

**Yttrande**  
2023-02-08

M, D, L, KD

## **Yttrande angående Budget och verksamhetsplan 2023 för kommunstyrelsen**

### **Yttrandet**

I kommunfullmäktige reserverade vi oss mot den beslutade rödgröna budgeten till förmån för budgetförslaget från Moderaterna, Demokraterna, Liberalerna och Kristdemokraterna. Det kommunala grunduppdraget är vårt fokus där det grundläggande välfärdsuppdraget, tryggheten och den sociala sammanhållningen måste prioriteras. Det som staden bär ansvar för, måste staden också kunna leverera med hög kvalitet. I vårt budgetförslag prioriterade vi det kommunala grunduppdraget. Det handlar om att motverka den ökade tryggheten i staden, göra det möjligt för fler att bidra till vår gemensamma välfärd och att värna om individens rätt att välja. Vårt budgetförslag innehöll konkreta förslag på hur vi ska nå dit.

I den beslutade rödgröna budgeten beslutades att ändra befogenheterna för kommunstyrelsen, där kommunstyrelsen bemyndigas att justera samt vid behov tolka och konkretisera fullmäktiges budget, under förutsättning att ärendena inte är av sådan principiell art att de ska underställas kommunfullmäktige för beslut. Budgeten för Göteborgs Stad är beslutad av kommunfullmäktige och ska därmed tolkas av kommunfullmäktige. Det är demokratiskt olyckligt att undanhålla ärenden från möjligheten att beslutas i kommunfullmäktige som är det högsta beslutande organet i Göteborg bestående av politiker valda av medborgarna. Vi kan inte ta ansvar för negativa konsekvenser av den beslutade budgeten och deltar därför inte i beslutet till förmån för vårt eget budgetförslag i kommunfullmäktige.

**Yttrande**  
2023-02-06



Ärende nr: KS 2023-02-08, 1.1, Dnr: 0061/22

**Yttrande angående - Budget och verksamhetsplan 2023 för kommunstyrelsen.**

Det rödgröna minoritetsstyret försöker nu driva igenom en lång rad förändringar, vilka flertalet kommer leda till betydande negativa konsekvenser för stadens invånare. Dessa följder är välkända hos ledande beslutsfattare men man väljer ändå att driva igenom dessa. Flera av förslagen och dess följder kommer leda till just de farhågor som Sverigedemokraterna i många år varnat för, en sämre välfärd utan individens fria valmöjligheter.

Sverigedemokraterna har och kommer alltid utgå från förslag med syftet att sätta kommunens och landets befolkning först, att underlätta och hjälpa människor i sin vardag, framför egen politisk vinning.

Då vi i åratal varnat för följderna av de förändringar som nu föreslås kommer Sverigedemokraterna därför avstå från att delta i beslutet. Den dag ansvar kommer utkrävas från göteborgarna, kommer det falla tungt på det rödgröna minoritetsstyret, vilka väljer att inte lyssna in vad den enskilde individens behov och i stället genomför förändringar till det sämre för stadens många näringsidkare och invånare.



### Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2023-01-16

Diarienummer 0061/22

### Handläggare

Elisabeth Kylmänen, Peyman Emami

Telefon: 031-3680110, 031-3680113

elisabeth.kylmanen@stadshuset.goteborg.se

peyman.emami@stadshuset.goteborg.se

## Budget och verksamhetsplan 2023 för kommunstyrelsen

### Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Stadsledningskontorets förslag till budget och verksamhetsplan 2023, i enlighet med bilaga 1 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande fastställs.
2. Stadsledningskontorets förslag till samlad riskbild och internkontrollplan 2023, i enlighet med bilaga 2 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande fastställs.
3. Stadsledningskontorets förslag till interna regler och riktlinjer för ekonomisk uppföljning och överföring av eget kapital 2023, i enlighet med bilaga 3 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande fastställs.
4. Stadsledningskontorets förslag till tid- och arbetsplan för planerings- och uppföljningsarbetet 2023 i enlighet med bilaga 4 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande fastställs.

### Sammanfattning

Stadsledningskontoret har utifrån Budget 2023 för Göteborgs Stad tagit fram ett förslag till budget- och verksamhetsplan för kommunstyrelsen. Förslaget innehåller en analys av de förutsättningar som givits i stadens budget och vilka uppdrag kommunstyrelsen ansvarar för samt tidplan för rapportering av uppdragen. Vidare finns i förslaget listat konkretiseringen av nämnders och styrelserns ansvar för målen enligt handling 2022 nr 268 som behandlas i kommunfullmäktige 2023-01-26.

