubileum. Ombudsmannen, Åldersvänliga Göteborg, Age Cap vid Göteborgs Universitet var arrangörer i samverkan med stadens centrala pensionärsråd och ett 30-tal aktörer och ett 50-tal programpunkter.

Äldreombudsmannen genomförde informations- och kommunikationssatsningar under året får att nå fler och olika äldregrupper. Under december 2023 har en fysisk synpunktsblankett tagits fram med syftet att bredda och variera vägarna för att höra av sig till ombudsmannen. Vid ett positivt utfall för att nå fler äldregrupper kan den vara aktuell att översättas till fler språk.

5.1.8 Uppföljning Funktionshinderombudsmannens arbete

Funktionshinderombudsmannens uppdrag att driva på, utbilda och säkerställa att funktionshinderperspektivet tillämpas i alla nämnder och styrelser har fortgått enligt plan. Under året har insatser riktats till verksamheter med störst behov.

Det är fortsatt en utmaning i stadens verksamheter att skilja på de funktionsstödsfrågor som omhändertas av framför allt nämnden för funktionsstöd och funktionsrättsfrågor som berör samtliga nämnder och styrelser. Likaså är det en utmaning att få fler verksamheter att få med funktionshinderperspektivet i sina uppföljningar och enkäter Genom att fler nämnder och styrelser adresserar funktionshinderperspektivet enligt programmet för full delaktighet kan staden i större utsträckning fungera för fler personer med funktionsnedsättning och deras anhöriga.

Stödet till verksamheterna i stadens uppföljningssystem har fortsatt under 2023. Erfarenheten från 2022 var positiv. Varje förvaltning och bolag rapporterar under året på tre av tio rättighetsområden i programmet för full delaktighet i syfte att synliggöra hur programmets mål, strategier och målgrupp adresseras i den egna

verksamheten.

Funktionshinderombudsmannen har under året rapporterat i Indikatorrapport 2022, om hur utvecklingen i staden har gått utifrån programmet för full delaktighet.

Funktionshinderombudsmannen lämnar under våren 2024 en mer utförlig och fördjupande årsrapport om sin verksamhet direkt till kommunstyrelsen/kommunfullmäktige.

5.1.9 Uppföljning Visselblåsarfunktionen

I december 2021 trädde lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden, visselblåsarlagen, i kraft. Visselblåsarlagen ger ett ramverk kring vem som kan rapportera om missförhållanden och därmed skyddas av lagen, vilka missförhållanden som kan anmälas och även vissa riktlinjer kring hanteringen av rapporterna. År 2023 har funktionens fokus legat på fortsatt anpassning till den nya lagen, för att bidra till en sund organisationskultur genom att arbeta med att upptäcka, hantera och förebygga missförhållanden och oegentligheter i staden. Detta görs både genom arbetet med de enskilda ärenden som funktionen utreder, såväl som genom förbättring av våra övergripande processer.

Vad gäller att bidra till att upptäcka missförhållanden i Göteborgs stad har funktionen under året mottagit totalt 201 rapporter. 107 rapporter har hanterats av visselblåsarfunktionen och 94 rapporter har den externa leverantören sänt direkt till berörd förvaltning/bolag. Rapporter som sänds direkt till förvaltning/bolag är sådana som faller utanför visselblåsarfunktionens utredningsområde. Under 2022 inkom totalt 160 rapporter varav 103 rapporter utreddes av funktionen och 57 rapporter bedömdes hamna utanför funktionens utredningsområde. En djupare analys av inkomna ärenden under 2023 kommer att göras i samband med redovisningen till kommunstyrelsen under det första kvartalet 2024. Vi kan konstatera att rapporteringskanalen är känd och används av stadens anställda för att anmäla missförhållanden och oegentligheter.

Visselblåsarfunktionen har bland annat börjat att tydligare styra och projektleda utredningarna som utförs av funktionens kontaktpersoner på förvaltningarna och bolagen. Förändringen är ett led i att effektivisera kontaktpersonernas arbete genom att hjälpa dem att framhäva sådant som är särskilt intressant ur ett oegentlighetsperspektiv och utelämna sådant som inte faller inom ramen för visselblåsarfunktionens mandat. Förändringen syftar även till att ytterligare stärka det lagstadgade skyddet för den som rapporterar såväl som den eller de personer som pekas ut i rapporterna. Under 2023 anordnade funktionen tre utbildningsdagar för funktionens kontaktpersoner på förvaltningar och bolag. Kontakten med funktionens kontaktpersoner har förstärkts och målet är att fortsätta utveckla relationerna med kontaktpersonerna. Under 2024 ska funktionen erbjuda fördjupningskurser och även introduktionsutbildningar till nya kontaktpersoner.

Under 2023 har funktionen fortsatt att utveckla det förebyggandet arbetet. Målet är att mer systematiskt använda resultatet av utredningarna för att skapa en överblick av de brister som upptäcks i staden. Rapporter som anmäler företeelser som återkommer varje år bör kunna förebyggas genom säkerställande av att rutiner efterföljs, genom informationsinsatser och utbildningar. Det förebyggande arbetet handlar även om att utreda rätt ärenden och om utredandet i sig. För att motverka att upptäckta missförhållanden sker igen, har vi under året etablerat kontakt med nyckelfunktioner i staden som har möjlighet att påverka stadens styrdokument, chefsutbildningar, göra djupare kontroller av upptäckta företeelser eller har möjlighet att utveckla den interna kontrollen. Vissa förändringar har genomförts direkt andra är mer långsiktiga.

För att öka kunskapen kring stadens hantering av rapporter och informera om funktionens arbete mot korruption och oegentligheter har visselblåsarfunktionen under 2023 fortsatt att besöka nämnder och bolag.

5.1.10 Uppföljning av Centrum för hållbar stadsutveckling, kunskaps- och forskningsplattform 2020–2024

Under 2023 har Urban Futures fortsatt arbetet med kunskapsutveckling inom fem tematiska spår: Ledning och organisering för rättvis klimatomställning, Gränsöverskridande kunskap och lösningar för klimatanpassning, Konst och kulturs i planering och stadsutveckling, Demokratisering av boende, byggande och gemensamma livsmiljöer, Transdisciplinär kunskapsutveckling och samskapande för omställningsarbete.

Under året har det pågått 17 projekt med koppling till Urban Futures, där Göteborg ingår i elva. Resultaten från projekten har spridits genom till exempel seminarier. Urban Futures har ingått i totalt fem projektansökningar. Av dessa blev tre projekt godkända under året, vilket resulterade i beviljade medel på nära 12 miljoner kronor till involverade projektparter. Ytterligare en av projektansökningarna väntade vid årsskiftet på beslut. Ett av de beviljade projekten 2023 där Göteborgs stad ingår är SamLab, med målet att tillsammans med deltagande kommuner utveckla policy kring arbetssätt, rollfördelning, prioritering och hantering av målkonflikter i klimatanpassningsarbetet. Projektet forskarskolan Just Transitions - om ledning och organisering för rättvis urban och regional klimatomställning - som beviljades stöd 2022 startade under 2023. Tre doktorander är knutna till stadens verksamheter, på miljöförvaltningen, stadbyggnadsförvaltningen och på stadsledningskontoret.

Under 2023 arrangerades fem Urban Lunch-time, föredrag med både djupt och brett perspektiv på hållbar stadsutveckling såsom transporteffektivitet, hållbar välfärd och barns plats i staden. Föredragen har direktsänts och även spelats in. Urban Futures bidrog även till innehållet på Frihamnsdagarna, Transportforum och Act Sustainable. Urban Futures var en av medarrangörerna för konferensen Idéburet och socialt byggande, en nationell konferens med fokus på inkluderande former av byggande och boende, som arrangerades på Kulturhuset Bergsjön.

Göteborgs centrum för hållbar utveckling, GMV, vid Chalmers och Göteborgs universitet, där plattformen Urban Futures är placerad, kommer vid årsskiftet uppgå i en ny västsvensk samverkansarena för hållbar utveckling, Wexsus - Västsveriges nexus för hållbar utveckling. Den nya arenan kommer att utgöras av ett konsortium med tre lärosäten som ägare: Chalmers, Göteborgs universitet och Högskolan väst. Vid årsskiftet upphör därför GMV som organisatorisk enhet och verksamhet inom GMV överförs till Wexsus. Det innefattar till exempel avtal med externa parter.

För Urban Futures finns ett konsortieavtal mellan åtta parter (offentlig sektor, akademi och forskningsinstitut) som reglerar samverkan, finansiering och verksamhet under perioden 2020–2024. I enlighet med avtalet stödjer Göteborgs Stad verksamheten, utöver inkind-tid, med 2 miljoner per år. Ett arbete pågår i styrelsen för Urban Futures för att undersöka vad den nya samverkansarenan Wexsus innebär för nuvarande samverkan, och ett arbete pågår gemensamt mellan parterna inom Urban Futures att undersöka förutsättningarna för att teckna ett nytt samverkansavtal för den kommande perioden. Stadsledningskontoret avser att under 2024 skriva fram ett särskilt beslutsärende om eventuell fortsättning med finansiering efter avtalets utgång.

5.1.11 LOV3 Övergripande lägesbild

Antalet LOV3-områden i stadsledningskontorets regi är desamma som under 2022. LOV3-områden finns i centrumkärnan inklusive Järntorgsområdet samt i Högsbo och Angered. Stadsledningskontoret för en kontinuerlig dialog med Polismyndigheten om vilka tider och på vilka platser ordningsvakter gör mest nytta för allmänheten.

Under hösten 2023 har en utvärdering av LOV3-arbetet påbörjats. Ett forskarteam som leds av en etablerad forskare inom områdena sociologi/kriminologi har gjort datainsamling och påbörjat analys i utvärderingens första del. Den andra och sista delen av utvärderingen kommer att påbörjas under kvartal 1 2024 och utvärderingen i sin helhet förväntas vara klar i slutet på 2024.

Stadsledningskontoret fortsätter att hantera LOV3-arbetet löpande enligt gällande arbetsordning i ärende med diarienummer 0680/21 punkt 3 där stadsledningskontoret fick i uppdrag att, i samverkan med Polismyndigheten och socialförvaltningarna, löpande hantera befintliga områden och ombesörja att ytterligare ansökningar görs inom ramen för anvisad finansiering i kommunfullmäktiges budget.

Avseende uppdraget i budget 2023, ”Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samverkan med socialnämnd centrum upprätta fler samverkanslokaler för poliser, ordningsvakter, fältassistenter och trygghetsvärdar” är planen oförändrad sedan delredovisningen i augusti 2023. Samverkan har skett med socialförvaltning centrum och en samverkanslokal har identifierats som bedöms vara lämplig för ändamålet. Inflyttning beräknas kunna ske tidigast under sommaren 2024, då det efter att lokalen har blivit ledig i slutet på kvartal 1 2024 kommer att behöva göras anpassningsåtgärder i den. Planering pågår för att anpassningsåtgärder i lokalen ska börja så fort nuvarande verksamhet flyttar ut. Om anpassningsåtgärderna skulle dra ut mycket på tiden kan det bli aktuellt att teckna ett tidsbegränsat avtal för annan lokal som kan fungera som samverkanslokal i väntan på att den påtänkta lokalen blir färdigställd.

5.1.12 Trygghetsskapande och brottsförebyggande uppdraget

Trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet 2023

Under 2023 har Göteborgs stads trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet fortsatt att utvecklas. Utgångspunkten i arbetet är stadens trygghetsskapande och brottsförebyggande program, flera handlingsplaner och uppdrag från kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. Stadsledningskontoret har stöttat förvaltningar och bolag genom att erbjuda stöd i implementering av handlingsplaner, samordning av kommunövergripande nätverk, kompetensförstärkning av stadens medarbetare, uppföljning av förvaltningar och bolags arbete inom området, samanställning av lägesbilder mm.

Från och med 1 juli 2023 finns en ny lagstiftning ”kommuner mot brott”. För att möta upp kravet i lagstiftningen har ett omfattanden arbete påbörjats för ett mera sammanhållet arbete i staden för att kunna sammanställa lokala och centrala lägesbilder utifrån lagstiftningens intentioner.

Tryggheten har ökat

Trygghetsundersökningen ”Trygghet i Göteborg”, som genomförs av SOM institutet vid Göteborgs universitet redovisar visar att tryggheten har ökat i Göteborg sedan 2021, dock är den fortfarande lägre än 2018 och 2019.

Sveriges kommuner och regioner har sammanställt öppna jämförelser avseende

trygghet och säkerhet för 2023. Göteborg har färre anmälda våldsbrott jämfört med Stockholm och Malmö.

Programmet och handlingsplaner

Under våren 2023 gjordes en första uppföljning av hur det trygghetsskapande och brottsförebyggande programmet omhändertagits av förvaltningar och bolag.

Stadsledningskontorets bedömning är att de flesta av stadens förvaltningar och bolag har omhändertagit det trygghetsskapande och brottsförebyggande programmet. Generellt finns ett behov av kompetensutveckling inom samtliga målområden som programmet omfattar.

Under hösten 2023 har Göteborgs stads handlingsplan mot tystnadskulturer och Göteborgs stads handlingsplan för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utveckling av parallella samhällen lanserats vid särskilda informationstillfällen för alla förvaltningar och bolag. Handlingsplanerna följs upp i den ordinarie uppföljningsprocessen.

Otillåten påverkan

Stadsledningskontoret bedömer att det skett en generell positiv utveckling gällande motståndskraft och kapacitet mot otillåten påverkan hos stadens förvaltningar och bolag. Utvecklingen behöver dock få en långsiktighet och kunskapen behöver finnas i hela organisationen för att det ska finnas en full motståndskraft. Det fortsatta arbetet kommer att ske i enlighet med Göteborgs Stads plan för att motverka tystnadskulturer.

Inköp och upphandling samt föreningsbidrag

Medvetenheten om vikten av ett strukturerat kontrollarbete för att motverka fel och fusk vid inköp och upphandling från leverantörer bedöms ha ökat bland förvaltningar och bolag under det senaste året. Fortfarande har dock få av förvaltningarna och bolagen ett systematiskt urvalsarbete eller gör kontroller utifrån identifierade riskbranscher.

Förvaltningen för inköp och upphandling har en avgörande strategisk betydelse för att motverka fel och fusk vid inköp och upphandling av staden. Arbetet har bland annat utvecklats genom samordnade kontroller inom de riskbranscher där fel och fusk oftast förekommer samt kontroller genom platsbesök med efterföljande skrivbordskontroll. Under 2023 har inköps- och upphandlingsförvaltning gjort 22 oannonserade platskontroller i riskbranscher och hittat brister på nästan alla. Det visar summeringen för samordnade kontroller år 2023. 119 företag och 301 personer i bygg- och anläggningsbranschen kontrollerades under året. 15 procent av arbetstagarna var inte inloggade i personalliggaren, 4 procent saknade ID06-kort, och i princip alla utländska företag hade brustit vad gäller att göra anmälan till det obligatoriska utstationeringsregistret.

Göteborgs stad handlägger och utbetalar föreningsbidrag och kulturstöd till betydande belopp och till ett stort antal föreningar, organisationer och kulturutövare. Utifrån uppföljningar och stadsrevisionens rekommendationer fanns behov av att utveckla och systematisera arbetet med kontroller i bidragsgivning för att upptäcka fel och oegentligheter.

Stadsledningskontorets fördjupande rapport om föreningsbidrag (bilaga) visar att staden utbetalt bidrag till föreningar som saknat verksamhet i enlighet med sin ansökan och misstänkts därmed för brott. Rapporten lyfter på behovet av en systematik i arbetet.

Group violence interventention (GVI)

Arbetet med att implementera strategin GVI i Göteborg pågår och under året har strukturen för det operativa arbetet fortsatt att utvecklas. En viktig del av strategin är insatserna inom det som benämns som sanktioner från samhället. GVI Göteborg har haft ett tydligt fokus på att genomföra sanktioner mot såväl individer som verksamheter/företag kopplat till kriminella grupperingar och utförare av grovt våld. Under året har samverkan mellan myndigheter förstärkts och utvecklats vidare. Detta har resulterat i konkreta insatser mot verksamheter som har kopplingar till kartlagda individer inom de kriminella grupperingarna.

Under 2023 har GVI arbetet gått in i en än mer operativ fas. Det har genomförts insatser inom strategins samtliga delar. Under året har det genomförts ett så kallat ”call in” där utvalda individer som utövar grovt våld får budskapet från samhället att grovt våld inte accepteras eller tolereras i Göteborg. Utöver insatser mot individer har det också genomförts en rad insatser mot verksamheter/företag som har kopplingar till kriminella grupperingar.

I samband med årsskiftet har en rapport tagits fram för återkoppling till BRÅ om Implementering av strategin Gruppvåldsintervention i Göteborg, se bilaga.

Våldsbejakande extremism (VBE)

Under 2023 har det varit ett fortsatt fokus på att stödja och vägleda förvaltningar och bolag i att omhänderta de ansvar och uppgifter som finns i riktlinjen för stadens arbete mot våldsbejakande extremism och radikalisering. Förmågan och kunskapen att omhänderta och implementera de olika ansvar och uppgifter som riktlinjen anger varierar mellan olika förvaltningar och bolag. Det finns ett fortsatt behov av ökad kunskap hos förvaltningar och bolag. Under året har det genomförts utbildningsinsatser i samverkan mellan stadsledningskontoret, förvaltningar och nationella aktörer.

Sedan september 2023 har Sverige en förhöjd terrorhotsnivå (nivå 4). Detta medför att staden behöver höja medvetenheten och kunskap samt eventuellt vidta olika former av åtgärder, både inom den förebyggande delen och inom kommunens säkerhetsarbete.

Sammanfattning och fokus 2024

Stadsledningskontoret avser under 2024 fortsätta att medverka till ökad kompetensen inom det brottsförebyggande och trygghetsskapande området. Nämnder, styrelser och ledningsfunktioner bedöms vara särskilt viktiga för att följa lagstiftning och det trygghetsskapande och brottsförebyggande programmets intentioner.

Brottslighet följer inte kommungränserna. Det arbete som inletts med GR kommer att fortsätta och WEB-portalen med information och utbildningar ska utvecklas ytterligare.

Stadsledningskontoret noterar att det finns behov av att utveckla ett mera samordnat kontrollarbete för att motverka ekonomisk brottslighet, felaktiga utbetalningar av föreningsstöd samt uthyrning av kommersiella lokaler. Förvaltningen för inköp och upphandling bedömer i sin interna kontrollplan för 2024 att stadens inte tillräckligt håller ihop arbetet med samordnade kontroller i riskbranscher. Stadens förvaltningar och bolag gör olika bedömningar av leverantörer, delar inte information mellan sig. Man bedömer att detta innebär en hög risk.

Stadsledningskontoret delar förvaltningen för inköp och upphandlings riskbedömning och vill understryka att alla former av ekonomisk brottslighet mot stat och kommun är systemhotande. Staden behöver fortsätta utveckla metoder och

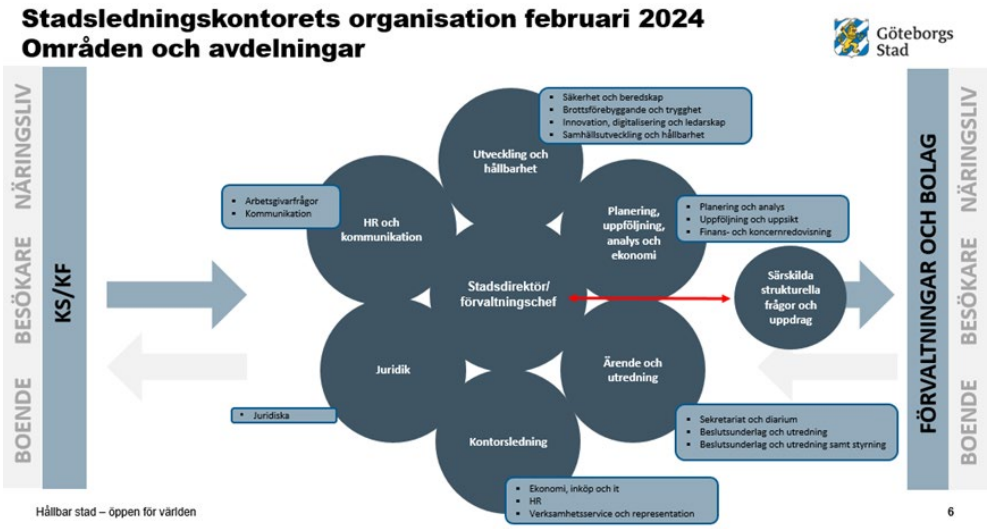
administrativa rutiner för att motverka alla former av brottslighet.

(Utförligare redovisning av det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet bifogas som bilaga).

5.2 Ledning och styrning

5.2.1 Förändrad organisationsstruktur på stadsledningskontoret

Stadsledningskontoret har under hösten 2023 gjort en översyn av kontorets organisationsstruktur och förändrar delar av denna från och med februari 2024. Bakgrund till förändringen är flera. Göteborg Stad står inför ett ansträngt ekonomiskt läge, och stadsledningskontoret effektiviserar ledningsarbetet på kontoret genom att gå från åtta till sex organisatoriska områden. Staden står även inför ett antal stora samhällsutmaningar och kontoret behöver bli än mer effektivt i arbetet med att möta dessa. I takt med att stadens organisation förändrats har även kontorets roll till del förändrats vilket medför behov av att utveckla organisation och arbetssätt.



Två nya direktörs-områden bildas:

- HR och kommunikation
- Utveckling och hållbarhet

Fyra direktörs-områden avvecklas:

- nuvarande område HR
- nuvarande Samhälle och omvärld
- nuvarande område Utveckling av stadens verksamheter
- tidigare område Kommunikation

Förändringen från åtta till sex organisatoriska områden innebär en effektivisering då fler sakområden som har stor beröring med varandra samlas inom ett och samma område. Färre områden bidrar också till en mindre och effektivare ledningsgrupp med ökad förutsättning för fokus på strategisk styrning av organisationen.

Några av de stora samhällsutmaningarna handlar om finansiering av välfärdsuppdraget, möjligheter till kompetensförsörjning och hållbarhet ur ett brett perspektiv. Organisationen anpassas och förstärks i det proaktiva arbetet genom

bildandet av de två nya områdena.

HR- och kommunikationsfrågorna hamnar inom ett av de nya områdena och här ligger ett särskilt uppdrag att utveckla ett ökat samarbete och synergieffekter mellan de två professionerna. Området leder, samordnar och följer upp stadens arbetsgivarpolitiska utveckling med fokus på kompetensförsörjning och att skapa arbetsplatser där chefer och medarbetare trivs och utvecklas för att nå uppställda mål. Kommunikationens huvuduppdrag är att leda, samordna och följa upp stadens kommunikationsarbete där stadens information och kommunikation ska vara enhetlig och effektiv och skapa förutsättningar för den kommunala demokratin.

I det andra nya området Utveckling och hållbarhet, samlas många av de uppdrag där kommunstyrelsen har ett uttalat ansvar eller stadsledningskontoret fått ett riktat uppdrag till sig, med syftet att åstadkomma en samhällsförändring. Uppdragen kan skifta över tid, i nuläget är några av de större att delta i stadens arbete med hållbarhetsfrågor i ett brett perspektiv, såsom att motverka segregationen, Jämlik stad, det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet, civil beredskap, klimatanpassning och Agenda 2030. Området har fokus på att rusta staden inför nuvarande och kommande samhällsutmaningar och skapa förutsättningar för förändring och omställning. Det innebär till exempel ansvar för att driva utveckling av digitalisering, innovation, ledarskap och organisationskultur. Vidare ansvarar området bland annat för staden-övergripande frågor som rör mänskliga rättigheter, jämställdhet och nationella minoriteter.

Ett antal direktörs- och chefsuppdrag påverkas i sin utformning av organisationsförändringen. Några uppdrag avvecklas, andra förändras eller nyinrättas. För närvarande pågår rekrytering av HR- och kommunikationsdirektör och av chefer till avdelningarna Arbetsgivarfrågor, Kommunikation, Innovation, digitalisering och ledarskap, Samhällsutveckling och hållbarhet samt Juridiska. Under rekryteringsperioden kommer den nya organisationen att ha tillförordnade chefer, varav alla är tillsatta av medarbetare inom den egna organisationen. Övriga förändringar hanteras också inom stadsledningskontorets organisation.

För att organisationsförändringen ska få önskad effekt krävs ett kontinuerligt arbete i att utforma effektiva arbetssätt och samarbeten. Vidare att prioritera och fördela resurser för att stadsledningskontoret ska göra så stor skillnad som möjligt i arbetet med att stödja kommunstyrelsen i sitt uppdrag och genomföra kommunfullmäktiges budget.

5.2.2 Riktning och mål

Stadsledningskontoret har de senaste åren arbetat med utveckling av ledarskap och medarbetarskap samt organisationskultur, och parallellt med arbetet att se över kontorets organisationsstruktur har kontorets riktning och mål formulerats. Tidigare viljeuttryck har förts samman till en helhet som beskriver den riktning och det mål som kontoret ska samordna sig kring och skapa åtaganden utifrån. Stadsledningskontorets övergripande mål är att ständigt utvecklas för att möta kommunstyrelsen behov, förväntningar och krav.

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

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

stadens verksamheter samarbetar, och samverkan över myndighetsgränser.

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

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

5.2.3 Samlad riskbild

1. Brister i genomförandet av stadsledningskontorets samlade uppdrag

Stadsledningskontoret har under hösten 2023 gjort en översyn av kontorets organisationsstruktur och förändrar delar i strukturen från och med februari 2024 för att möta de utmaningar och krav som ställs med den snabba utvecklingstakten i omvärlden. I takt med att stadens organisation förändrats har även kontorets roll till del förändrats vilket medför behov av att utveckla organisation och arbetssätt. För att organisationsförändringen ska få önskad effekt krävs ett fortsatt arbete med att se över och utforma effektiva arbetssätt och samarbeten samt att prioritera och fördela resurser för att stadsledningskontoret ska göra så stor skillnad som möjligt i arbetet med att stödja kommunstyrelsen i sitt uppdrag och genomföra kommunfullmäktiges budget.

Stadsledningskontorets arbete med att stärka organisationskultur, ledarskap och medarbetarskap har fortsatt under 2023 och är fortsatt prioriterade utvecklingsområden 2024.

Se även uppföljningen i avsnitt 3.4.1 System för styrning, uppföljning och kontroll och avsnitt 5.2.1 Förändrad organisationsstruktur på stadsledningskontoret.

2. Risk att inte kunna försörja kontoret med rätt kompetens

2023 Kompetensförsörjning

Stadsledningskontorets mål på kort och lång sikt är att säkerställa att ha tillgång till medarbetare med rätt kompetens. Det innebär fortsatt fokus på aktiviteter för att

var en god arbetsgivare samt att ständigt utveckla ledarskap, medarbetarskap och organisationskultur. Som stöd har förvaltningen arbetat fram en kompetensförsörjningsplan som innehåller aktiviteter med syftet att skapa förutsättningar för rätt kompetens och arbetssätt.

3. Risk för försämrad arbetsmiljö

Arbetsplatsträffar hålls regelbundet och arbetsmiljöfrågorna är en stående punkt på dagordningen för att säkra och omhänderta arbetsmiljön så att inte ohälsa uppstår. Arbetsplatsträffar genomförs även för chefer sedan 2022.

Medarbetarenkäten används som verktyg på de årliga arbetsmiljöronderna. 2023 års mätning visar att stadsledningskontoret har gjort en positiv förflyttning för värdet för HME (Hållbart medarbetarengagemang) som har ökat från ett index på 76 till 80, 2023.

Stadsledningskontoret har ändrat uppgiftsfördelning och gjort förtydligande i returnering av arbetsuppgifter samt dokumentation gällande arbetsmiljöarbetet enligt rekommendationen från stadsrevisionen i granskningen av kommunstyrelsens verksamhet 2021/2022.

Chefer har tillsammans arbetat fram ett gemensamt arbetsmaterial med aktiviteter för att säkerställa och stödja avdelningars arbete med arbetsmiljömålen.

4. Risker i samordningsuppdraget inklusive omfattande komplicerade uppdrag

För att möta den snabba utvecklingstakten i omvärlden arbetar kontoret med att utveckla ledarskap och organisationskultur och gå från delar till helhet och tänka nytt vilket är avgörande för att vi ska lyckas med vårt grunduppdrag att stödja kommunstyrelsen i att leda, samordna och följa upp arbetet i Göteborgs Stad. I takt med att stadens organisation förändrats har även kontorets roll till del förändrats vilket medför behov av att utveckla organisation och arbetssätt. Stadsledningskontorets mål är att prioritera och fördela resurser till samordning och uppdrag där stadsledningskontoret kan göra mest skillnad och nytta och ska ytterligare utveckla systematiken att i ett tidigt skede fastställa ambitionsnivå och avgränsa hur kontoret tar sig an uppdrag.

Se även uppföljningen i avsnitt 3.4.1 System för styrning, uppföljning och kontroll och avsnitt 5.2.1 Översyn organisationsstrukturen.

5. Risk för förtroendeskador och oegentligheter

I genomförda internkontroller 2023 som redovisas nedan i 5.2.4 i Plan för intern kontroll har inga väsentliga avvikelser framkommit. De internkontroller stadsledningskontoret gjort under många år inom området tycks ha god effekt.

5.2.4 Plan för intern kontroll

1. Riskområde: Löneprocessen

Riskbeskrivning:
Brister i kontroller och att kontroller inte utförs.
Konsekvensbeskrivning:
Fel lön betalas ut.
Existerande åtgärder:

- Utbildning erbjuds i Personec.
- Regelbundna möten hålls mellan HR-avdelning och ekonomiavdelning och med chefer med information om rutiner, dokumentation och deadlines

- Stickprovskontroller på löner görs årligen.
- Kontroller utförs av chefer innan och efter löneutbetalning.

Planerade kontroller:

- Stickprovskontroller på löner för att följa upp att rätt lön betalas ut.
- Stickprovskontroller på att chefer utfört kontrollerna innan och efter löneutbetalning.

Resultatet av årets kontroller:

Genom en tydligare roll och ansvarsfördelningen då en HR-administratör har ansvaret för hela löneprocessen och att stickprov genomförs varje månad har processen säkrats upp ytterligare. Detta har bidragit till en större helhetsbild och snabba korrigerande åtgärder vid eventuella avvikelser.

Stadsledningskontorets rutin för påminnelse för kostnadskontroller inför varje lönekörning har även under 2023 visat på en förbättring. Chefer får en påminnelse om att attestera kostnadskontrollen inför varje lönekörning och ytterligare en påminnelse skickas ut samma dag till dem som inte genomfört attestering. Stickprovskontrollerna fortgår inom dessa områden enligt internkontrollplanen.

2. Riskområde: Processen vid nyanställning/avslut av personal

2023 Riskbeskrivning:
Att konton, behörigheter och DG-listor, inte finns eller tar lång tid att få tillgång till när medarbetare anställs och inte avslutas när anställda får ändrade roller eller slutar på stadsledningskontoret.

Konsekvensbeskrivning:
Brister i informationssäkerheten om anställda har tillgång till system de inte behöver i tjänsten, fel behörighetsnivå eller inte avslutas när anställningen upphör.

Existerande åtgärder:

- Rutinbeskrivningar finns lättillgängliga.
- Administrativt stöd finns att tillgå vid frågor.
- Vid anställning/avslut ska chef enligt våra rutiner kontakta HR-avdelningen för att säkerställa att uppgifter till lönesystemet är kompletta och riktiga.
- Rutin för hantering av konton där avslut av ett staden konto sker automatiskt 30 dagar efter att anställningen avslutas i lönesystemet Personec. Behörighet till DG listan erhålles automatiskt när anställning är beviljad i Personec.

Planerade kontroller:

- Stickprovskontroller av att anställda som slutat avslutas i system och att konton/behörigheter inte finns kvar.
- Att våra kontroller av behörigheter i system dokumenteras.

Resultatet av årets kontroller:

För att säkerställa informationssäkerheten och att arbetstagare har tillgång de system de behöver i tjänsten arbetar förvaltningen efter rutinen att vid nyanställning/avslut ska chef enligt intern rutin kontakta HR-avdelningen för att säkerställa att uppgifter till lönesystemet är kompletta och riktiga. Rutinen blankett för nyanställnings och avslutningen som cheferna måste fylla i möjliggör en tydligare uppföljning och säkerställande av att bland annat behörigheter är genomförda och beställda. Stickprovskontroller genomförs löpande och två gånger per år mottar förvaltningen behörighetslistor som kontrolleras och uppdateras vid

behov. Stickprovskontrollerna fortgår inom dessa områden enligt internkontrollplanen för 2024.

3. Riskområde: Inköp/upphandling

Riskbeskrivning:
Risk för fel vid inköp och upphandlingar på grund av att framtagna anvisningar inte är kända eller efterlevs av verksamheten.

Konsekvensbeskrivning
Vid fel finns risk för skadestånd och att förvaltningens anseende rubbas.

Existerande åtgärder

- Stickprov görs varje år som en del i förvaltningens internkontroll.
- Anvisningar och rutinbeskrivningar finns och är lättillgängliga för kontorets medarbetare och chefer.
- Begränsat antal beställare i förvaltningen.
- Nya beställare genomgår beställarutbildningen som Intraservice har tagit fram.
- Mer frekvent information om bland annat avtalsförändringar och inköpsutbildningar på intranätet.
- Information om anvisningar, rutiner och ansvar på chefsportalen.
- Stöd finns att tillgå vid frågor. En funktionsbrevlåda har tagits fram som medarbetarna kan skicka sina frågor till.
- En kartläggning av beställarprocessen har gjorts och anpassning har skett till den processkarta som rekommenderas av staden.

Planerade kontroller:

- Fortsätta med stickprovskontroller för att följa upp att inköp görs enligt avtal.
- Fortsätta att arbeta vidare med stadens spendanalysverktyg för att följa upp inköpsmönster och kategoristyrning.

Resultatet av årets kontroller:

I årets granskning har inga avvikelser från stadens ramavtal eller LOU framkommit, vilket även var fallet vid förra årets granskning.

4. Riskområde: Representation, resor, kurs och konferens

Riskbeskrivning:
Att regelverk och rutiner inte efterlevs gällande representation, resor, kurs, konferens. Risk för oegentligheter.

Konsekvensbeskrivning:
Förtroendeskadligt när det blir fel.

Existerande åtgärder:

- Riktlinjer och rutiner finns lättillgängligt.
- Regelbundna stickprovskontroller utförs
- Administrativt stöd finns att tillgå vid frågor. En funktionsbrevlåda har tagits fram som medarbetare kan skicka sina frågor till.
- Återkoppling till de medarbetare/avdelningar som ej följt regelverket och rutinerna. Utbildningsinsatser genomförs då hos den avdelningen.
- En utbildningsfilm har tagits fram för nyanställda medarbetare, där rutinerna kring hantering av underlag beskrivs och hur de ska efterlevas.

Planerade kontroller:

- Fortsätta med stickprovskontroller av förtroendeskadliga poster för att säkerställa att anvisningar och riktlinjer inom området i allt väsentligt följs.

Resultatet av årets kontroller:

Resultatet av årets kontroller visar att en förbättring skett under 2023 jämförelse med 2022. Stickproven visar att färre fakturor behöver kompletteras med underlag i efterhand. Stadsledningskontorets ihållande kontroller, utbildningsinsatser och återkopplingar till verksamheten har gett positivt resultat.

5.2.5 Plan för arbetsmiljö och hälsa

Under 2023 har det systematiska arbetsmiljöarbetet fortsatt utvecklats med fokus på att göra arbetsmiljöarbetet mer likriktat över kontoret.

Årets arbetsmiljömål i planen har under 2023 haft inriktningen styrning, motivation och stöd. Chefer har tillsammans arbetat fram ett gemensamt arbetsmaterial för att säkerställa och stödja avdelningars arbete med arbetsmiljömålen.
Medarbetarenkäten 2023 visar på en förflyttning inom styrning till ett index på 78 (72) motivation har ökat till 79 (77). Frågeområdet stöd följs upp vart annat år och kommer att följas upp i medarbetarenkäten 2024.

5.2.6 Miljöhandlingsplan

Under 2023 har fokus varit att arbeta med energieffektivisering. Bedömningen är att detta är den största miljöpåverkan för kontoret förutom den indirekta som stadsledningskontoret har genom sina kärnprocesser. Tillsammans med Higab har en kartläggning av lokalanvändning genomförts i syfte att anpassa ventilation utifrån behov för att minska användning av fjärrvärme och el.

För att alla medarbetare ska kunna bidra bättre i miljöarbetet har en aktivitet i miljöhandlingsplanen varit att alla ska gå miljöförvaltningens utbildning Från ord till handling som lanserades under hösten. Detta kommer att vara genomfört innan 2024-01-31.

Handlingsplanen revideras årligen efter uppföljning av nyckeltal och aktiviteter.

5.2.7 Digitaliseringsplan

Stadsledningskontoret har under året arbetat vidare med att utveckla den digitala arbetsmiljön för förvaltningen. Arbetet styrs övergripande av kontorets digitaliseringsplan 2023–2026. Verksamheterna är delaktiga i arbetet och deras erfarenheter och efterfrågan styr verksamhetsutvecklingen med stöd av digitalisering. Under hösten genomfördes en särskild digital arbetsmiljörond som ger kompletterande underlag för fortsatt utveckling.

Arbete bedrivs kontinuerligt med att förbättra och utveckla den lokala användarsupporten, system och licenser ses över med hänsyn till behov samt uppnå önskad kostnadseffektivisering. Vidare bedrivs arbete kontinuerligt med att kompetensutveckla medarbetare och chefer inom digitalisering, informationshantering, IT, informationssäkerhet och dataskydd. Kontoret samarbetar med Intraservice och stadens förvaltningar och bolag för att utbyta erfarenhet.

Stadsledningskontoret arbetar kontinuerligt med att minska administration och kvalitetssäkra processer. Genom att exempelvis digitalisera blanketter har

pappershanteringen minskat och processer effektiviserats. Ett automatiserat processflöde kring nyanställning och avslut av personal har införts som hanterar exempelvis dator, behörighet, mobiltelefon, abonnemang, passerkort och personligt skåp. Vidare har elektroniska attester på ekonomiska verifikationer införts.

Under 2023 har kompetenshöjande insatser avseende it-stöd baserade på AI genomförts vilket resulterat i att kontoret inför 2024 kommer att fokusera på, pilot för användande av AI-stöd, möjlighet att upprätta underlag till mötesprotokoll genom transkribering samt möjliggöra ökad användning av "öppen data" framför allt för att skapa behovsstyrda rapporter inom stödprocesserna ekonomi och HR.

5.3 Ekonomisk uppföljning

Resultatredovisning i sammandrag

	Period				
	Bokslut 2023	**Budget 2023**	**Avvikelse**	**Bokslut 2022**	**Bokslut 2021**
Hela Kommunledningen					
Intäkter	125,9	119,8	6,0	112,1	114,9
Kostnader	-574,1	-594,3	20,2	-542,9	-478,9
Kommunbidrag	386,5	386,5	0	383,4	366,6
Kommuninterna bidrag	76,1	88,0	-11,9	61,5	29,3
Resultat	**14,4**	**0**	**14,4**	**14,1**	**31,8**
SLK					
Intäkter	44,4	44,4	0	37,7	39,6
Kostnader	-356,3	-368,3	12,0	-344,4	-284,8
Kommunbidrag	280,9	280,9	0	284,8	269,5
Kommuninterna bidrag	38,9	43,0	-4,1	31,2	0,2
Resultat	**7,8**	**0**	**7,8**	**9,4**	**31,8**
Politisk verksamhet					
Intäkter	3,6	0,8	2,8	0,8	0,4
Kostnader	-102,6	-106,5	3,8	-94,8	-90,1
Kommunbidrag	105,6	105,6	0	98,6	97,1
Resultat	**6,7**	**0**	**6,7**	**4,7**	**7,4**
Övrig verksamhet					
Intäkter	77,9	74,6	3,3	73,5	74,9
Kostnader	-77,9	-74,6	-3,3	-73,5	-74,9
Kommunbidrag	0	0	0	0	0,0
Resultat	**0**	**0**	**0**	**0**	**0,0**
Personal- och kompetensförsörjning					

Intäkter					
Kostnader	-37,3	-45,0	-7,7	-30,3	-29,1
Kommunbidrag					
Kommuninterna bidrag	37,3	45,0	7,7	30,3	29,1
Resultat	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Personal- och kompetensförsörjning					
Insatsområden					
Bemanning	-0,9	-1,1	0,1	-2,8	-3,9
Kompetensutveckling förskola	-3,1	-2,9	-0,2	-2,7	-1,5
Kompetensutveckling skola	-5,9	-4,7	-1,2	-3,9	-3,3
Kompetensutveckling äldreomsorg/hälso- och sjukvård	-8,5	-8,6	0,1	-4,8	-5,3
Kompetensutveckling IFO/funktionshinder	-7,6	-9,2	1,6	-7,7	-8,6
Övrig kompetensutveckling	0	-1,6	1,6	0,0	0,0
Chefsförsörjning	-5,7	-9,0	3,3	-4,9	-3,4
Leda, samordna och följa upp personalpolitiken	-5,5	-7,9	2,4	-3,5	-2,9
Summa	**-37,3**	**-45,0**	**7,7**	**-30,3**	**-29,1**

Kommunstyrelsens budget 2023 innehåller en fördelning av den ekonomiska ramen på 386,5 mnkr på de två delar som utgör kommunstyrelsen, det vill säga stadsledningskontorets verksamhet och den politiska verksamheten. Budgeten innehåller även avrop från kommuncentrala poster på 38,9 mnkr. Kommunstyrelsens resultaträkning innehåller också anslag och samordningsuppdrag som finansieras av kommuncentrala poster eller via intäkter från andra nämnder i staden. Posterna påverkar inte resultatet men omfattningen är ofta olika från år till år och bidrar därmed till avvikelser vid jämförelser mellan åren i resultaträkningen.

Periodens resultat för kommunstyrelsen är ett överskott på 14,4 mnkr vilket motsvarar den senaste prognostiserade siffran för året. Stadsledningskontorets del av detta överskott är 7,8 mnkr och den politiska verksamheten står för 6,6 mnkr av överskottet.

Stadsledningskontorets verksamhet

Resultatet för stadsledningskontoret uppgår till 7,8 mnkr med en positiv avvikelse gentemot budgeten med 7,8 mnkr. Den positiva avvikelsen beror huvudsakligen på personalvakanser under perioden. Ersättningsrekryteringar tar tid och gapet mellan att en medarbetare eller chef slutar till att en ny är på plats leder till lägre kostnader för kontoret under den perioden. Avvikelsen beror också på att verksamhetsmedel inte förbrukats fullt ut enligt budgeterat belopp.

Politisk verksamhet

Resultatet för den politiska verksamheten uppgår till 6,6 mnkr med en positiv avvikelse gentemot budgeten med 6,6 mnkr. Den positiva avvikelsen förklaras i huvudsak av lägre personalkostnader än budgeterat.

Personal- och kompetensförsörjning (finansieras av kommuncentrala poster)

Intäkter och kostnader uppgår till 37,3 mnkr vilket motsvarar en budgetavvikelse på 7,7 mnkr jämfört med budget (45,0 mnkr). Avvikelsen beror på att planerade aktiviteter inte kommit i gång under året samt resursbrister hos förvaltningar i staden. I augustiprognosen omfördelades medel mellan några av aktiviteterna, detta för att kunna möjliggöra ytterligare satsning inom vissa områden. Därav visar några aktiviteter negativ avvikelse mot budget.

Budgetposterna för Personal- och kompetensförsörjning bidrar till avvikelse vid jämförelse med budgeten men eftersom kostnaderna finansieras av kommuncentrala poster påverkar posten inte resultatet för kommunstyrelsen.

Fackliga förtroendemän (faktureras)

Intäkter och kostnader uppgår till 74,7 mnkr vilket motsvarar en budgetavvikelse på 3,3 mnkr jämfört med budget (71,4 mnkr). Avvikelsen beror på att det under 2023 har varit fler personer som arbetat med facklig tid i jämförelse med 2022. Posten bidrar till avvikelse vid jämförelse med budgeten men eftersom kostnaderna finansieras via intäkter från andra nämnder i staden påverkar inte posten resultatet för kommunstyrelsen.

Stadsledningskontoret

Trygghet och Samhälle, Pia Eriksson

Göteborgs Stad

Fördjupad rapport om föreningsbidrag

Riskbedömning vid beslut och bidragsutbetalningar till ideella föreningar

2023-12-06

1.1 Innehåll

1.1 Innehåll ... 2
1.2 Sammanfattning ... 2
1.3 Inledning ... 3
1.4 Stadsrevisionens rapport ... 4
2 Stadens arbete med föreningsbidrag ... 4
2.1.1 Riktlinje för föreningsbidrag till civilsamhället ... 4
2.1.2 Trygghetsskapande och brottsförebyggande program ... 5
2.1.3 Samverkan kring föreningsbidrag ... 5
2.1.4 Inventering av föreningsbidrag ... 5
2.1.5 Samverkansprojekt kring läxhjälp ... 7
2.1.6 Samverkan i fråga gällande studieförbund ... 7
3 Extern revision ... 8
4 Rekommendationer ... 9
4.1 Riktlinjen och styrande dokument ... 9
4.2 Utveckling av det interna arbetet ... 9
4.3 Utveckla intern och extern samverkan ... 11

1.2 Sammanfattning

Rapporten handlar om arbetet med bidragsutbetalningar till ideella föreningar och risker med att bidrag betalas ut på felaktiga grunder. Rapporten avslutas med rekommendationer till förvaltningarna.

Ideella föreningar kan bli möjliggörare för fel, fusk och ekonomisk brottslighet genom att felaktigt få bidrag. Vid rapportskrivningen har samverkan skett mellan Göteborg Stad och ett flertal myndigheter. Syftet har varit att undersöka förekomst av felaktiga utbetalningar kopplat till risker.

Det har konstaterats att staden gett bidrag till föreningar som saknar verksamhet och misstänks för brott. Staden behöver säkerställa att medel går till verksamhet som kommer göteborgarna till gagn och att rätt bidrag går till rätt förening.

Göteborgs Stads riktlinje som reglerar utbetalningar av föreningsbidrag är inte fullt ut implementerad och tillämpas på olika sätt hos förvaltningarna. Bedömningarna mellan förvaltningarna kan skilja sig åt för en och samma förening. Idrotts- och föreningsförvaltningen ser behov att man ser över och aktualiserar Göteborgs Stads riktlinje för föreningsbidrag till civilsamhället.

Utredningsarbetet i samband med ansökan och uppföljning behöver vara lika hos stadens förvaltningar och ett utvecklingsarbete behöver ske.

- Kontrollen av ansökningar och uppföljningar behöver systematiseras för att kunna ske effektivt. Idag saknas kontrollplaner.
- Kontrollen är ofta på en grundläggande basnivå trots att informationen i ansökningar kan vara omfattande. Det saknas kunskap om hur man gör riskanalyser som ska ge stöd för urval till fördjupade granskningar.
- Kontrollarbetet baseras oftast på information som tillhandahålls av bidragssökande föreningar utan att förvaltningen stämmer av mot egen oberoende information.
- Det finns kunskapsbrister gällande arbetsmetodik och hur ekonomisk information ska värderas.
- Intern och extern samverkan är varierande och ofta händelsestyrd. Rutiner för samverkan och utbyte av information om föreningar och mellan förvaltningar saknas.
- Genom att bidragsgivning ofta pågår under flera år finns det också en påtaglig risk för att långvariga relationer mellan sökande föreningar och handläggare uppstår. Relationerna kan i sin tur övergå i en vänskapsliknande relation eller i någon form av beroendeställning där beslutsfattandet påverkas.

Idrotts-och föreningsförvaltningen har ett samordnande ansvar för bidragsutbetalningar. Stadens förvaltningar behöver utveckla och formalisera sin samverkan gällande arbetsmetodik men också informationsutbyte om föreningar som får bidrag från flera förvaltningar. Deltagande externa revisioner och samverkan med andra myndigheter som baseras på riskbaserade urval, ger hög träffsäkerhet på fel, fusk och brottsmisstankar och detta arbetssätt behöver därför utvecklas.

Väckt åtal mot en av de granskade ideella föreningarna har visat att Göteborg Stad inte ensamt kan hitta avancerat fel och fusk utan att samverkan behöver ske tillsammans med granskande myndigheter.

1.3 Inledning

Göteborgs Stad ska vara en stad där engagemanget hos civilsamhällets organisationer tas tillvara. Bidrag ska ges till ideella föreningar som erbjuder verksamhet för göteborgare och där rätt bidrag ska gå till rätt förening. Staden delar årligen ut bidrag till betydande belopp och till ett stort antal föreningar. Den övervägande delen av bidragen går till seriös verksamhet samtidigt som det finns ett mörkertal för oseriös verksamhet. Denna rapport syftar till att lyfta behov av att införa ett riskbaserat arbete vid utbetalning av bidrag till ideella föreningar inom kommunal sektor.

Nationellt underrättelsecentrum gör vartannat år en samlad bedömning av brottsligheten. Från år 2021 har bedömingen varit att ett av de allvarligaste hoten är angrepp på utbetalande system och undandragande av skatter och

avgifter. Vid 2023 års rapportering noteras tydliga angrepp på regioner och kommuner. Ansvaret för att uppmärksamma felaktiga utbetalningar vilar på de utbetalande myndigheterna och är inte inledningsvis en arbetsuppgift för brottsutredande myndigheter. Kommuner är stora utbetalare av bidrag till ideella föreningar och det är vanligt att utbetalningar till samma förening sker parallelllt från andra kommuner, regioner och statliga fonder. Då lagreglerade kontrollmekanisker för ideella föreningar saknas är risken för fel, fusk och ekonomisk brottslighet stor. Om en kommun godkänner en förening utan att göra ändamålsenliga kontroller får föreningen ett indirekt godkännande för annan myndighet eller kommun att också betala ut medel. Därför är ansvaret för att utreda att bidragsutbetalningen sker till rätt syften och fördelas till en seriös förening extra viktigt gällande ideella föreningar.

1.4 Stadsrevisionens rapport

Stadsrevisionen granskade 2022 (dnr 0270/21) Göteborgs Stads bidragsgivning till föreningar hos idrotts- och föreningsnämnden, kulturnämnden och socialnämnden centrum. Granskade nämnder hade till stor del säkerställt en tillfredställande intern kontroll vid hanteringen av föreningsbidrag och de omhändertog kraven i riktlinjen i egna styrande dokument och processer. Två utvecklingsområden med risk för felaktiga utbetalningar identifierades. Alla nämnder hade identifierat risk för eller förekomst av oegentligheter i sina processer. Men ingen nämnd hade angett bidragsgivning som särskilt utsatt i riskbild eller internkontrollplan. Stadsrevisionen angav att riskmedvetenhet om oegentligheter behövde ökas för att ge bättre förutsättningar att identifiera och minska risken för att bidrag betalas ut på felaktiga grunder. Vidare noterades att egenkontroller av efterlevnad av egna rutiner inte var systematiska och att resultat inte sammanställts eller analyserats. Stadsrevisionen rekommenderade nämnderna att systematisera och sammanställa resultaten för de egenkontroller som genomförs, dels så att egenkontrollerna kan användas i ett kvalitetshöjande syfte dels för att säkerställa en tillräcklig intern kontroll och motverka förekomsten av oegentligheter.

2 Stadens arbete med föreningsbidrag

2.1.1 Riktlinje för föreningsbidrag till civilsamhället

Syftet med riktlinjen är att säkerställa att bidragshanteringen till föreningar från Göteborgs nämnder och styrelser bedrivs effektivt, rättssäkert och kännetecknas av transparens och likabehandling. Förvaltningar som arbetar med bidrag har också egna anvisningar som är anpassade efter deras uppdrag och målgrupper. Det finns även en överenskommelse om samverkan mellan Göteborgs Stad och civilsamhällets organisationer. Göteborgs Stads riktlinje för föreningsbidrag till civilsamhället - Företag och organisationer - Göteborgs Stad (goteborg.se),

2.1.2 Trygghetsskapande och brottsförebyggande program

I programområdet ”Att minska möjlighet att begå brott.” finns en strategi som anger att Göteborgs stad ska förstärka sina kontrollfunktioner och samverka internt och externt för att motverka ekonomisk brottslighet och att oseriösa aktörer kommer åt stadens resurser. Stöd- och bidragsgivning anges som riskutsatt. Det finns ett delat ansvar mellan kommunstyrelsen och samtliga nämnder/ styrelser för genomförandet. Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program 2022–2026 (goteborg.se)

2.1.3 Samverkan kring föreningsbidrag

Vid ett styrgruppsmöte den 8 juni 2021 beslutade sig organisationerna inom nätverket Kunskapscentrum mot organiserad brottslighet - Göteborgs Stad (goteborg.se) att arbeta i samverkan kring föreningsbidrag. Uppdraget handlade om att identifiera risker med bidragsutbetalningar till ideella föreningar och innefattar en översyn av utvecklingsområden som stadsrevisionen identifierat. Parallellt med att arbetet fortgick gav kommunstyrelsen stadsledningskontoret i uppdrag att säkerställa att stadsövergripande styrande dokument inte står i strid med objektivitetsprincipen enligt Justitieombudsmannens gransking. Uppdraget redovisades som en del av årsrapporteringen för 2022, KS 2023-02-22 § 127.

2.1.4 Inventering av föreningsbidrag

En arbetsgrupp[1] fick i uppdrag att inventera sina förvaltningars arbete med utbetalningar av föreningsbidrag. Inventeringen omfattade riskanalys, kontrollarbete, samverkan och uppföljning. Idrotts- och föreningsförvaltningen (IOFF) har genom sitt reglemente ett samordningsuppdrag kring stadens arbete med föreningsbidragoch driver stadens gemensamma boknings- och bidragssystem. IOFF betalade under 2021 ut bidrag på sammanlagt 123 mkr. Socialförvaltning centrums handläggning av föreningsbidrag till organisationer inom sociala området som rör fler än ett stadsområde betalade under 2021 ut utvecklingsbidrag/medel på cirka 76 mkr samt utbetalningar till studieförbunden på 28 mkr. Kulturförvaltningen betalade under 2021 ut cirka 50 mkr i olika former av stöd. Utöver tre största utbetalande förvaltningarna som anges ovan har även respektive socialförvaltning inom de fyra stadsområdena och förvaltningen för funktionsstöd omfattande bidragsverksamhet.

[1] Arbetet i uppdraget skedde genom en arbetsgrupp som bestod av IOFF, samtliga Socialförvaltningar inklusive stadsområde centrums enhet för samverkan med civilsamhället, Kulturförvaltningen och Förvaltningen för funktionsstöd. Grundskoleförvaltningen, Förskoleförvaltningen och Arbetsmarknad och vuxenutbildningen

Enkätsvar

Utgångspunkten för frågorna var att få en övergripande bild av respektive förvaltnings risk- och kontrollarbete.

Kartläggning av	**Deltagande förvaltningar**						
	Idrott och förening	Kultur	Socialförvaltning stadsområde				Funktions-stöd
			Centrum	Sydväst	Hisingen	Nordost	
Identifierat risk för oegenligheter/fusk							
Uttalat risk i riskanalys eller kontrollplan							
Kunskap om hur riskbedömning görs							
Tar fram systematisk kontroll							
Gör egna stickprov							
Önskar delta i extern revision och få stöd vid urval för kontroll							

Färgkodning		**Ja**		**Nej**		**Vet ej/ej svar**

Sammanställningen visar att förvaltningarna som också var föremål för stadsrevisionens granskning har en självskattning som visar på att riskarbete och kontrollarbete genomförs. Bland övriga utbetalande förvaltningar är självskattningen mer varierande och visar på att både risk och kontrollarbetet behöver utvecklas. Förvaltningarna har olika arbetssätt och kommit olika långt i sitt arbete kring granskning av föreningsbidrag och identifiering av risker för att utbetalning sker på felaktiga grunder. Förvaltningarna har egna checklistor för kontroll och genom ansökningsförfarandet får de in ett omfattande informationsunderlag från sökande föreningar.

	Deltagande förvaltningar						
Önskar stöd vid	Idrott och förening	Kultur	Socialförvaltning stadsområde				Funktions-stöd
			Centrum	Sydväst	Hisingen	Nordost	
Identifierat risk för oegenligheter/fusk							
Uttalat risk i riskanalys eller kontrollplan							
Kunskap om hur riskbedömning görs							
Ta fram systematisk kontroll							
Gör egna stickprov							
Önskar delta i extern revision och få stöd vid urval för kontroll							

Färgkodning		**Ja**		**Nej**		**Vet ej/ej svar**

Svaren visar att förvaltningarna har kommit olika långt i sitt risk- och kontrollarbete varför det finns olika behov av stöd. IOFF som skattat sig högt gällande medvetande om risk och kontroll har angett ett behov av att få fortsatt stöd i sitt utvecklingsarbete. Samtidigt finns det förvaltningar som trots avsaknad av systematisk kontroll inte heller efterfrågar stöd. Genom att två av stadsområdena inte besvarat frågorna finns även utrymmer för tolkningen att det saknas kunskap om vad risk och kontrollarbetet innebär. Arbetsgruppen har vidare uttryckt ett stort behov att få kunskapspåfyllnad gällande kontrollarbetet

och har bland annat lyft fram behov av att tolka ekonomisk information och kontroll av företrädare. Det finns också ett stort behov att samverka gällande handläggning. Arbetsgruppen högst skattade risk är att bidragsgivningen ofta pågår under flera år. Det innebär långvariga relationer mellan sökande förening och handläggare som ofta övergår i en vänskapsliknande relation.

2.1.5 Samverkansprojekt kring läxhjälp

I samband med Skolverkets granskning av felaktiga utbetalningar av statsbidrag för att bedriva läxhjälp uppmärksammades Göteborgs Stad på 12 ideella föreningar som bedrev läxhjälp. Föreningarna var hemmahörande i Västsverige. Ett projektet startades i samverkan mellan Ekobrottsmyndigheten, Polisen, Kronofogdemyndigheten, Skattebrottsenheten, Skatteverket, Finanspolisen, Arbetsförmedlingen och Göteborgs Stad. Iakttagelser som återkom på flera föreningar var: Verksamhet saknas, föreningarna saknar hemsida och annan adress än boxadress. Det saknas uppgift om medlemsantal. Styrelseuppgifter varierar i olika ansökningar. Närstående till styrelsen får lön från föreningen. Ansökan om anslag ökar kraftigt varje år utan redogörelse. Transaktioner från föreningens konto liknar privata köp. Granskningen resulterade i misstanke om bokföringsbrott, förskingring, bedrägeri, penningtvätt och folkbokföringsbrott. En efterlyst person har gripits och deltagande myndigheter har startat utredningar. Verksamhet för vilken bidrag har erhållits har helt eller delvis saknats. Göteborgs stad har genom två olika förvaltningar stoppat nya utbetalningar och begärt återkrav på två föreningar och till betydande belopp.

I oktober 2023 väckte ekobrottsmyndigheten åtal mot företrädaren i en av de granskade föreningarna. Åtalet omfattade grovt bokföringsbrott, folkbokföringsbrott samt yrkande om näringsförbud. Föreningen hade under åren 2020-2022 sökt och beviljats bidrag från såväl Skolverket som Göteborgs Stad på knappt 2,4 miljoner kronor. I den fördjupade granskingen hos ekobrottsmyndigheten framgick att bidragspengarna använts till bland annat restuarangbesök, inköp av mobiltelefoner och överföringar till utländska mottagare samt att verksamhet saknats i föreningen.

En slutsats av samarbetsprojektet var att kontrollarbetet behöver ske tillsammans med föreningarna i pågående verksamhet bland annat för att kontrollera att ansökan stämmer med utförd verksamhet. På en generell nivå konstateras ett behov att lyfta problematik och se vilka konsekvenser en alltför generell granskning medför. Nu väckt åtal visar på att avancerat fusk kan hittas först genom samverkan med myndigheter.

2.1.6 Samverkan i fråga gällande studieförbund

Stadsledningskontoret fick under våren 2023 förfrågan om att stödja Socialförvaltning Centrum i fråga gällande samarbetspartner till ett studieförbund. Samverkande myndigheter inom nätverket Kunskapscentrum mot organiserad brottslighet involverades i frågan.

Utifrån de underlag man fick ta del av kunde förvaltningen inte belägga att studieförbundets samarbetspartner strider mot demokrativillkoren. Stadsledningskontoret och berörd förvaltning kommer fortsätta utveckla rutiner för ytterligare kvalitetssäkring inför kommande års ansökningar.

3 Extern revision

Idrotts- och föreningsförvaltningen och socialförvaltning Centrum/samverkan med civilsamhället deltog i en extern revision. KPMG genomförde en granskning av sex ideella föreningar och en stiftelse som under kalenderåren 2020–2021 erhållit föreningsbidrag från Göteborgs Stad. Urvalet gjordes både genom slump och efter bedömning av risk. Granskningen bestod av intervjuer med företrädare för organisationerna och KPMG granskade bokföring och underliggande verifikat, resultat- och balansrapport samt årsredovisning och lönekostnader. Revisionen rapporterades till stadsledningskontoret under våren 2023. Granskningsfrågorna omfattade bland annat öppen medlemsintagning och avstämning av redovisat medlemsantal. Det ställdes frågor gällande årsredovisning med en avstämning av utbetalade föreningsbidrag mot underliggande bokföring, en analys av utveckling av lönekostnader och antalet anställda samt avstämning av kontrolluppgifter och utredning om förekomst och kontroll av om bidragsutbetalningar sker från flera förvaltningar eller myndigheter. Frågorna gällde även ekonomiska transaktioner mellan den ideella föreningen och extern kommersiell verksamhet med samma företrädare. De tre objekt som valts ut slumpmässigt visade inga avvikelser, medan de som valts ut på grund av risk hade avvikelser i tre av fyra fall. Granskningen påvisade felaktigheter som fakturor utan detaljerad specifikation, förenings-bidrag som inte öronmärkts och bristfällig bokföring. En av föreningarna hade fakturor för lån som tagits av ett företag som ägs av en styrelsemedlem. De brister som uppmärksammats i granskningen är omhändertagna hos de förvaltningar i Göteborgs Stad som ansvarar för föreningsbidragen. Det har lett till två separata beslut gällande två ideella föreningar. Besluten har inneburit att två ideella föreningar inte är fortsatt berättigade till aktivitets-, lokal- eller utbildningsbidrag eller får hyra lokal med reducerad taxa. Den huvudsakliga grunden var att föreningarna var nära sammanflätade med aktiebolag och det inte är förenligt med förvaltningens krav på att en bidragsberättad förening inte får vara vinstdrivande eller tillgodose enskilda personers yrkesmässiga eller ekonomiska intressen.

Förvaltningarna som deltog i revisionen drog ett antal slutsatser om hur deras kontrollarbete bör utvecklas framöver. Bland dessa slutsatser kan nämnas:

- Behov att träffa och besöka verksamheter för att se hur de arbetar, om det är organiserat enligt ansökan samt att säkerställa att medlemsantalet.
- Granskningsfrågorna kan användas i ordinarie granskning.
- Det finns svårigheter att ställa frågor för att säkerställa medlemsantal genom att det kan komma in känsliga personuppgifter. Det finns inte heller krav på att medlemsavgifter ska betalas varför det inte heller kan användas för att kontrollera antal medlemmar.

- Urval vid fördjupad granskning behöver göras efter riskbedömning då slumpmässig granskning ger en osäker träffbild.
- Det behövs säkerställas en lägsta nivå i staden för att hitta en gemensam grund. Respektive förvaltning har egna checklistor/arbetsrutiner och bedömer inte att det behövs fler styrande dokument.

4 Rekommendationer

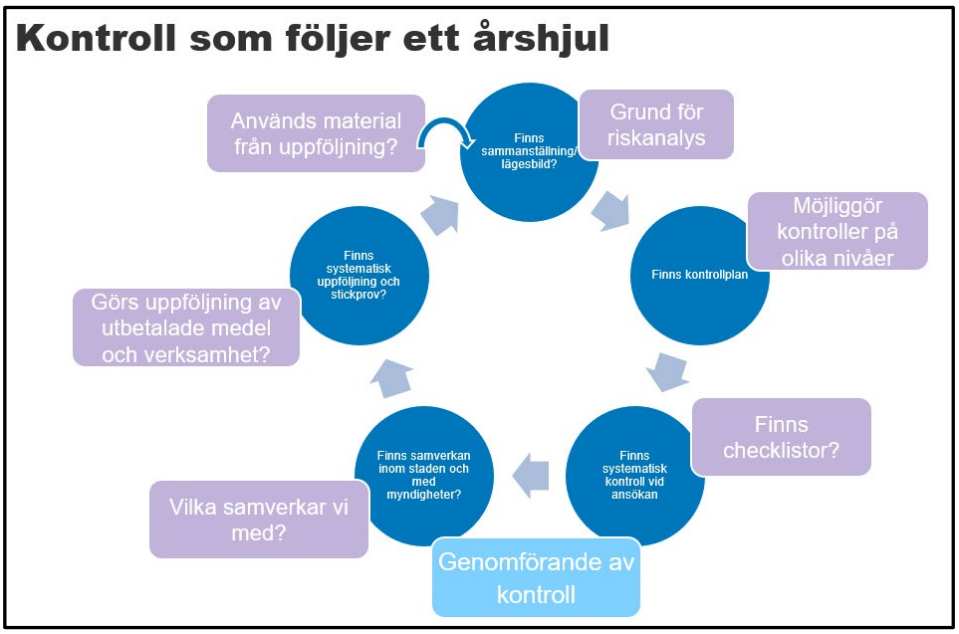
Rekommendationerna ska ge förvaltningarna bättre förutsättningar att identifiera och minska risken för att bidrag utbetalas på felaktiga grunder. De bygger på inspel för samverkande myndigheter och på stadsrevisionens rapporterade utvecklingsområden för bidragsutbetalningar.

4.1 Riktlinjen och styrande dokument

Riktlinjens skrivning gällande kontroll är vagt formulerad vilket kan medföra att det finns utrymme för olika tolkning hos förvaltningarna gällande tillämpning. Idag sker inte kontrollen likvärdigt över staden. Även om programmet lägger ansvar för samtliga förvaltningar att styrka kontroll och samverkan kan det finnas behov av att tydliggöra det i riktlinjen också. Vidare finns behov av översyn av riktlinjens tillämplighet gällande studieförbunden. Det behöver säkerställas en enhetlig likabehandling i staden och en gemensam grund för kontroll som är baserad på ett riskbaserat arbete. Idrotts- och föreningsförvaltningen lyfter fram att man ser behov att se över och aktualiserar Göteborgs Stads riktlinje för föreningsbidrag till civilsamhället.

4.2 Utveckling av det interna arbetet

I det brottsförebyggande programmet läggs ansvar på förvaltningar och bolag att förstärka sitt kontrollarbete och sin samverkan och det finns ett krav på samtliga att arbetssättet också implementeras.



Genom att arbeta utifrån risker kan kontrollarbetet effektiviseras och riktas dit de största felen och bristerna finns. En löpande kontroll av föreningarnas ansökningar och utförd verksamhet behöver göras för att se avvikelser**.** Genom uppföljningen samlas resultatet av avvikelser, erfarenheter av granskning och kontroll i en årlig riskanalys. Därefter kan man utforma kontroller som är riskbaserade. Kontrollerna behöver följa en kontrollplan och kontrollerna ska ske med fastställd systematik och omfatta stickprovskontroller, fysiska besök och systematiska kontroller. Kontrollarbetet behöver utvecklas från en grundläggande basnivå till en fördjupad nivå. Genom deltagande i externa revisioner har det kommit fram att riskbaserat urval ger hög träffprocentssäkerhet på felaktiga utbetalningar, fusk och brottsmisstankar.

Samtliga utbetalande förvaltningar behöver driva ett utvecklingsarbete kring baskontroll och när fördjupade kontroller ska göras med utgångspunkt i riskbilden. Det behövs struktur för att värdera och granska underlag som inkommer i ansökningsförfarandet. Kontroller behöver inkludera fysiska besök för att säkerställa verkligt medlemsunderlag, vem som är företrädare och att sökt verksamhet stämmer överens med verkligheten. Det finns också stort behov att få kunskapspåfyllnad gällande kontrollarbetet,till exempel behov av att tolka ekonomisk information och kontroll av företrädare.

Förekomst av otillåten påverkan blir allt mer vanlig inom offentlig sektor. Genom att bidragsgivningen ofta pågår under flera år finns det också en påtaglig risk för långvariga relationer mellan sökande förening och handläggare uppstår. Relationerna kan i sin tur övergå i en vänskapsliknande relation eller i någon form av beroendeställning där beslutsfattandet påverkas. Respektive förvaltning behöver säkerställa att bidragsgivningen inte sker under yttre påverkan.

4.3 Utveckla intern och extern samverkan

Idrotts- och föreningsförvaltningen (IOFF) har idag en samordningsroll och samverkan är en avgörande del för att få ett likvärdigt arbete över hela staden.

För att kunna få en effektiv kontroll behöver det finnas ett åtagande mellan stadens förvaltningar och en långsiktig plan om intern samverkan. Under ledning av IOFF kan förvaltningar i samverkan ta fram stadengemensamma rutiner med lägsta nivå som inkluderar både granskning, kontroll och former för samverkan. Det kan till exempel gälla en gemensam grund i hur frågor ställs och riskanalys tas fram. Möjligheterna att använda det gemesamma systemet för bokning och bidragssystem för informationsöverföring behöver undersökas. Förvaltningarna behöver arbeta nära idrotts- och föreningsförvaltningen som har ett samordnande ansvar. Föreningar kan få utbetalningar från flera förvaltningar och det behövs kanaler för att dela beslutsunderlag och kunskaper.

För att förebygga fusk behöver samverkan mellan kommunen och myndigheterna ytterligare utvecklas. Misstanke om ekonomisk brottslighet som uppmärksammas i förvaltningarnas utredningar, som exempelvis bedrägeri eller bokföringsbrott, ska underrättas till andra myndigheter. Former för samverkan behöver byggas in i rutiner och nätverk behöver skapas.

Samarbetsprojektet kring läxhjälp som utförts inom ramen för detta uppdrag visar på att nya arbetssätt tillsammans med myndigheter är en framgångsfaktor för att stoppa och störa avancerat fel och fusk.

Göteborgs Stad

GVI Göteborg – vägra gängvåld

Implementering av strategin Gruppvåldsintervention i Göteborg Slutrapport, diarienummer BRÅ 0464-21

2024-01-08

Versionshantering

Datum	Version	Beskrivning	Ändrat av
2024-01-08	1.0		

Innehåll

Sammanfattning **4**

1 Introduktion **5**

1.1 Bakgrund 5

1.1.1 Gruppvåldsintervention 5

1.2 Syfte 6

1.3 Mål 7

1.4 Samverkande parter 7

1.5 Avgränsningar 7

1.6 Målgrupp 7

2 Planering och organisering **8**

2.1 Organisation 8

2.1.1 Stadens och Polisens samordningsgrupp 8

2.1.2 Styrgrupp 8

2.1.3 Arbetsgrupp 9

2.1.4 Operativa samverkansforum 10

3 Genomförande **11**

3.1 Informations- och utbildningsinsatser 11

3.2 Operativt arbete 12

3.2.1 Call-in 12

3.2.2 Custom notification 13

3.2.3 Stödinsatser för att lämna en kriminell livsstil 14

3.3 Sanktioner 15

3.3.1 Polisens sanktioner 15

3.3.2 Kriminalvårdens sanktioner 15

3.3.3 Göteborgs Stads sanktioner 15

4 Erfarenheter **16**

4.1 Informationsdelning och sekretess 16

4.1.1 GVI-kartläggning 17
4.1.2 Socialtjänstens begränsningar vid custom notification 17
4.2 Civilsamhällets roll 18
4.3 Organisatoriska utmaningar 19
4.3.1 Samverkan 20
4.3.2 Samverkan kring sanktioner mot verksamheter 21
5 Slutsatser 22
Ekonomisk delredovisning av riktat utvecklingsstöd för Group Violence Intervention (GVI) 24

Sammanfattning

Polisen Storgöteborg, Frivården Göteborg och Göteborgs Stad har sedan 2022 implementerat gruppvåldsintervention (GVI) i Göteborg. Målet är att genom tät myndighetssamverkan och samverkan med lokalsamhället reducera det grova våldet i kriminella grupperingar. Detta görs genom att förmedla ett tydligt budskap direkt till grupperingarna: att våld inte tolereras, om någon i gruppen begår en våldshandling får det konsekvenser för hela gruppen och att det finns stöd att lämna kriminaliteten.

GVI Göteborg bygger på befintliga strukturer och verksamheter i det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet. Genom att gemensamt rikta insatser till grupperna och individerna som driver våldet blir effekten större.

Utbildningsinsatser har genomförts i syfte att implementera olika moment i GVI-strategin. Implementeringsarbetet har varit omfattande. Detta beror till stor del på stadens storlek, uppdelningen i fyra socialförvaltningar och fyra lokalpolisområden. GVI-strategin bedöms vara implementerad i hela staden.

Det operativa arbetet startade i samband med GVI Göteborgs första call-in, maj 2023. GVI-budskapet framfördes till individer från några av de våldsdrivande grupperingarna. För att nå resterande grupperingar genomfördes därefter ett fyrtiotal custom notification. Arbetet med custom notification har fortsatt och i december har sammanlagt drygt 70 genomförts.

Särskilda utmaningar som har identifierats är sekretessen och informationsdelning inom och mellan de samverkande myndigheterna samt lokalsamhällets roll.

1 Introduktion

1.1 Bakgrund

Under våren 2021 inkom en motion om att införa GVI-strategin till kommunfullmäktige i Göteborgs stad. Socialförvaltningarna i staden samt Polismyndigheten bedömde att ett införande av strategin skulle kunna bidra till att minska det grövsta våldet i Göteborg. I remissvaren underströks det vikten av ett långsiktigt förebyggande arbete och att strategin inte är den enda lösningen på det grova våldet i staden. Vidare menade man att strategin bör utgå från den lokala kontexten. Från Polismyndighetens håll poängterades att arbetet för att minimera framtida grova våldshändelser behöver ges mer tid och resurser.

Motionen behandlades i kommunstyrelsen i juni 2021 och i september samma år gav regeringen Brottsförebyggande rådet, Polismyndigheten och Kriminalvården i uppdrag att sprida strategin till frivilliga kommuner i Sverige. Beslutet om att införa GVI-strategin i Göteborgs stad togs i Kommunfullmäktige i november 2021 och Kommunstyrelsen tillsammans med de fyra socialförvaltningarna fick uppdraget. Socialförvaltningen Centrum fick i uppdrag att projektleda implementeringen av strategin.

Göteborgs stad har fått riktat utvecklingsstöd från Brå för att implementera GVI.

Implementeringen av GVI i Göteborg kommer på uppdrag av Brå att processutvärderas av forskare från Institutionen för Socialt arbete vid Göteborgs Universitet.

1.1.1 Gruppvåldsintervention

Gruppvåldsintervention (GVI) eller Group violence intervention utvecklades under 1990-talet i USA som en reaktion på att det dödliga våldet ökade i det amerikanska samhället. GVI-strategin syftar till att reducera det grova våldet, men är inte en strategi för att minska all kriminalitet i samhället. Strategin drivs av organisationen National Network for Safe Communities (NNSC) vid John Jay College i New York.

GVI är ett problemorienterat arbetssätt där samverkan mellan aktörer inom rättsväsende och kommun är avgörande. Även lokalsamhället har en viktig roll i strategin. Strategin utgår från att;

- det grova våldet i samhället i de flesta fall kan kopplas till ett fåtal individer
- dessa individer skulle överge sitt våldsamma beteende om de hade möjlighet att göra det utan att svika sin grupp och om det finns hjälp att få för att bygga upp ett annat liv
- de flesta människor som lever i brottsutsatta områden tolererar inte våldet, men tvingas utstå det och dess konsekvenser.

Strategin fokuserar på grupper och det är utifrån idén om att det är den interna gruppdynamiken och hederstänkande på gatunivå som driver våldet mellan grupper och individer. Om samhället riktar sina resurser och insatser på de våldsdrivande individerna och grupperna som de tillhör kan det grova våldet minska. Detta görs genom fokuserad avskräckning där de mest våldsdrivande grupperna får ett tydligt budskap från samhället. Budskapet är att våld inte kommer att tolereras och om någon i gruppen begår en våldshandling kommer det att få konsekvenser för hela gruppen samt att det finns hjälp att få för den som vill lämna den kriminella livsstilen. Samhällets insatser riktas mot hela gruppen och det är grupptrycket som påverkar individen att avstå framtida våldshandlingar.

Budskapet förmedlas till utvalda individer genom två olika former av interventioner. Den ena är ett så kallat call-in som är ett välregisserat informationsmöte där företrädare från Polismyndigheten, kommun, Frivården och lokalsamhället möter individer från de mest våldsdrivande grupperna. Budskapet kan även förmedlas på ett custom notification där individen söks upp av representanter från de samverkande myndigheterna. Custom notification är ett individuellt samtal med endast en utvald individ som kan genomföras i hemmet, på gatan, på Frivården, i häktet, på sjukhus etc.

1.2 Syfte

Det grova och dödliga våldet är ett samhällsproblem som kräver effektiva åtgärder. GVI-strategin har i studier visat positivt resultat och erfarenheten från Malmö är även den positiv. Göteborg har under de senaste åren drabbats av ett antal grova våldsbrott som har krävt dödsoffer och allvarligt skadade. Genom att implementera GVI-strategin kan Göteborg komplettera det pågående arbetet att minska det grova våldet i samhället med en strategi som fokuserar på de kriminella

grupperingarna genom täta och gedigna myndighetsgemensamma insatser.

1.3 Mål

Det övergripande målet med GVI-strategin är att reducera det grova våldet i Göteborgs stad med koppling till kriminella grupperingar. Det finns goda skäl att anta att om det dödliga och grova våldet i Göteborg minskar kommer den upplevda tryggheten att öka i hela staden och specifikt i de områden som är mest utsatta för våldet.

1.4 Samverkande parter

Projektet ska genomföras i samverkan mellan Frivården Göteborg, Polisområde Storgöteborg och Göteborgs Stad. Arbetet styrs dels av interna uppdrag och regleringsbrev inom respektive myndighet dels av en gemensam avsiktsförklaring som tecknades i samband med uppstartsdagen den 25 mars 2022.

1.5 Avgränsningar

Projektet är avgränsat till grovt och dödligt våld bland kriminella grupperingar i Göteborg. Projektet omfattar inte alla kriminella handlingar som begås av dessa grupper.

Eftersom införandet av GVI-strategin i Göteborg sker inom ramen för BRÅ:s arbete med att implementera strategin nationellt kommer uppdrag, roller och ansvarsfördelning att bygga på BRÅ:s metodstöd samt kunskap från övriga kommuner som inför eller har infört strategin samt på kunskapsmaterial och handledning från NNSC.

1.6 Målgrupp

Målgruppen för insatserna enligt GVI-strategin är de individer som tillhör de mest våldsdrivande grupperingarna i Göteborg. Vilka grupper och individer det rör sig om bestäms utifrån Polisens kartläggning och efterföljande analys. Inför uppstarten av GVI Göteborg var bedömningen att de kriminella grupperingarna återfanns i tre av stadens fyra stadsområden. I dagsläget vet vi att grupperna finns i samtliga fyra stadsområden.

2 Planering och organisering

Arbetet med GVI-strategin i Göteborg startades med en uppstartsdag i mars 2022. På uppstartsdagen deltog personer från de samverkande myndigheterna, Länsstyrelsen i Västra Götaland och Göteborgs universitet som har haft uppdrag att processutvärdera implementeringsarbete.

Syftet med uppstartsdagen var att höja kunskapen om GVI-strategin. I samband med uppstartsdagen tecknades en avsiktsförklaring mellan Polismyndigheten Storgöteborg, Frivården Göteborg och Göteborgs stad. Avsiktsförklaringen sträcker sig till mars 2025.

2.1 Organisation

2.1.1 Stadens och Polisens samordningsgrupp

Stadens och Polisens samordningsgrupp är ett forum för övergripande beslut och uppföljning, överenskommelser och inriktningsbeslut av principiell karaktär. Adjungeras av Frivården och representanter från styrgrupp vid programpunkt GVI.

2.1.2 Styrgrupp

Efter uppstartsdagen formerades en styrgrupp. Styrgruppen utgörs av representanter från projektets tre huvudmännen, det vill säga Frivården Göteborg, Polismyndigheten och Göteborgs Stad, och har strategiskt ansvar för projektets genomförande. Styrgruppen träffas cirka en gång per månad och ska:

- Ge uppdrag till projektledarna och stödja dem i deras uppdrag.

- Fatta beslut och fastställa övergripande planer, efter förslag från projektledningen.
- Följa upp att projektet fortlöper enligt planerna.
- Stödja implementeringen av planer och beslut i respektive organisation.
- Fatta beslut som behövs för att skapa förutsättningar för projektledningen att genomföra projektet. Vid styrgruppsmöten deltar projektledning och andra nyckelfunktioner vid programpunkterna.

Inför uppstarten av GVI och under den första fasen av implementeringen har styrgruppen haft täta möten. Styrgruppen har varit delaktiga i planeringen av call-in och det fortlöpande operativa arbetet. Sedan april 2022 har styrgruppen haft 17 möten. Styrgruppen har tagit en rad viktiga inriktningsbeslut för det fortsatta arbetet, nedan listas några av de viktigaste.

- Projektplan
- Projektorganisering
- Vilka våldshändelser som ska leda till sanktioner
- Datum för färdigställande av kartläggning och inventering av stödinsatser
- Tidsplan för call-in
- Kommunikationsplan

2.1.3 Arbetsgrupp

Arbetsgruppen ansvarar för planering, förberedning och tillämpning av GVI-strategin. Olika arbetsutskott kan vid behov skapas utifrån att vissa frågor behöver hanteras. Arbetsgruppen träffas varje vecka och har i uppdrag att planera och leda det strategiska och operativa arbetet. Under 2022 hade arbetsgruppen 20 ordinarie möten och under 2023 har man haft 43 möten.

Arbetsgruppen leds av projektledarna och består av representanter från de samverkande myndigheterna. Göteborgs stad representeras av:

- Projektledare
- Verksamhetsutvecklare
- Planeringsledare från Kunskapscentrum mot organiserad brottslighet
- Kommunikatör

Polismyndigheten representeras av:

- Projektledare
- Biträdande projektledare
- Kommunikatör
- Operativ koordinator

Frivården representeras av två koordinatorer. Vid behov adjungeras jurister och andra sakkunniga in.

Det operativa GVI-arbetet organiseras lokalt i stadsområdena och lokalpolisområdena samt inom Frivården.

2.1.4 Operativa samverkansforum

GVI strategin bygger på en tät samverkan mellan de involverade parterna. Särskilt viktiga är de medarbetare som arbetar direkt operativt utifrån strategin. Arbetsgruppen har prioriterat information och stöd till den operativa nivån. I Göteborg ser organisationen för det myndighetsgemensamma arbetet ut enligt följande:

- Samtliga koordinatorer från de olika myndigheterna träffas var annan vecka då lägesbilden delas, såväl från Polisen, socialtjänsten och Frivården. Projektledningen uppdaterar koordinatorerna om hur arbetet fortlöper strategiskt. Koordinatorerna ges även möjlighet att uppdelade områdesvis samverka kring områdesspecifika frågor. Utöver det har respektive myndighets koordinatorer regelbundna avstämningar. Koordinatormötena startade upp i januari 2023.
- Planeringsmöten för custom notification sker varje vecka. På planeringsmötena samlas dem från Polismyndigheten, Göteborgs stad och Frivården som ska genomföra custom notification för en gemensam planering. Särskild mall för planeringen av custom notification har tagits fram.
- Varje vecka leder Polisen ett så kallat shooting reveiw där veckans våldshändelser gås igenom. På delar av mötet deltar Frivården.
- Vid ökat fokus sammankallas berörda funktioner inom ett stadsområde/lokalpolisområde för att planera för arbetet med ökat fokus och bestämma vilka som behöver informeras och involveras i arbetet.

3 Genomförande

3.1 Informations- och utbildningsinsatser

Under projekttiden har ett omfattande implementeringsarbete genomförts för att skapa strukturer för det operativa arbetet samt öka engagemanget och sprida kunskap om strategin bland berörda myndigheter. Arbetet med implementeringen påbörjades under 2022 med målet att över tid arbeta gemensamt och systematiskt för att minska risken för grovt våld och öka tryggheten i Göteborg. Informations- och utbildningsinsatser riktade till de medarbetare som arbetar operativt med strategin har kontinuerligt genomförts under implementeringsarbetet.

Informationsinsatser riktades även till de verksamheter och förvaltningar inom Göteborgs stad som inte direkt skulle arbeta med strategin, men som bedömdes skulle kunna komma att beröras. Polisen har gått ut med information till hela myndigheten i syfte att sprida kunskapen om strategin och att Polismyndigheten i Storgöteborg tillsammans med Göteborgs stad och Frivården arbetar med GVI-strategin. Även Frivården har informerat om strategin och om samverkan med övriga myndigheter brett i hela Kriminalvården i region Väst.

I september 2022 arrangerades en kick-off där syftet var att beskriva och arbeta med de operativa strukturerna och göra koordinatorerna delaktiga i dessa.

Under hösten 2022 besökte tre representanter från NNSC Göteborg för att dels få en bild av de lokala förhållandena i staden, dels för en tvådagars utbildning i GVI-strategin där en grundläggande genomgång av strategin riktades till GVI-koordinatorer från de samverkande myndigheterna.

För att starta upp arbetet med custom notification anordnades dels två workshops i syfte att förbereda dem som var utsedda att arbete med det, dels två entimmes genomgångar där GVI Malmö beskrev hur de arbetar med custom notification. I april 2023 fick custom notification-teamet tillsammans med GVI-koordinatorerna även möjlighet att träffa representanter från NNSC, när de för andra gången besökte Göteborg, för en genomgång av syfte och idéen med custom notification.

GVI Göteborg har nu varit verksamt i ett och ett halvt år och strategins olika delar har implementerats. Under 2022 har fokus främst legat på

att skapa en organisation och samverkansstruktur för hur implementeringen av strategin ska se ut.

GVI-etableringen i Göteborg får fortlöpande stöd, utbildning och handledning från nationella stödteamet (NST) och från NNSC i frågor kopplade till GVI strategins olika delar.

3.2 Operativt arbete

Göteborgs Stad har sedan tidigare ett väl utvecklat samarbete med Polismyndigheten och andra myndigheter inom det brottsförebyggande och trygghetsskapande området. En viktig strategi i implementeringsarbetet har varit att använda sig av befintliga strukturer och att inkludera GVI i den ordinarie verksamheten i så hög utsträckning som möjligt.

Under 2023 har GVI gått in i en allt tydligare operativ fas. De samverkande myndigheterna har genomfört en rad insatser utifrån GVI-strategins olika delar. Koordinatorerna inom de samverkande myndigheterna har en central roll i genomförandet av strategins olika delat. Under 2023 har GVI-strategin blivit alltmer känd bland de samverkande myndigheterna och dess respektive organisationer. I och med att arbetet gått in i en mer operativ fas har de samverkande myndigheterna skaffat sig erfarenheter kring vad som fungerar men också vad som behöver utvecklas vidare.

GVI-strategin utgör ett pressionsarbete där de samverkande myndigheterna arbetar målinriktat mot de grupperingar som bedöms vara de mest våldsdrivande. Individer som ingår i dessa grupperingar riskerar att döda eller dödas vid en konflikt och det är med det som utgångspunkt som olika insatser planeras och genomförs.

3.2.1 Call-in

Efter beslut från styrgruppen bestämdes det att man skulle genomföra ett call-in som sedan skulle följas av custom notification. Bedömningen som gjordes i förankringsarbetet var att GVI-strategin skulle implementeras i hela staden. I och med det beslutet gjordes bedömningen att samtliga grupperingar i kartläggningen skulle nås av GVI-budskapet.

Utifrån Polisens kartläggning, bedömning och aktuella lägesbild kallades individer från de mest våldsdrivande grupperingarna/nätverken in till

call-in som genomfördes i maj 2023. För att nå merparten grupperingar planerades custom notification.

Enligt den ursprungliga planeringen skulle Göteborgs andra call-in ske under hösten 2023. Att arrangera ett call-in är ett omfattande arbete som tar mycket tid och resurser i anspråk. Bedömningen gjordes att fokus behövde vara på att fortsätta att utveckla strukturen för det operativa arbetet innan planeringen av ett nytt call-in påbörjades. Inför hösten 2023 gjordes bedömningen, med stöd från NNSC och nationella stödteamet, att skjuta på call-in till våren 2024.

3.2.2 Custom notification

Under en period av en och en halv vecka efter call-in framfördes GVI-budskapet till ett stort antal personer genom individuella samtal. Detta gjordes i samverkan mellan Polis, Göteborgs Stad och Frivården. Efter insatsen bedömde Polisen att de prioriterade grupperingarna som var GVI-kartlagda hade blivit kontaktade och informerade.

Efter det har det kontinuerligt genomförts custom notification för att nå nya grupperingar och för att upprepa budskapet till grupperingar som tidigare fått det. Syftet har varit att nå strategiskt viktiga personer i grupperingar som ännu inte fått budskapet och för att deskalera våldshändelser.

I linje med att arbeta in GVI strategin i befintlig verksamhet lade Göteborg Stad uppdraget att genomföra custom notification på socialsekreterare i samverkan med Polismyndigheten. De har stor erfarenhet att samverka med Polisen och att arbeta uppsökande. De har även erfarenhet av den yngre delen av målgruppen vilket är värdefullt i arbetet. Tillsammans med dem som inom Polisen som är utbildade i interventionen, genomför de custom notification utifrån den rutin vi har upprättat inom GVI Göteborg.

En stor del av de custom notification som har genomförts inom GVI Göteborg har skett på Frivården. På dessa deltar alltid en chef från Frivården tillsammans med Frivårdshandläggare, polis och representant från socialtjänsten.

Sedan starten av GVI Göteborg har det genomförts ett 70-tal custom notification och endast ett fåtal av dessa har varit med kvinnor.

3.2.3 Stödinsatser för att lämna en kriminell livsstil

Grunden för stöd- och hjälpinsatser är de befintliga verksamheter som arbetar riktat till målgruppen. Framför allt är det verksamheter inom socialförvaltningarna, både öppenvård och myndighetsutövande enheter, samt verksamheter inom Göteborgs Stad som har uppdrag kring sysselsättning.

Vägen in till stödinsatser är avhoppartelefonen som finns inom den samlade avhopparverksamheten (SAV) som har ett stadsövergripande uppdrag. Inkomna ärenden bedöms efter vilken hotbild som finns mot individen och utifrån den bestäms var ärendet ska handläggas. Koordinatorerna i socialförvaltningarna har det övergripande ansvaret för att samordna stöd- och hjälpinsatser till målgruppen. De stödinsatser som erbjudits inom ramen för GVI-strategin har varit HVB, stödboende, sysselsättning och samtalskontakt.

Erfarenheten från andra kommuner som arbetar enligt GVI-strategin är att det finns en viss fördröjning från det att GVI-budskapet levereras till att man tar steget att söka hjälp. Detta har vi även sett i Göteborg. Efter call-in var det endast någon enstaka individ som tog kontakt med avhoppartelefonen. Samma mönster har vi sett efter genomförda custom notification. Tiden mellan genomfört custom notification till att individen har kontaktat antingen avhoppartelefonen eller ordinarie socialtjänst har varit allt från ett par veckor till ett par månader.

Sedan juni 2023 har ett tjugotal GVI-kartlagda personer kontaktat Göteborgs Stads socialtjänst för stöd och hjälp. Merparten av dessa har fått GVI-budskapet via custom notification och samtliga har varit män. Ungefär hälften av dem som har kontaktat socialtjänsten har tagit emot någon form av stödinsats.

Det finns en struktur för att uppmärksamma om Göteborgs Stad inte skulle leva upp till GVI-budskapet att det finns stöd och hjälp att få för den som vill lämna en kriminell livsstil. Koordinatorerna och projektledningen har tillsammans ett ansvar att meddela respektive chef som sedan ska hantera frågan. Så här långt i arbetet har detta inte behövts.

Inom Frivården erbjuds en rad olika stödinsatser inom ramen för programverksamheten som syftar till en livsstilsförändring och avhopp från kriminella grupperingar/nätverk och våldsbejakande extremism.

3.3 Sanktioner

En viktig komponent inom GVI strategin är den del som omfattar olika former av sanktioner riktat mot grupperingar som är GVI-kartlagda. De samverkande myndigheterna arbetar med sanktioner inom ramen för den lagstiftning som styr respektive verksamhet och utifrån de uppdrag man har. Sedan slutet av augusti 2023 har det varit tre olika sanktionsfaser kopplat till våldshändelser inom och mellan kartlagda grupperingar. Tiden för sanktionsfaserna har varierat, mellan cirka fyra och sex veckor. Det är den samlade lägesbilden som avgör när sanktionsfasen ska upphöra.

3.3.1 Polisens sanktioner

Polismyndigheten har i sanktionsfasen fokuserat på grupperingen i stort och har sökt tvångsmedel där det har varit möjligt och samtidigt förmedlat GVI-budskapet vid dessa tillfällen. Polismyndigheten har genomfört ett stort antal person- och fordonskontroller mot personer i de sanktionerade grupperingarna. Därtill har andra tvångsmedelsåtgärder genomförts så som husrannsakan, beslag, DNA-toppning och rapportering av diverse brott exempelvis narkotikabrott och folkbokföringsbrott. Polisen har även prioriterat utredningar kopplade till individer i grupperingarna.

3.3.2 Kriminalvårdens sanktioner

Frivården har tillämpat olika åtgärder vid ökat fokus. Bland annat har man ökat kontaktfrekvensen för en del klienter, påskyndat programstart alternativt återupptagit programverksamhet, meddelat föreskrifter om geografisk begränsning, hanterat misskötsamheter som föranlett tex förverkande av dagar, föreskrift om drogtester samt påskyndat omedelbar inställelse vid lagakraftvunnen dom.

3.3.3 Göteborgs Stads sanktioner

Göteborgs Stad sanktioner har principiellt handlat om tillsyn, kontroll och avtalsuppföljning av verksamheter kopplade till utpekade individer inom GVI.

Sanktionerna utgår från den kommunala kompetensen och de speciallagar som reglerar stadens tillsyns- och kontrollansvar. Göteborgs Stad har även en samverkan med angränsande kommuner, Center mot arbetslivskriminalitet (AKC) samt Räddningstjänstförbundet Storgöteborg (RSG) - där ytterligare sanktioner kan förekomma.

Under 2023 har Göteborgs Stad tillsammans med samverkande parter tillämpat sanktioner mot fem verksamheter.

Sanktionerna har föranlett till följande beslut:

- Erinran med stöd av 9 kap. 17 § alkohollagen (2010:1622)
- Brister i livsmedelshanteringen, kap I och V i förordning (EG) nr 852/2004 om livsmedelshygien.
- Brister i livsmedelshanteringen, EG-förordning 178/2002 om livsmedelssäkerhet.

Tillsynen har även identifierat avvikelser som verksamheterna omedelbart måste åtgärda.

4 Erfarenheter

Arbetet med GVI strategin i Göteborg har varit i gång sedan 2022 och har alltmer övergått i en operativ fas under 2023.

Strategin och dess olika delar har i stora drag implementerats inom de samverkande myndigheterna och blivit alltmer känd bland personal i respektive organisation. De samverkande myndigheterna har skaffat sig värdefull kunskap och erfarenheter om vad som fungerar bra och vad som behöver utvecklas vidare.

4.1 Informationsdelning och sekretess

En återkommande utmaning i samverkan mellan de berörda myndigheterna har varit frågan om informationsdelning och sekretesslagstiftningen, OSL. Sedan starten av GVI-arbetet har frågor kring sekretessen och informationsdelning lyfts till Göteborgs Stads stadsjurister. Syftet har varit att tydliggöra förutsättningarna för utbyte av information dels mellan de samverkande myndigheterna dels mellan de olika socialförvaltningarna inom Göteborgs Stad. Det har även funnits otydligheter kopplat till GVI-kartläggningen och hur den kan delas inom arbetet med strategin.

Projektledningen för GVI har lyft problematik kopplad till sekretess och informationsdelning till styrgruppen och även i nationella forum.

4.1.1 GVI-kartläggning

Utmaningarna och otydligheter kring vilken information som kan delas har blivit tydligare ju mer GVI arbetet har övergått till operativa fas.

Inom ramen för GVI samverkan informerar Polismyndigheten regelbundet övriga myndigheter kring lägesbilden beträffande dödligt våld kopplat till kriminella grupperingar. En adekvat lägesbild är av stor vikt i planeringen av de olika delarna inom GVI strategin. Under implementeringsarbetet har det identifierats vissa svårigheter med att dela information kring lägesbilden. Frågan har diskuterats och projektledningen har utformat en struktur för att hitta bästa möjliga sätt för hur Polisens lägesbild kan delas och förmedlas.

Under hösten 2023 har formen för koordinatorsmötena ändrats vilket har bidragit till att skapa en bättre möjlighet för samverkan och informationsdelning samt gemensam syn på lägesbilden utifrån såväl Göteborgs Stad, Frivårdens som Polisens perspektiv.

Frivården är i hög utsträckning beroende av Polisens kartläggning och lägesbild för att få samsyn om vad som driver våldet. En utmaning har varit att inte ha tillgång alternativt begränsad tillgång till information, varför det ibland har funnits en kunskapslucka i frågan.

4.1.2 Socialtjänstens begränsningar vid custom notification

För socialtjänsten har det visat sig att det finns utmaningar inför planeringen och genomförandet av custom notification.

För att custom notification ska uppnå sitt syfte är intern samordning och förberedelse inom socialtjänsten av stor vikt. Socialtjänsten behöver kunna undersöka vilken funktion inom socialtjänsten som är bäst lämpad att genomföra custom notification utifrån en eventuell tidigare kontakt, vem som har relevant information och om individen varit föremål för tidigare insatser.

Information från socialtjänstens olika verksamheter behöver tas fram och synkroniseras i syfte att skapa bästa möjliga förutsättningar för att individen ska ta emot stöd och hjälp att lämna den kriminella livsstilen.

Utifrån nuvarande sekretesslagstiftning har socialtjänsten inte möjlighet att inför ett custom notification undersöka detta. Konsekvensen blir att socialtjänsten inte aktivt kan delta i planeringen och att custom notification genomförs utan hänsyn och anpassning utifrån tidigare

kontakt och kännedom om individen. Därmed blir erbjudandet om stöd och hjälp generellt snarare än individanpassat.

Utifrån JO:s beslut kring oanmälda hembesök inom ramen för Islandsmodellen har möjligheterna för socialtjänsten i Göteborgs att fullt ut arbeta med GVI-strategin och med custom notification begränsats. I JO:s beslut framgår att det med hänsyn till individens integritet inte är möjligt med oanmälda hembesök. Utifrån det har tillvägagångssättet för custom notification i Göteborg anpassats. Anpassningen består i att i stället för oanmälda hembesök, tar Polisen kontakt per telefon med individen man önskar meddela GVI-budskapet och bokar in ett besök där även socialtjänsten deltar. Det har funnits vissa svårigheter att nå de individer som man velat nå.

Många custom notification har därför genomförts på Frivården i samband med att individerna är på besök där. Erfarenheten är att det i många fall har blivit bra samtal där frivårdshandläggaren har kunnat återkoppla, fånga upp och motivera klienten att söka stöd och hjälp vid nästkommande frivårdsbesök. Det har dock i utvärderingar av arbetet med custom notification lyfts att det är lättare att nå fram till vissa individer när custom notification genomförs i hemmiljö eller på en plats som individen har varit delaktig i att bestämma. Ett förbättringsområde för GVI Göteborg är att genomföra fler custom notification i hemmiljö.

4.2 Civilsamhällets roll

En viktig utvecklingsfråga för GVI Göteborg är på vilket sätt man lämpligast kan involvera lokalsamhället/civilsamhället. Stadsområdena har fått i uppdrag att inventera och identifiera viktiga aktörer som bedöms kunna vara en del av GVI-strategin i Göteborg. Ett annat utvecklingsområde är att identifiera målgruppens behov av stöd från civilsamhällsaktörer.

Hittills har vi framför allt involverat lokalsamhället i samband med call-in. Delar av civilsamhället har även fått information om strategin.

Målsättningen är att arbeta med lokalsamhället via de befintliga forum och nätverk som idag samlar aktörer i syfte att öka tryggheten och delaktigheten i Göteborgs olika områden. Syftet är att ta tillvara det engagemang och de trygghetsskapande aktiviteter som redan görs, till exempel i samband med en våldshändelse med efterföljande ökat fokus/sanktioner. Planen är att via nyckelpersoner inom kommunen, Polisen och de kommunala bostadsbolagen undersöka hur GVI-strategin

kan motivera och ena aktörer i lokalsamhället till ett ökat gemensamt avståndstagande mot det grova våldet i kriminella miljöer, till exempel genom ökad vuxennärvaro, föreningsaktiviteter eller boendesamverkan.

I samband med ökat fokus i ett område är det av vikt att informera lokalsamhället om vad det ökade fokuset och GVI-strategin innebär. I förlängningen kan detta innebära att förtroendet stärks för Polis och socialtjänst och leda till fler samverkansmöjligheter mellan myndigheter och lokalsamhällesaktörer.

4.3 Organisatoriska utmaningar

Göteborgs Stads storlek samt uppdelningen i fyra stadsområden och fyra lokalpolisområden har varit både en utmaning men har även visat sig vara en styrka. Den samlade kompetensen, förmågan och resurser som mobiliserats när olika förvaltningar och bolag samverkat fokuserat har gett goda resultat gällande insatser inom sanktionsdelen.

Ett centralt fokus i implementeringen av GVI strategin är att den ska inkluderas i de befintliga strukturer och verksamheter som redan finns. Resurser inom de ordinarie verksamheterna ska i så stor utsträckning som möjligt användas inom GVI strategin.

Initialt togs beslutet att införa GVI i hela staden. Beslutet grundade sig i att de kriminella grupperingarna rör sig över hela staden och inte är koncentrerade till ett visst område. Det bedömdes även vara begränsande för strategin att endast rikta in sig på ett fåtal grupperingar eftersom det endast är grupperingar som omfattas av strategin som kan sanktioneras.

I och med beslutet om att GVI Göteborg skulle omfatta hela staden uppstod det utmaningar i att bygga upp en likvärdig struktur i stadens fyra olika delar. Till stor del sammanfaller de fyra stadsområdena med de fyra lokalpolisområdena vilket underlättar i organisering och samverkan. I varje LPO/stadsområde finns GVI-koordinatorer från Polis och Göteborgs Stad. Antalet koordinatorer i respektive område varierar beroende av hur man har valt att organisera sig.

Samtliga socialförvaltningar har fått i uppdrag att arbeta med strategin och det behöver göras gemensamt. För att nå målen fullt ut så krävs det en samverkan över hela staden och att systematiskt och metodiskt arbeta med de kriminella nätverken.

Ett omfattande informations- och implementeringsarbete har genomförts och behöver fortlöpande kompletteras. Funktion och

ansvarsfördelning har skett men övergripande skiljer sig både engagemang och kunskap om strategin och hur detta skall förvaltas. Dock har strukturer byggts upp i respektive verksamhet för att omhänderta GVI-relaterade frågor och arbetet gällande detsamma.

Inledningsvis har det varit svårt att identifiera vilka uppdrag som ingår i GVI-koordinatorsrollen. Allt eftersom det operativa arbetet har fortgått så har rollen blivit tydligare. Koordinatorerna är de som ska driva och samordna det operativa arbetet. Detta skiljer sig åt beroende på vilken myndighet koordinatorn representerar, men även vilket som är grunduppdraget inom respektive myndighet. De gemensamma koordinatormötena har varit viktiga för att få i gång samverkan och förankringen av roller och uppdrag.

4.3.1 Samverkan

GVI strategin bygger på samverkan mellan olika aktörer som kan vara viktiga för att nå målet med GVI. Arbetsgruppen arbetat intensivt för att skapa rätt förutsättningar för ändamålet.

Göteborgs Stad och Polisens gemensamma trygghetsarbete har identifierats som en viktig del av GVI-arbetet och de forum och kontaktnät som finns inom ramen för Trygg i-arbetet är av vikt för att kunna nå ut med GVI-arbetet i lokalsamhället. Målet är att GVI-koordinatorerna ska använda sig av varandra och av inventeringen för att hitta ett rätt och anpassat stöd till de personer som vill lämna kriminaliteten.

Utöver det har man på lokal nivå inventerat och identifierat samhällsaktörer som arbetar trygghetsskapande och som kan ha en viktig roll i arbetet med GVI.

Utöver redan befintliga samverkansstrukturer har nya strukturer skapats för att omhänderta GVI-specifika frågor och uppdrag, exempelvis koordinatorsmötena, uppstartsmöten vid ökat fokus samt planeringsmöten för custom notification. En effekt av den täta samverkan mellan myndigheterna är en ökad förståelse för varandras uppdrag och vilka möjligheter och begränsningar som finns. Detta gagnar arbetet med strategin i sig, men det gagnar även samverkan mellan myndigheterna i stort.

Styrkan med strategin är att insatserna från de samverkande aktörerna riktas mot samma håll och fokuserar på de grupper som driver det grova våldet. Ett samlat och tydligt avståndstagande mot våldet samtidigt som

erbjudande om stöd och hjälp erbjuds. Inom Göteborgs Stad har GVI varit en komponent som har bidragit till att sätta fokus på målgruppen och vikten av att kunna erbjuda ett anpassat och adekvat stöd till dem som vill lämna kriminalitet.

De resurser som är avsatta för GVI upplevs i dagsläget som tillräckliga. Socialtjänsten upplever att de har haft tillräckliga resurser och det har även Frivården. Även Polisen upplever att de har tillräckliga medel. Polisens projektledning har utökats under projektets gång.

Utifrån insatser inom ramen för de operativa insatserna inom GVI har det identifierats behov av samverkan med andra kommuner i Göteborgsområdet. Det har blivit tydligt att de kriminella grupperingarna i Göteborg inte begränsas inte av kommungränsen. Flera av individerna och grupperna är verksamma och boende i kommunerna runt om kring Göteborg. Kontakt har därför tagits med socialtjänsten i kommunerna inom kommunförbundet Göteborgsregionen (GR) som har informerats om GVI och hur arbetet bedrivs i Göteborg. Det har även upprättats en lista med kontaktpersoner i GR-kommunerna som kan kontaktas när det finns behov av samverkan över kommungränserna.

4.3.2 Samverkan kring sanktioner mot verksamheter

Även i sanktionsarbetet har det funnits ett behov att etablera kontakt med kranskommunerna. Framför allt i sanktioner riktade mot företag och verksamheter med kopplingar till kriminella nätverk.

Polismyndigheten har vid ett flertal tillfällen identifierat företag och verksamheter i angränsande kommuner som är direkt kopplade till utpekade individer inom ramen för GVI. Då verksamheterna befinner sig utanför Göteborgs Stads jurisdiktion kan staden inte verka direkt mot verksamheterna enligt stadens sanktionspaket. Dock är denna begränsning endast en kommunal fråga då Polismyndigheten och samverkande myndigheter inte har denna geografiska avgränsning.

Lösningen har varit en nära samverkan mellan Göteborgs Stad, Polismyndigheten, statliga myndigheter och respektive kommun. Detta innebär i praktiken att Göteborgs Stad överlåter de kommunala sanktionerna till berörda kommuner som besitter tillsyns- och kontrollansvaret.

Erfarenheten från samverkan med sanktioner tyder på vikten av att angränsande kommuner till Göteborgs Stad tydligare involveras i arbetet med GVI.

Erfarenheten av sanktionsarbetet visar även att samverkan med statliga myndigheter inom ramen för Center mot arbetslivskriminalitet (AKC) är av stor vikt för att bibehålla ett tydligt sanktionstryck mot verksamheter kopplade till kriminella nätverk.

5 Slutsatser

Man kan konstatera att GVI strategin i allt väsentligt har implementerats i Göteborg. Det finns en struktur, organisation, samverkan och allt större kännedom om strategin inom de myndigheter som berörs.

Arbetsgruppen är etablerad och leder det strategiska arbetet och utgör även ett konkret stöd till de lokala koordinatorerna som utför det operativa arbetet. Man har också tät kontakt med styrgruppen samt den nationella och internationella nivån för att både få information och stöd men också ha regelbunden avrapportering av hur arbetet fortskrider.

Det finns en del utmaningar som man behöver arbeta vidare med. GVI-strategin är långsiktig och för att få önskad effekt krävs det att strategin upprätthålls över tid. Det kan bli en utmaning då förutsättningen för strategin är ett tätt samarbete mellan de samverkande parterna. Eftersom Göteborg organisatoriskt är uppdelat i fyra socialförvaltningar och fyra lokalpolisområden krävs det en relativt stor organisation med många involverade personer för att upprätthålla arbetet i hela staden. Ett viktigt fokus framöver är att upprätthålla det engagemanget som idag finns över tid bland de involverade myndigheterna och aktörerna. För att upprätthålla strategin och engagemanget kring GVI ser Göteborgs Stad behovet av en projektledare/samordningsfunktion i nuvarande form till och med 2024. Efter det kommer beslut tas kring hur den fortsatta samordningen av strategin ska se ut.

Under projektets gång har frågan om informationsdelning lyfts fram som ett hinder i en del av samverkan mellan myndigheterna. Problemen finns såväl inom de olika myndigheterna mellan olika enheter och avdelningar, som mellan myndigheterna. Frågan har lyfts till styrgruppen men också till den nationella nivån för vidare hantering.

Arbetsgruppen har också gjort vissa förändringar i samverkansstrukturen mellan de lokala koordinatorerna för att underlätta samverkan och informationsdelning.

Ett område som identifierats under arbetets gång är vikten av att involvera lokalsamhället och civilsamhället i arbetet med GVI strategin. Det har gjorts omfattande insatser för att nå ut med information om GVI men också för att konkret involvera aktörer kring stöd, avhopp, föreningsaktiviteter och att sprida GVI-budskapet. Bedömningen är att det finns en del exempel och initiativ som är positiva men det kan utvecklas mer och man behöver kontinuerligt arbeta med frågan. I förlängningen kan detta också stärka förtroendet för Polis och socialtjänst och leda till fler samverkansmöjligheter mellan myndigheter och lokalsamhällsaktörer.

En bärande del i strategin är att kunna erbjuda adekvata stödinsatser till de individer som vill förändra sin livsstil och att det stödet ska kunna ges snabbt. I Göteborg har arbetet med GVI-strategin bidragit till att uppmärksamma de stödbehov som målgruppen har. I det fortsatta arbetet med strategin är det viktigt att säkerställa att de individer som tar steget och söker stöd och hjälp fångas upp. Projektledningen tillsammans med GVI-koordinatorerna har ett viktigt uppdrag att följa upp att de strukturer som har arbetats fram fungerar. Uppföljning av detta sker kontinuerligt.

Inom GVI Göteborg har arbetet med ökat fokus och sanktioner varit en viktig del i det operativa arbetet. I arbetet med sanktioner riktat mot verksamheter och företag är flera förvaltningar inom Göteborgs Stad involverade. Insatser görs i samverkan med andra myndigheter och Göteborgs Stad samordnar också en del av arbetet med sanktioner. Arbetet med sanktioner har hittills varit lyckosamt och man har kunnat rikta in sig på objekt med koppling till kartlagda individer inom GVI. En erfarenhet som gjorts är vikten av att utveckla en samverkan med angränsande kommuner då en del av de verksamheter och företag som varit aktuella funnits i andra kommuner. Göteborgs Stad och Polisen har tagit initiativ till att förstärka samverkan med aktuella kommuner.

Bilaga 1.

Ekonomisk delredovisning av riktat utvecklingsstöd för Group Violence Intervention (GVI)

Ekonomisk redovisning av aktivitet som bedrivits med riktat utvecklingsstöd från Brå (se § 4c i kontraktet). Ni ska tydligt redovisa hela aktivitetens kostnader samt de beviljade medlen från Brå.

Medelsmottagare: Stadsledningskontoret, Göteborgs Stad Aktivitet: Group Violence Intervention Diarienr: 5.1- 0464-21 (projektets dnr)

Pengarna har använts enligt nedan.

Aktiviteter/insatser:	Totalkostnad:	Medel från Brå:
Lön, projektledare och biträdande projektledare på halvtid under 2 år	2 003603	2 000000
Informationsmaterial inkl film	55 292	
Kurs- och konferenser	93 021	
Resor	77 618	
Tolk	18 400	
Summa:	2 247 934	

Göteborg 2024-01-08

.....

Magnus Andersson

Ekonomidirektör
Göteborgs Stad

Utdrag ur bokföringssystem eller liknande ska bifogas för att styrka den ekonomiska redovisningen.

Slutredovisning ska inkomma till Brå enligt kontrakt. Om det finns outnyttjade medel (se §5 i kontraktet) ska de återbetalas till Brå på bankgiro 755-4082 samtidigt som den ekonomiska slutredovisningen ska ges in. Kontakta Brå vid oklarheter om återbetalning.

Om projektet inte genomförts i enlighet med kontraktet eller enligt framställan som godkänts av Brå enligt § 3 i kontraktet, ska de beviljade medlen återbetalas till Brå samtidigt som slutrapporten skickas in. Återbetalning ska ske till bankgiro 755-4082.

Trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet 2023

Bilaga till årsrapporten

Under 2023 har Göteborgs stads trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet fortsatt att utvecklas. Utgångspunkten i arbetet är stadens trygghetsskapande och brottsförebyggande program, flera handlingsplaner och uppdrag från kommunstyrelsen och kommunfullmäktige. Stadsledningskontoret har stöttat förvaltningar och bolag genom att erbjuda stöd i implementering av handlingsplaner, samordning av kommunövergripande nätverk, kompetensförstärkning av stadens medarbetare, uppföljning av förvaltningar och bolags arbete inom området, samanställning av lägesbilder mm.

Från och med 1 juli 2023 finns en ny lagstiftning ”kommuner mot brott”. För att möta upp kravet i lagstiftningen har ett omfattanden arbete påbörjats för ett mera sammanhållet arbete i staden för att kunna sammanställa lokala och centrala lägesbilder utifrån lagstiftningens intentioner.

I årsrapporten 2023 ger stadsledningskontoret en översikt och en bedömning inom följande områden:

- Arbetet med det trygghetsskapande och brottsförebyggande programmet
- Lagen ”kommuner mot brott”
- Trygghetsundersökningar
- Kompetensförstärkning
- Group violence interventention (GVI)
- Våldsbejakande extremism (VBE)
- Forskningsprojekt Brottslighet och samhälle
- Fokus 2024

Kort sammanställning av stadsledningskontorets uppföljning av förvaltningar och bolags brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete under 2023

Trygghetsskapande och brottsförebyggande programmet och handlingsplaner

Till delårsrapport mars 2023 gjordes en första uppföljning av hur arbetet med programmet omhändertagits av förvaltningar och bolag. Hela programmet kommer följas upp 2026 med årliga delarapporteringar under 2024 och 2025.

Stadsledningskontorets bedömning är att de flesta av stadens förvaltningar och bolag har omhändertagit det trygghetsskapande och brottsförebyggande programmet. Ett fortsatt engagemang för det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet är nödvändigt. För att nå framgång i arbetet krävs både uthållighet, engagemang och samverkan såväl inom staden som med externa parter.

Stadsledningskontorets bedömde i delårsrapport mars 2023 att det främst var inom målområde 1 (öka kunskapen) och arbetet med kunskapsbaserade lägesbilder, samt målområde 5 (minska

möjligheten att begå brott) som hade störst behov av kompetensutveckling. Generellt finns ett behov av kompetensutveckling inom samtliga de målområden som programmet omfattar.

Under hösten 2023 har Göteborgs stads handlingsplan mot tystnadskulturer och Göteborgs stads handlingsplan för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet, och utveckling av parallella samhällen lanserats till förvaltningar och bolag vid särskilda informationstillfällen.

För att stötta förvaltningar och bolag i implementeringen av ovan nämnda handlingsplaner och det brottsförebyggande programmet har stadsledningskontoret erbjudit stöd i olika former. Stöd finns för att förvaltningar och bolag ska kunna identifiera sina utvecklingsområden i relation till utdelade ansvar. Stadsledningskontoret erbjuder regelbundna digitala frågeforum och informationsträffar.

Otillåten påverkan (delårsrapport augusti)

Stadsledningskontoret bedömde i delårsrapportering augusti 2023 att det skett en generell positiv utveckling gällande motståndskraft och kapacitet mot otillåten påverkan hos stadens förvaltningar och bolag. Utvecklingen behöver dock få en långsiktighet och kunskap behöver finnas i hela organisationen för att det ska finnas en full motståndskraft.

Stadsledningskontoret instämmer i förvaltningar och bolag bedömning att det - trots rutiner, utbildningar, information med mera - finns fortsatta utvecklingsbehov såsom polisanmälan av situationer som rör personsäkerhet och otillåten påverkan. Ett arbete pågår mellan staden och polisen för att säkerställa en fungerande anmälningsprocess då det sannolikt finns ett mörkertal rörande antalet polisanmälningar. Det fortsatta arbetet kommer att ske i enlighet med Göteborgs stads plan för att motverka tystnadskulturer.

I kommunfullmäktige 23 maj 2023 beslutades handlingsplanen för att motverka tystnadskulturer. Flera av insatserna i handlingsplanen är påbörjade, bland annat insatsen om att stärka det staden övergripande stödet till förvaltningar och bolag genom det centrala kompetensteamet på stadsledningskontoret. Där finns det i dag flera kompetenser som är involverade i stödet att stärka kapaciteten för att hantera och motverka otillåten påverkan och tystnadskulturer hos stadens förvaltningar och bolag. Det har också genomförts utbildningsinsatser som finns i den upparbetande strukturen för att stärka kompetensen om otillåten påverkan, genom råd och stöd till förvaltningar vid polisanmälan och ett antal workshops med några förvaltningar och bolag.

I handlingsplanen för att motverka tystnadskulturer framgår att det är betydelsefullt att förvaltningar och bolag som identifierar högre risker för otillåten påverkan inrättar lokala kompetensteam. Genom stadsledningskontorets arbete för att stärka kapaciteten och motverka otillåten påverkan framgår att några förvaltningar har utvecklat kompetensteam, men att ytterligare förvaltningar utifrån risk bör ta fram det.

Det centrala kompetensteamet ingår i Sveriges Kommuner och Regioners nätverk med inriktning otillåten påverkan. I nätverket har det delats erfarenheter, det har skett kompetenshöjande insatser och delats material.

Kontrollarbete inom föreningsbidrag och kulturstöd (delårsrapport augusti)

Göteborgs stad handlägger och utbetalar betydande belopp av föreningsbidrag och kulturstöd till ett stort antal föreningar, organisationer och kulturutövare. Utifrån uppföljning och Stadsrevisionens rekommendationer kvarstår behov av att utveckla och systematisera arbetet med kontroller i bidragsgivning för att upptäcka fel och oegentligheter.

Stadsledningskontorets fördjupande rapport om föreningsbidrag (bilaga) visar att det förekommit att bidrag utbetalts till föreningar som saknat verksamhet i enlighet med sin ansökan och misstänkts därmed för brott. Polisanmälan har skett och utredning pågår hos Polisen. Göteborgs stad har genom två olika förvaltningar stoppat nya utbetalningar och begärt återkrav på två föreningar. Rapporten pekar på behovet av en systematik. För att hitta fel och fusk inom bidragsgivningen är en metodutveckling som bygger på riskbaserat urval med fördjupade granskningar viktig.

Idrotts- och föreningsförvaltningen har en systematisk hantering med fördjupade kontroller, övriga förvaltningar gjorde ett fåtal kontroller under året.

Ytterligare arbete krävs för att utveckla och systematisera kontroller i bidragsgivning för att upptäcka fel och oegentligheter.

Kontroll vid upphandling (delårsrapport augusti)

Medvetenheten om vikten av ett strukturerat kontrollarbete för att motverka fel och fusk vid inköp och upphandling från leverantörer har bedömts ha ökat bland förvaltningar och bolag under det senaste året. Fortfarande har dock få förvaltningar och bolag ett systematiskt urvalsarbete eller gör kontroller utifrån identifierade riskbranscher. Förvaltningar och bolag behöver stärka sin kompetens om vilken typ av fusk och felaktigheter som kan förekomma och hur dessa kan upptäckas. Behovet av ett strukturerat uppföljningsarbetet av leverantörer under pågående avtal som uppmärksammades 2022 och kvarstår således även 2023.

Förvaltningen för inköp och upphandling har en strategisk betydelse för att motverka fel och fusk vid inköp och upphandling av staden. Arbetet har bland annat utvecklats genom samordnade kontroller inom de riskbranscher där fel och fusk oftast förekommer. Kontroller genom platsbesök med efterföljande skrivbordskontroll har genomförts.

För att arbetet med samordnade kontroller av leverantörer ska få önskad effekt krävs att förvaltningen för inköp och upphandling fortsätter med kontrollarbetet men även att stödja förvaltningar och bolag. De olika metoder som oseriösa aktörer använder sig av för att få fördelar gentemot sina konkurrenter är komplexa och förändras löpande. Att motverka att oseriösa aktörer får tillgång till stadens ekonomiska resurser är ett angeläget arbete för att förhindra och försvåra att den organiserade brottsligheten samt säkerställa att leverantörers inbetalade skatter och avgifter kan användas inom välfärdssystemet.

Lagen ”kommuner mot brott”

1 juli trädde Lag (2023:196) om kommuners ansvar för brottsförebyggande arbete i kraft. Den anger att kommunerna ska kartlägga brottsligheten i sina områden och ta ansvar för samordningen av det brottsförebyggande arbetet. Stadsledningskontoret har arbetat fram ett stödmaterial för stadens förvaltningar och bolag som beskriver vad den nya lagen innebär för Göteborgs Stad. Det kunskapsbaserade arbetssätt som lagen föreskriver är i linje med Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program samt Trygg i-modellen som staden i samverkan med polisen arbetat utifrån i många i år. Lagen ställer krav på att lägesbild och åtgärdsplan ska tas fram senast 1 juli 2024.

Som en förberedelse inför lagstiftningen har stadsledningskontoret tillsammans med bland annat stadens socialförvaltningar under 2022–2023 tagit fram en gemensam process för det kunskapsbaserade arbetet med lägesbilder och genomfört en pilotomgång. Processen har

utvärderats och förbättrats och en ny insamlingsomgång startade upp september 2023, där hela staden är involverad. Kommunstyrelsen beslutade 2023-12-13 , dnr SLK-2023-00882, om ny struktur för stadens kunskapsbaserade arbete med lägesbilder där det framgår hur staden ska svara upp mot lagstiftningens ambitionshöjning.

2023-09-20 §633, dnr SLK-2023-00738, gav kommunstyrelsen stadsledningskontoret i uppdrag att utvärdera kommunstyrelsens trygghetsråd utifrån den nya lagen. Ärendet kommer att redovisas till kommunstyrelsen 21 februari 2024.

Trygghetsundersökningar

Trygghetsundersökning Trygghet i Göteborg, som genomförs av SoM institutet vid Göteborgs universitet redovisades i from av en sammanfattning och i sin helhet till kommunstyrelsen i delårsrapport mars 2023. Stadens förvaltningar och bolag bjöds in till en presentation av trygghetsrapporten.

Rapporten visar att tryggheten har ökat i Göteborg sedan 2021, dock är den fortfarande lägre än 2018 och 2019.

De tre mellanområden som har de lägsta trygghetsindexen på en skala mellan 0–100 (under 56) är Västra Biskopsgården, Frölunda-Tofta och Norra Angered. Det är områden som haft sjunkande trygghet sedan 2018. I Västra Biskopsgården är trygghetsindex 41, en försämring med 13 enheter från 2019.

I undersökningen får göteborgaren visa sin inställning till påståendet att Göteborg är en trygg och säker stad. Av göteborgarna anser 55 % att staden är trygg och säker. Skillnaderna mellan åldrar och kön är marginell, vilket är en förbättring jämfört med 2021. Trygghet i Göteborg 2024 kommer att redovisas i april 2024.

Den nationella trygghetsundersökningen (NTU) visar brott som inte blir polisanmälda i likhet med landet i stort, att färre göteborgare utsatts för brott 2021 jämfört med 2019.

”Brott mot enskild person” (misshandel, hot, sexualbrott, personrån, fickstöld, försäljningsbedrägeri, kort-/kreditbedrägeri och nätkränkning) är den vanligaste brottstypen och drabbar alla göteborgare oavsett var i staden man bor. 20,7% av göteborgarna uppger att man under 2021 utsatts för ”brott mot enskild person. Det är en minskning med 2,7% jämfört med 2019.

Sveriges kommuner och regioner har sammanställt öppna jämförelser avseende trygghet och säkerhet för 2023. Göteborg har färre anmälda våldsbrott jämfört med Stockholm och Malmö. Det är färre våldsbrott än öppna jämförelser förväntan, resultatet var samma som förra mätningen. Inom området otrygghet och oro uppger strax över 70% att man känner sig trygg. Det är cirka 10% högre resultat än Malmö (Stockholm saknar uppgift).

Kompetenshöjande insatser

Göteborgs stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program strategi 1:2 står att Göteborgs stad ska säkra kompetens hos ansvariga och utförare i det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet.

För att stötta förvaltningar och bolag i implementeringen av handlingsplanerna och brottsförebyggande programmet har erbjudits stöd i olika former. Stöd finns i form av workshops samt regelbundna korta informations och frågetillfällen.

Under 2023 har två konferenser genomförts. Dels en konferens för att öka motståndskraften mot organiserad brottslighet och dels en konferens för att sprida goda exempel i staden av ett brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete med sammanlagt över 400 deltagare.

Tillsammans med Göteborgsregionen (GR) har en WEB-portal lanserats för att samla information om brottsförebyggande och trygghetsskapande arbete, bland annat våldbejakande extremism. WEB-portalen har haft 2 151 besök sedan lanseringen i mars 2023. En podd-serie om otillåten påverkan har också lanserats.

Under året har ett förberedelsearbete gjorts för under 2024 genomföra två e-utbildningar:

- En E-utbildning om att förebygg, kontrollera och agera vid fusk och ekonomisk brottslighet lanseras i mars 2024. Inledningsvis är målgruppen ledning och medarbetare inom inköp och upphandling.
- Den andra E-utbildning om att förebygga brott och otrygghet – Varför och hur? Utbildningen är riktad och målgruppsinriktad till alla medarbetare, ledningsfunktioner och nämnder/styrelser i Göteborgs stads förvaltningar och bolag. Lanseras i januari 2024 och är tillgänglig hela året.

Group violence interventention (GVI)

Arbetet med att implementera strategin GVI i Göteborg pågår och under året har strukturen för det operativa arbetet fortsatt att utvecklas. En viktig del av strategin är insatserna inom det som benämns som sanktioner från samhället. GVI Göteborg har haft ett tydligt fokus på att genomföra sanktioner mot såväl individer som verksamheter/företag kopplat till kriminella grupperingar och utförare av grovt våld. Under året har samverkan mellan myndigheter förstärkts och utvecklats vidare. Detta har resulterat i konkreta insatser mot verksamheter som har kopplingar till kartlagda individer inom de kriminella grupperingarna.

Under 2023 har GVI arbetet gått in i en än mer operativ fas. Det har genomförts insatser inom strategins samtliga delar. Under året har det genomförts ett så kallat ”call in” där utvalda individer som utövar grovt våld får budskapet från samhället att grovt våld inte accepteras eller tolereras i Göteborg. Utöver insatser mot individer har det också genomförts en rad insatser mot verksamheter/företag som har kopplingar till kriminella grupperingar.

I samband med årsskiftet har en rapport tagits fram för återkoppling till BRÅ om Implementering av strategin Gruppvåldsintervention i Göteborg, se bilaga.

Våldsbejakande extremism (VBE)

Under 2023 har det varit ett fortsatt fokus på att stödja och vägleda förvaltningar och bolag i att omhänderta de ansvar och uppgifter som finns i riktlinjen för stadens arbete mot våldsbejakande extremism och radikalisering. Förmågan och kunskapen att omhänderta och implementera de olika ansvar och uppgifter som riktlinjen anger varierar mellan olika förvaltningar och bolag. Det finns ett fortsatt behov av ökad kunskap hos förvaltningar och bolag. Under året har det genomförts, utbildningsinsatser i samverkan mellan stadsledningskontoret, förvaltningar och nationella aktörer.

Sedan september 2023 har Sverige en förhöjd terrorhotsnivå (nivå 4). Detta medför att staden behöver höja medvetenheten och kunskap samt eventuellt vidta olika former av åtgärder, både inom den förebyggande delen och inom kommunens säkerhetsarbete.

Forskningsprojekt Brottslighet och samhälle

Göteborgs stad är medlem i och deltar i studieförbundet SNS:s forskningsprojekt Brottslighet och samhälle. Ett av delprojekten har varit att ta fram en forskningsöversikt om hur organiserad brottslighet påverkar stat och kommun.

”Tyngdpunkten i rapporten ligger på den organiserade brottslighetens påverkan på förvaltningen på kommunal nivå. Det finns flera skäl till det valet. För det första är svenska kommuner sårbara för påverkan; stora välfärdsresurser fördelas på lokal nivå, institutionella reformer har genomförts under de senaste decennierna samtidigt som den kommunala revisionen är svag. För det andra har erfarenheter från flera svenska kommuner, bland annat Södertälje, visat att denna sårbarhet på ett systematiskt sätt kan utnyttjas av kriminella aktörer.

Flera faktorer gör den kommunala nivån i Sverige sårbar för påverkan. Det kommunala självstyret är starkt i Sverige när det gäller funktioner, resurser, personal och skatteuppbörd: 23 procent av den totala arbetskraften och 81 procent av alla offentliganställda är anställda på lokal nivå. Det är på kommunal nivå som den största delen av välfärdsresurserna fördelas. Därtill har tjänstepersoner på lokal nivå en viktig funktion eftersom de fattar beslut som har stora ekonomiska konsekvenser för individer. På lokal nivå fattas även viktiga beslut som rör ekonomisk verksamhet, till exempel utskänkningstillstånd och markexploatering. Utifrån befintlig forskning om korruption identifieras flera riskfaktorer, till exempel reformer som möjliggjort för privata aktörer att erbjuda välfärdstjänster i privat regi men med offentlig finansiering.

Andra sårbarheter som rapporten belyser är stort handlingsutrymme för tjänstemän, svag kommunal revision, förekomst av så kallad tystnadskultur, geografisk och social närhet mellan tjänstemän och medborgare samt normer i det omgivande samhället”

Rapporten lyfter även att påverkan kan ske på politisk nivå. De metoder som kan användas är politisk mobilisering inför val, påverkan av valnämnder, ryktesspridning om politiska kandidater eller partifinansiering.

Rapporten lyfter fram att långsiktiga konsekvenserna för infiltration och korruption kan vara minskad vilja att betala skatt, delta i val, anmäla brott eller på andra sätt engagera sig i olika samhällsfrågor. Fallet Italien visar även att närvaron av organiserad brottslighet kraftigt hämmar ekonomisk utveckling och demokrati.

Rapporten framhåller att tjänstepersoner på lokal nivå har ett stort beslutsmandat. Enskilda medarbetare med strategiskt viktiga uppdrag behöver identifieras och särskilt stödjas för att upprätthålla en objektivitet i sina beslut. Enskilda medarbetare ska inte utsättas för organiserad brottslighetens försök till påverkan på kommunala beslut. Särskilt viktiga beslut behöver identifieras och riskbedömas för att förhindra alla former av otillåten påverkan.

Sammanfattning och fokus 2024

Fortsatt kompetenshöjande insatser

Stadsledningskontoret avser att under 2024 fortsätta att medverka till ökad kompetens inom det brottsförebyggande och trygghetsskapande området.

De e-utbildningar som kommer erbjudas under 2024 är en viktig del i kompetenshöjande insatser. En ökad medvetenhet hos stadens medarbetare inom det brottsförebyggande och trygghetsskapande arbetet ökar möjligheterna till en tryggare stad.

Stadsledningskontoret kommer att följa förvaltningar och bolags deltagande och användning av utbildningarna.

Brottslighet följer inte kommungränserna. Det arbete som inletts med GR kommer att fortsätta och WEB-portalen ska utvecklas ytterligare.

Medvetenheten om hur organiserad brottslighet och parallella samhällsstrukturer påverkar förvaltningar och bolag behöver öka. Nämnder, styrelser och ledningsfunktioner bedöms också vara viktiga att kompetenstödja.

Kunskapen om brott, hot och hat mot Göteborgs stad på den digitala arenan behöver öka. Stadsledningskontoret kommer under 2024 leda ett arbete med stöd av förvaltningar och bolag för att öka stadens proaktivitet på den digitala arenan.

Uppföljning och stöd

För att minska den administrativa belastningen förändrar stadsledningskontoret sin uppföljning av det trygghetsskapande och brottsförebyggande arbetet. Från att följa upp förvaltningar och bolags arbete tre gånger per år följs nu i stället program och handlingsplaner upp en gång per år. Rapporteringen till kommunstyrelsens görs i årsrapporten. Stadsledningskontoret kommer erbjuda stöd till den av stadens förvaltningar och bolag som inte inlett arbetet i enlighet med program och planer.

Motverka utveckling av infiltration och utveckling av parallella samhällen genom administrativa åtgärder.

Göteborgs stad ska motverka så att brottsligheten inte kommer åt stadens tillgångar och bidrag. Staden behöver fortsätta utveckla både metoder och administrativa handläggningsrutiner så att det möjliggör att effektivt motverka alla former av brottslighet.

Stadsledningskontoret noterar att det finns behov av att utveckla ett mera samordnat kontrollarbete för att motverka ekonomisk brottslighet, felaktiga utbetalningar av föreningsstöd samt uthyrning av kommersiella lokaler.

Förvaltningen för inköp och upphandling bedömer i sin interna kontrollplan för 2024 att stadens inte håller ihop arbetet tillräckligt med samordnade kontroller i riskbranscher. Stadens förvaltningar och bolag gör olika bedömningar av leverantörer, delar inte information mellan sig. Förvaltningen för inköp och upphandling bedömer att detta innebär en hög risk.

Tidigare uppföljningar av förvaltningar och bolags kontrollarbete visade att man lägger stor vikt vid den interna hanteringen av inköp och ett betydligt mindre engagemang vid uppföljning av leverantörer under avtalsperioden.

De fyra socialförvaltningarna och förvaltningen för funktionsstöd har genom sin gemensamma organisering i form av en samlad placerings- och inköpsfunktion (SPINK) utvecklat och finansierat en gemensam organisation och därmed ett gemensamt arbetssätt för kontroll av leverantörer. Det är den enda förvaltningsöverskridande organiseringen i staden inom området leverantörskontroll vilket är framgångsrikt.

Stadsledningskontoret delar förvaltningen för inköp och upphandlings riskbedömning och vill understryka att alla former av ekonomisk brottslighet mot stat och kommun är systemhotande.

Göteborgs stad använder sig årligen av ca 14 000 leverantörer till ett värde av ca 26 miljarder. Antalet underliggande leverantörer som leverantörerna använder sig av är inte kartlagt. Leverantören har ansvar för att de underliggande leverantörer som man använder sig av följer de åliggande som avtalet innebär.

Ett samlat arbete för att motverka ekonomisk brottslighet riktad mot Göteborgs stad och därmed motverka organiserad brottslighet, infiltration och utvecklingen av parallella samhällen är angeläget. Ett sådant arbete behöver utföras av specialister med särskild kompetents. Det kan exempelvis innebära fler platsbesök hos leverantörer, fler administrativa kontroller kring ägarförhållanden och andra bakgrundskontroller. Ett utvecklat arbete innehåller även att motverka arbetslivskriminalitet och människohandel samt följsamhet mot lagstiftning som reglerar verksamhetsområdet.

Stadsledningskontoret konstaterar att utvecklingen av organiserad brottslighet, parallella samhällen och infiltration ställer krav på kontinuerlig omvärldsbevakning, samverkan med myndigheter, nya arbetssätt och funktioner i Göteborgs stad.

Rapporten: Kriminella på kartan – en ESO-rapport om den organiserade brottslighetens geograf (Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2023:3) framhåller vikten av att arbeta mot den kriminella ekonomin. ”För att nå framgång med det brottsbekämpande arbetet måste djupare kunskap och förståelse för den kriminella ekonomins roll som kapitalgenerator och kriminell drivkraft utvecklas”.

Göteborgs Stad

Bilaga 5

Barnbokslut 2023

Kommunstyrelsen

Innehållsförteckning

1 Inledning ... 3

2 Barnbokslut ... 4

2.1 Förändringar i verksamheten samt resurssättning som påverkat barnrättsarbetet ... 4

2.1.1 Förändrade uppdrag ... 4

2.1.2 Resurstillsättning ... 5

2.2 Vidtagna åtgärder och resultat ... 5

2.2.1 Kompetenshöjande insatser ... 5

2.2.2 Metodutveckling ... 6

2.2.3 Barns delaktighet ... 7

2.2.4 Samverkan ... 8

2.2.5 Övrigt barnrättsarbete ... 8

2.3 Det nya nuläget och vägen framåt ... 9

1 Inledning

FN:s konvention om barnets rättigheter blev svensk lag 2020. Kommunfullmäktige uppdrog 2020-06-16, § 20 till kommunstyrelsen att ta fram en stadenövergripande barnrättsplan, samt till samtliga nämnder och styrelser att årligen upprätta ett barnbokslut. Barnrättsplanen antogs av kommunfullmäktige 2022-06-09 § 12.

Ett barnbokslut är en sammanställning och ett underlag för nämnder och styrelser att få en bild om den egna verksamhetens arbete och resultat i sitt barnrättsarbete utifrån barnkonventionens artiklar, i syfte att tillgodose barn och ungas rättigheter utifrån barnkonventionen. Barn är varje människa under 18 år i konventionens mening. Barnkonventionen är rättsligt bindande och en del av den internationella folkrätten, våra mänskliga rättigheter. Barnkonventionen omfattar 54 artiklar, varav fyra grundläggande artiklar (enligt faktarutan nedan) alltid ska beaktas och genomsyra övriga artiklar när det handlar om barn.

Barnbokslutet tar sikte på de resultat som kommunstyrelsens barnrättsarbete åstadkommit 2023 för att säkerställa barns och ungas rättigheter utifrån barnkonventionen. För att kunna följa om några förflyttningar gjorts, tar barnbokslutet avstamp från tidigare barnbokslut och de utvecklingsområden som identifierades. Analysen visar var kommunstyrelsen befinner sig idag i sitt barnrättsarbete och vilka eventuella resultat som arbetet gett. Barnbokslutet identifierar även de områden som behöver prioriteras för det kommande årets barnrättsarbete.

Redovisningen omfattar merparten av stadsledningskontorets grunduppdrag och kontoret arbetar för att få en så heltäckande bild som möjligt.

Barnkonventionens fyra grundläggande artiklarna är:

Artikel 2 – Principen om icke-diskriminering: Alla barn är lika mycket värda och har samma rättigheter. Ingen får diskrimineras.

Artikel 3 – Barnets bästa: Vid alla beslut som rör barn ska i första hand beaktas vad som bedöms vara barnets bästa. Begreppet ”barnets bästa” är konventionens grundpelare. Vad som är barnets bästa måste avgöras i varje enskilt fall och hänsyn ska tas till barnets egen åsikt och erfarenhet.

Artikel 6 - Barns rätt till liv, överlevnad och utveckling: Med utveckling menas främjandet av god fysisk, andlig, moralisk, psykisk och social utveckling.

Artikel 12 – Barns rätt till delaktighet: Barn har rätt att uttrycka sin mening och höras i alla frågor som rör barnet. Hänsyn ska tas till barnets åsikter, utifrån barnets ålder och mognad.

2 Barnbokslut

2.1 Förändringar i verksamheten samt resurssättning som påverkat barnrättsarbetet

2.1.1 Förändrade uppdrag

Många beslut i kommunstyrelsen/kommunfullmäktige berör barns rättigheter. Den ekonomiska situationen i samhället gör att barn drabbas extra hårt vilket har uppmärksammats politiskt och inneburit utredningsuppdrag. Det har funnits ett flertal ärenden under 2023 kopplat till barn i utsatta situationers rättigheter, exempelvis hedersrelaterat våld och förtryck samt matfattigdom.

Under året har stadsledningskontoret haft olika uppdrag som har en direkt eller indirekt koppling till barnrätt. Ett exempel är inrättandet av Agenda 2030-funktionen. Andra exempel är framtagandet av rapporten om minoriteters utsatthet för rasism, där bland annat barns och ungas utsatthet för rasism om än på en övergripande nivå synliggörs. Barnperspektivet har fått en tydligare ansats i den senaste jämlikhetsrapporten och förslaget till nytt program för jämlika livsvillkor och jämlik hälsa 2024 - 2030. Här finns en tydlig koppling till segregationsmålet i kommunfullmäktiges budget för 2024.

Under året har det antagits en plan för att Göteborgs stad inte ska ha några särskilt utsatta områden 2025 samt en handlingsplan för att motverka nyrekrytering, gängkriminalitet och utvecklingen av parallella samhällen. Dessa planer är goda exempel på styrning som har bäring på barns bästa och rätt till trygghet, liv och utveckling. Under året har också en ny lag om kommuners ansvar för brottsförebyggande arbete börjat gälla som säger att kommunerna ska kartlägga brottsligheten i sina områden och ta ansvar för samordningen av det brottsförebyggande arbetet. Extra fokus har lagts på att få till ett mer systematiskt arbetssätt, vilket framöver borde bidra till att staden blir tryggare för alla, inklusive barn och unga.

Stadsledningskontoret har haft ett fokus på långsiktig MR-styrning (mänskliga rättigheter) som syftar till att inte ställa olika grupper mot varandra, vilket kommer påverka alla planer inom MR-området, ärendet lyfts för beslut i början av 2024. Även i arbetet med att ta fram en ny hbtqi-plan har barn och unga särskilt lyfts som prioriterad målgrupp. Skolan har identifierats som viktig i arbetet med inkludering/rättigheter kopplat till unga hbtqi-personer.

Ett nytt uppdrag är att stadsledningskontoret håller utbildningar om vårdnadsöverflyttning, utöver befintliga utbildning inom LVU-området, för socialtjänsten inom samtliga kommuner i GR.

2.1.2 Resurstillsättning

Stadsledningskontoret har fortsatt och förstärkt barnrättsarbetet via den kontorsgemensamma barnrättsgruppen. Gruppen har tillhandahållit metodstöd och kompetensutveckling till såväl stadsledningskontoret som övriga förvaltningar och bolag i frågor som rör barnrätt, barnrättsplan och barnbokslut. Stadsledningskontoret avsätter även resurser för att delta i externa konferenser och utbildningar, bland annat genom Sveriges kommuner och regioner (SKR), Statistiska Central Byrån (SCB), Barnets rätt i samhället (BRIS) och Barnombudsmannen (BO).

En ny modell för att ytterligare stötta ungdomsfullmäktige (UF) har arbetats fram under året vilket innebär att flera kan stötta utifrån olika kompetenser. Arbetet med uppdraget till ungdomsfullmäktige uppgår till en heltidstjänst som emellanåt förstärks med ytterligare personella resurser. Utöver stadsledningskontorets personal timanställs ungdomar i ungdomsfullmäktiges verksamhet och stadsledningskontoret har haft en student från Göteborgs universitet som erhållit praktik på barnrättsområdet.

Levande Historia är en del av Göteborgs Stads arbete med mänskliga rättigheter och omsätter en heltidstjänst. Verksamheten riktar sig främst till ungdomar i Göteborg.

Sammantaget har stadsledningskontoret tillsatt mer resurser till barnrättsarbetet 2023 än föregående år.

2.2 Vidtagna åtgärder och resultat

I det här avsnittet redovisas stadsledningskontorets vidtagna åtgärder samt de resultat dessa bedömts ha uppnåtts. Styckena inleds med en resumé av de utvecklingsområden och förväntande resultat som identifierades i kommunstyrelsens barnbokslut 2022 samt insatser i barnrättsplanen. Sammantaget knyter insatserna an till de grundläggande artiklarna 2, 3, 6 och 12 i barnkonventionen.

2.2.1 Kompetenshöjande insatser

De kompetenshöjande insatserna om barns mänskliga rättigheter och livsvillkor var ett av de utvecklingsområden som identifierades både i barnrättsplanen och tidigare barnbokslut. Insatserna förväntas öka kvalitén i analysen i utredningar och uppföljningar.

Medarbetare och chefer har deltagit i stadsledningskontorets övergripande MR-konferens. Konferensen gick dock inte in specifikt på barnrättsfrågor utan fokus låg snarare på MR generellt.

Kompetensutveckling inom barnrätt har skett genom förvaltningsmöte och lunchseminarium för inspiration om stadsledningskontorets barnrättsarbete. Vidare har stadsledningskontoret tillgängliggjort en kompetensbank i det Digitala navet med grundläggande utbildningsmaterial som stöd för nämnder och styrelser, vilket var ett av kommunstyrelsen åtaganden enligt barnrättsplanen.

Stadsledningskontoret har anordnat två stadenövergripande konferenser på tema trygghetsskapande, brottsförebyggande och motverkande av organiserad brottslighet där barn och unga varit i fokus på olika sätt. Utvärdering efter konferensen visade att många av deltagarna fått ny kunskap och inspiration för sitt fortsatta arbete. Stadsledningskontoret stödjer även externa utbildningsinsatser i samarbete med exempelvis Urban Futures föredrag om Barns plats i staden, SKR och BO som riktar sig till stadens medarbetare och övriga. Ungdomsfullmäktige har vidare bidragit med barns eget perspektiv i flera externa och interna arrangemang.

På stadsledningskontoret finns arbetsgrupper med uppgift att öka kompetensen om barnrätt inom specifika processer, exempelvis ärendeprocessen, i syfte att stärka den allsidiga beredningen av ärenden och stärka ett normkritiskt perspektiv. Den ökade medvetenheten och kunskapen om barnrätt har lett till att samtal pågår oftare på område Ärende och utredning om hur barnrättsperspektivet och hur det kan beaktas i ärenden och utredningar. Detta bedöms öka kvaliteten i stadsledningskontorets beslutsunderlag.

För stadsledningskontoret som helhet och i likhet med tidigare barnbokslut visar det sig att medvetenheten är högre bland de som arbetar med frågor som mer direkt påverkar barn och unga. Jämfört med tidigare år har fler bidragit med analys till barnbokslutet kopplat till sina uppdrag.

En sammantagen bedömning är att kunskap och analys om barnrätt stärkts, vilket de kompetenshöjande insatserna bidragit till. Samtidigt visar barnbokslutet att det finns skillnader mellan och inom stadsledningskontorets områden där en tydlig förflyttning inte kan utläsas på samma sätt. I rapporteringen framgår att beröringspunkter mellan det egna uppdraget och barnrättsfrågorna inte alltid är så tydlig, men att intresset delvis ökat för att integrera ett barnrättsperspektiv i verksamheterna.

2.2.2 Metodutveckling

De metodutvecklande insatserna är ett annat utvecklingsområde som identifierades både i barnrättsplanen och tidigare barnbokslut. Insatserna förväntas öka kvalitén i rapporteringen för att ge en god bild över barns olika livsvillkor i staden - och med särskilt fokus på barn i utsatta situationer och minoritetsperspektiv. Som stöd ska kvalitativa och kvantitativa data tas fram och användas i uppföljning och planering.

Den fortsatta och återkommande genomgången av stadsledningskontorets barnbokslut har bidragit till en ökad systematik att följa upp kontorets barnrättsarbete.

Stadsledningskontoret har under året påbörjat arbete som innefattar utveckling av mall för tjänsteutlåtande, stöd i bedömning av ekonomisk, ekologisk och social dimension samt ärendehandbok. En genomlysning av ärenden från 2019 och 2023 visar på att barnrättsperspektivet har utvecklats och tydliggjorts under åren. Arbete har också inletts med att samla kvantitativa och kvalitativa data som underlag till bedömningar av sociala dimensionen och om barns livsvillkor ur olika aspekter. Detta är en början till systematik som stöttar medarbetare och chefer i att bedöma framför allt artikel 2 och 3. Genom detta får stadsledningskontoret underlag om

barn utifrån diskrimineringsgrunder och kan göra bättre bedömningar av barnets bästa.

Under året har stadsledningskontoret via SCB beställt en databas som uppdateras årligen. Databasen innehåller data som gör det möjligt att följa individers livsvillkor över tid. Statistiken förväntas skapa bättre möjligheter och underlag att analysera och undersöka exempelvis segregation och dess drivkrafter. Databasen planeras börja användas under 2024.

Demokratisatsning med ungt inflytande, en del av stadens arbete med Göteborg 400 år, har lagt särskilt fokus på att utveckla metoder för att öka delaktighet och inflytande för elever i anpassad skola. Goda exempel på barnrättsarbete har inhämtats från andra kommuner och har sammanställts i en rapport, tillsammans med rekommendationer, av en student från Göteborgs Universitet. Resultatet har föredragits för stadsledningskontoret och andra berörda verksamheter i staden.

Barnbokslutet visar på att det fortfarande finns brister i hur de olika artiklarna i barnkonventionen omhändertas i stadsledningskontorets arbete. Metoder och underlag för att förstå barns olika förutsättningar och livsvillkor behöver utvecklas. Detta för att kunna planera och följa upp barnrättsarbetet och för att säkerställa rätt insatser i arbetet med barns rättigheter prioriteras.

2.2.3 Barns delaktighet

Ett utvecklingsområde som identifierades både i barnrättsplanen och tidigare barnbokslut är att stärka arbetet med att inhämta barns åsikter i frågor som stadsledningskontoret arbetar med, genom bland annat utvecklad samverkan och metodutveckling samt riktade kommunikationsinsatser till barn. Utöver att stärka barns rätt till delaktighet förväntas insatserna leda till ökad kvalitet i ärendeberedning, uppföljning och samordning av stadenövergripande verksamhetsområden.

Stadsledningskontoret fortsätter att involvera ungdomsfullmäktige i de fall det bedöms lämpligt, bland annat inom ärendeprocessen. En viktig förutsättning för ungdomsfullmäktige är det stöd som verksamheten erhåller genom ungdomsfullmäktiges kansli och stadsledningskontoret. Vidare erhåller ungdomsfullmäktige (UF) stöd i de tematiska dialoger som genomförs tillsammans med kommunstyrelsen. Under 2023 genomfördes tematiska dialoger om sociala frågor samt klimat. UF har även fått juridiskt stöd i verksamhetens ärendeprocessvid behov. Planeringsledare stöttar UF i möten med stadens övriga förvaltningar, bolag och nämnder samt civilsamhällets röstbärande organisationer. Bedömningen är att ungdomsfullmäktiges expertis har varit högt efterfrågad under året och en del initiativ och förfrågningar har avböjts på grund av tidsbrist efter samråd med ungdomsfullmäktiges presidium.

Kommunikationsinsatser riktade till barn och unga har genomförts, varav många har fokuserat på valet till ungdomsfullmäktige. Stadsledningskontoret har, tillsammans med grundskoleförvaltningen, genomfört insatser för att öka valdeltagandet särskilt bland elever inom anpassad skola. Stödet i att rösta har sannolikt lett till fler elever inom anpassad grundskola röstat i valet till ungdomsfullmäktige. Aktiviteterna har inneburit en större kännedom om ungdomsfullmäktige hos målgrupperna.

Ett samråd har genomförts med unga från nationella minoriteterna. Syftet var att fånga erfarenheter och perspektiv på hur det är att vara ung och tillhöra en minoritet i Göteborg idag.

En workshop har också genomförts med Östra Göteborg Ungdomsråd där de ungas upplevelser kring otrygghet och brottslighet samt förslag på lösningar var i fokus. En liknande workshop genomfördes även med ungdomsfullmäktige. Dessa resulterade bland annat i artiklar i Vårt Göteborg.

Sammanfattningsvis görs bedömningen att stadsledningskontoret har gjort en viss förflyttning i att inhämta barns synpunkter genom ungdomsfullmäktige men även genom andra forum, myndigheter och organisationer. Det är tydligt att barn adresseras i utredningar och uppdrag, även om barnens egna perspektiv ytterligare kan förstärkas. Kommunikation riktad till barn har genomlysts och utvecklats.

2.2.4 Samverkan

Ett utvecklingsområde som finns med i barnrättsplanen och tidigare barnbokslut är att stärka samverkan i barnrättsarbetet kring olika uppdrag på stadsledningskontoret. Olika kompetenser behöver samarbeta i insatser, projekt och processer för att genomgående säkra barnperspektiv, barns perspektiv och barnrättsperspektiv. Genom en bättre samverkan och att barnrättsgruppen konsulteras förväntas barnrättsfrågorna förstärkas och säkras i stadsledningskontorets olika uppdrag.

Ett av barnrättsgruppens uppdrag på stadsledningskontoret är att säkerställa och underlätta samverkan kring barnrättsfrågor både internt och externt. Under 2023 har barnrättsgruppen haft ett inledande möte med stadsledningskontorets Agenda 2030 funktion för att börja utforska hur de båda uppdragen kan synkroniseras och stärka varandra. Barnrättsgruppen stödjer även stadsledningskontorets dialoger med barn, till exempel ungdomsfullmäktige, och civilsamhällets organisationer. Vidare finns en samverkan externt med myndigheter med sakkunskap exempelvis BO och SKR i barnrättsfrågor. Ytterligare samverkan sker inom nätverk med fokus på barnrätt och delaktighet inom staden. Exempelvis har Demokratisatsningen fokuserat på utveckling av stadens elevråd detta efter förslag från barn och unga själva.

2.2.5 Övrigt barnrättsarbete

Förutom åtgärderna som angetts ovan, har stadsledningskontoret genomfört ytterligare arbeten inom området. Några exempel följer nedan.

Stadsledningskontoret besvarar ett stort antal statliga remisser årligen där staden uppmärksammar att barnrättsperspektivet inte alltid är så tydligt belyst. Stadsledningskontoret har ett ansvar att bidra med ett lokalt barnrättsperspektiv i våra yttranden. Exempel på statliga remisser under 2023 som behandlats och som har påverkan på barns rättigheter är förslag om frihetsberövande påföljder för barn, säkerhetszoner (visitationszoner) och tryggare bostadsområden.

Som tidigare nämnt identifierar barn och unga klimat och miljöfrågor som särskilt viktiga (UF och KS tematiska dialoger). Klimatfrågor har också en tydlig koppling till barns rätt till liv, överlevnad och utveckling och barnets bästa.

Klimatförändringens påverkan på barns rättigheter lyfts också i FN:s barnrättskommittés särskilda rekommendationer till Sverige 2023. Bland annat bör Sverige säkerställa att konventionsstatens politik och program för klimatförändringar, klimatbegränsning och klimatanpassning genomförs i enlighet med rättigheterna i konventionen och tar hänsyn till att barns behov och åsikter. Stadsledningskontoret har en samverkande roll i framtagandet av en klimatanpassningsplan och stöttat i att öka medvetenheten om barns särskilda sårbarhet och hur barns miljöer påverkas av klimatförändringar, i samverkan med direkt berörda förvaltningar. Planen har ett tydligt fokus på barns arenor, till exempel skola och omsorg, då dessa sektorer är särskilt sårbara för klimateffekter i form av extremväder så som värmebölja och översvämningar.

Ytterligare exempel på barnrättsarbete finns inom uppdraget Levande Historia samt Kommunstyrelsens råd där barns behov och intressen lyfts utifrån flera perspektiv och diskrimineringsgrunder.

2.3 Det nya nuläget och vägen framåt

I stadsledningskontorets breda uppdrag konstateras fortsatt att i stort sett samtliga frågor berör barns rättigheter, direkt och/eller indirekt. Det är viktigt att ha stor förståelse till att barn i alla åldrar påverkas olika, liksom barn i utsatta situationer, utifrån diskrimineringsgrunder, geografi och socioekonomi. Alla barn som befinner sig i Sverige har samma rättigheter utan åtskillnad. Det som berör vuxenvärlden berör även barn, om än indirekt. Stadsledningskontoret behöver ha ett samlat grepp så att kompetens stärks kring hur verksamheterna påverkar barns rättigheter och livsvillkor.

Det barnrättsliga arbetet förutsätter kännedom om barnkonventionen och implementering av barns rättigheter i ledning och styrning. Barnbokslutet visar att kontoret behöver gå vidare med att identifiera inom vilka fler områden barnrättsfrågorna behöver lyftas och att arbetet kan bli mer systematiskt.

Fler verksamheter på stadsledningskontoret har bidragit till årets barnbokslut än tidigare år men arbetet kan utvecklas för att ge ett bredare underlag.

Efter genomförd analys av årets barnbokslut kan konstateras att det pågår många aktiviteter kopplat till barnrätt på stadsledningskontoret. Det är dock fortfarande svårt att se vilka förflyttningar som görs kontorsövergripande. Förflyttningar har främst skett bland de som jobbat aktivt med frågan och de verksamheter vars uppdrag tydligt omfattar målgruppen barn och unga.

Barnrättsperspektivet behöver beaktas i alla frågor, men ambitionsnivån kan variera utifrån sakfrågan. Ett tidigt omhändertagande av barnrättsfrågorna i uppdrag eller utredningar kan göra stor skillnad i vad som behöver prioriteras.

Analysen av stadsledningskontorets arbete med de grundläggande principerna i barnkonventionen visar att arbetet utifrån principen om icke-diskriminering (artikel 2) och barns delaktighet (artikel 12) fortsatt är en utmaning. Vissa framsteg har skett i systematiken att involvera barn och unga samt att en kunskapsbas har börjat byggas upp för underlag till olika ärenden inom ett att stadsledningskontorets områden. Stadsledningskontoret kan fortsatt konstatera att behovet kvarstår av att inkludera olika diskrimineringsgrunder eller barns rättigheter mer tydligt i

angreppsätt och metod. Arbetet behöver växla upp och stadsledningskontoret behöver bli bättre på att inhämta underlag och statistik som belyser barn utifrån olika minoritetsperspektiv. För ökad systematik och transparens behöver de underlag och statistik som tas fram i barnrättsarbetet ha en tydlig hemvist, vara känt och tillgängligt för samtliga avdelningar på stadsledningskontoret.

Stadsledningskontoret kan bli bättre på att ta vara på den barnkompetens som finns i staden, både internt på stadsledningskontoret, i staden och nationellt. Många verksamheter kan dela med sig av både kunskap om barns livsvillkor och kvantitativa och kvalitativa underlag som stöd för stadsledningskontorets utredningar. Det är viktigt att fundera över vilka barn som konsulteras i vilka frågor för att leva upp till artikel 12 och göra barn delaktiga. Det finns många forum och grupperingar av barn i staden som kan konsulteras. Även civilsamhällets röstbärande organisationer kan föra en talan för de barn som staden har svårt att nå.

Desinformation och bristen på tillit riskerar att leda till att barn inte får sina rättigheter tillgodosedda. Stadsledningskontoret har en roll i att samordna förvaltningars och bolags arbete med att motverka desinformation. För att nå gruppen barn och unga med korrekt information som skapar tillit till stadens verksamheter behövs ytterligare arbete. Det är även viktigt att ytterligare uppmärksamma kommunikation som är producerad av barn (till exempel UF:s handlingar och nyhetsbrev).

Kommunfullmäktige har fastslagit att Göteborg ska vara en stad där barnperspektivet alltid är med och alla barn kan växa upp med goda levnadsvillkor. Barnperspektivet består av flera komponenter varav barnets rättigheter är en bärande del. I kontorets arbete med kommunfullmäktiges budget 2024 ska barnrättsfrågorna genomsyra till exempelvis arbetet inom målet att bryta segregationen i Göteborg samt inom uppdraget att utreda hur ojämlikhet mellan olika grupper kan synliggöras.

Tabellen nedan bygger på det nya nuläget och är en sammanställning av de förvaltningsgemensamma utvecklingsområden och insatser som stadsledningskontoret kommer att arbeta med under 2024. På avdelningsnivå kan ytterligare eller andra insatser vara aktuella, vilka finns i respektive områdes och avdelningars underlag till barnbokslut.

Prioriterade utvecklings-områden	**Insatser**	**Förväntade resultat**	**Koppling till barnrätts-planens insatser**
Öka kompetensen om barns mänskliga rättigheter	Kompetensutveckling, riktade insatser för att stärka barnrättsperspektivet i verksamheten.	Bättre kvalitet i analys av barnrättsfrågor i uppdrag att leda, samordna, följa upp. Leder till bättre prioriteringar och insatser.	Öka den grundläggande kompetensen om barns rättigheter (1.1)
Utveckla utredningar, planering och uppföljning för att inkludera fler diskriminerings-grunder	Systematiskt använda samt utveckla kvantitativa och kvalitativa metoder för inhämtning av data/underlag för att belysa barns olika livsvillkor i staden, med särskild hänsyn till yngre	Kvalitativa och kvantitativa data framtagen och används i uppföljning och planering. Ökad kvalitet i rapporteringen som ger en god bild över barns olika	Utveckla metoder för att följa upp barns livsvillkor utifrån alla barns lika värde (1.2) Upprätta barnbokslut (2.4)

	barn samt barn i utsatta situationer och minoritetsperspektiv. Skapa en hemvist, känd och transparent för data om barns livsvillkor för stadsledningskontorets arbeten.	livsvillkor i staden - och med särskilt fokus på barn i utsatta situationer och minoritetsperspektiv.	
Stärka arbetet att inhämta barns åsikter i frågor som kontoret arbetar med.	Identifiera och prioritera för barns delaktighet i viktiga ärenden och processer. Involvera UF och fler grupper och forum för barns delaktighet. Riktade kommunikations-insatser till barn avseende viktiga beslut och deras rättigheter. Ta del av kommunikation som produceras av barn (tex. UF:s handlingar och nyhetsbrev).	Barn, UF och rättighetsbärande organisationer konsulteras och deras synpunkter omhändertas för ökad kvalitet i ärendeberedning och uppföljning om barnrättsfrågor. Att barns rättigheter till information i alla frågor som berör, lyfts fram. Information finns tillgänglig, av, med och för barn.	Utveckla metoder för barns delaktighet (1.3) Identifiera och använda metoder för barns delaktig-het som är anpassade utifrån barns olika förut-sättningar (2.2) Säkerställa samverkan externt) kring barnrätt (2.3)
Utveckla samarbetet i insatser, projekt och processer för att genomgående säkra barn-perspektiv, barns perspektiv och barnrättsperspektiv.	Säkerställa att samverkan och fler kompetenser är med i barnrättsarbetet på kontoret i olika uppdrag.	Kompetenser på kontoret tas tillvara för att förstärka och säkra barnrättsfrågor i olika uppdrag. Barnrättsgruppen konsulteras som input i olika uppdrag. Att kontoret får en så heltäckande bild som möjligt.	Identifiera hur den egna verksamheten påverkar barns rättigheter utifrån barns olika livsvillkor (2.1) Säkerställa samverkan (internt) kring barnrätt (2.3) Upprätta barnbokslut (2.4)
Kommunstyrelsen ansvarar för att tillgängliggöra grundläggande utbildningsmaterial som stöd för nämnder och styrelser.	Kontinuerligt uppdatera material på digitala navet. Genomföra stadenövergripande träff/konferens på tema barnrätt.	Genom att stadens medarbetare får en högre grundläggande kompetens om barns rättigheter ökar möjligheten att tillgodose dessa, veta var åtgärder behöver sättas in samt vilka aktörer som är relevanta för samverkan. En grundläggande kunskap möjliggör även till att identifiera de specifika kunskapsbrister verksamheten behöver åtgärda.	Öka den grundläggande kompetensen om barns rättigheter (1.1)