Förslaget till budget och verksamhetsplan behandlar dessutom på övergripande nivå hur stadsledningskontoret planerar att genomföra grunduppdraget, prioriterade personalfrågor samt fördelning av ekonomisk budgetram.

I bilaga 2 lämnar stadsledningskontoret förslag till samlad riskbild och intern kontrollplan 2023. I bilaga 3 finns interna regler och riktlinjer för ekonomisk uppföljning och överföring av eget kapital 2023. Bilaga 4 innehåller en tid- och arbetsplan för arbetet med planering och uppföljningsarbetet 2023.

### Bedömning ur ekonomisk dimension

Kommunledningens ekonomi är i balans med ett nollresultat i budget 2023. För 2023 är möjligheten att använda eget kapital kraftigt begränsat. Kommunstyrelsen som nämnds möjlighet att genom eget beslut i nämnden bruka eget kapital har utgått.

## **Bedömning ur ekologisk och social dimension**

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

## **Samverkan**

Partsamverkan har skett i förvaltningens samverkansgrupp (FSG) 2023-01-25.

## **Bilagor**

1. Stadsledningskontorets förslag till budget och verksamhetsplan 2023 för kommunstyrelsen.
2. Stadsledningskontorets förslag till samlad riskbild och intern kontrollplan 2023 för kommunstyrelsen.
3. Stadsledningskontorets förslag till interna regler och riktlinjer för ekonomisk uppföljning och överföring av eget kapital 2023 för kommunstyrelsen.
4. Stadsledningskontorets förslag till tid- och arbetsplan för planerings- och uppföljningsarbetet 2023 för kommunstyrelsen.

## Ärendet

Stadsledningskontoret lämnar i bilaga 1 ett samlat förslag till budget och verksamhetsplan för kommunstyrelsen 2023. Enligt Göteborgs Stads tidplan för budget- och uppföljningsprocessen 2023 ska nämnd senast den siste februari besluta om budget och verksamhetsplan för innevarande år. På kommunfullmäktiges sammanträde 2023-01-26 finns i handling 2022 nr 268 med ett förslag till fördelning av ansvar för kommunfullmäktiges mål. I handlingen föreslås vilka mål kommunstyrelsen mer specifikt är huvudansvarig eller ansvarig för samt vilka mål som riktar sig till alla nämnder och styrelser, därmed även till kommunstyrelsen som nämnd. I innevarande förslag till budget och verksamhetsplan 2023 för kommunstyrelsen listas de mål som kommunstyrelsen föreslås få ansvar för.

Stadsledningskontoret avvaktar beslut i kommunfullmäktige 2023-01-26, och justerar vid behov förslag till budget och verksamhetsplan 2023 för kommunstyrelsen inför kommunstyrelsens sammanträde 2023-02-08.

I anslutning till budgeten ska kommunstyrelsen som nämnd även fastställa en samlad riskbild och intern kontrollplan. Kommunstyrelsen som nämnd ska också årligen besluta om interna regler och riktlinjer för ekonomisk uppföljning och överföring av eget kapital vid årsskiftet samt tid- och arbetsplan för det egna planerings- och uppföljningsarbetet. De sistnämnda dokumenten finns i bilaga 2, 3 och 4.

Anders Roswall

Chef för område Kontorsledning

Eva Hessman

Stadsdirektör

## Bilaga 1

# **Budget och verksamhetsplan 2023**

---

Kommunstyrelsen

## Innehållsförteckning

<b>1. Inledning och förutsättningar .....</b>	<b>3</b>
<i>Nulägesbild .....</i>	3
<i>Utmaningar kräver samverkan .....</i>	4
<b>2.0 Förutsättningar enligt kommunfullmäktiges beslut om budget 2023 .....</b>	<b>5</b>
2.1 Kommunfullmäktiges mål för kommunstyrelsen. ....	5
2.2 Kommunfullmäktiges uppdrag till kommunstyrelsen.....	6
2.3 Uppdrag från föregående års budgetar.....	10
2.4 Uppdrag utanför kommunfullmäktiges budget .....	12
<b>3.0 Grunduppdrag samt ledning och styrning .....</b>	<b>13</b>
3.1 Stadsledningskontorets grunduppdrag .....	13
<i>Huvudprocesser .....</i>	13
<i>Särskilda uppgifter i reglementet.....</i>	15
<i>Stöd till den politiska organisationen .....</i>	16
<i>Ständigt förbättringsarbete inom grunduppdraget.....</i>	16
3.2 Utmaningar och möjliggörare .....	16
3.3 Ledning och styrning .....	17
<i>Miljöhandlingsplan .....</i>	17
<i>Digitaliseringsplan .....</i>	18
<i>Mål för arbetsmiljö och hälsa.....</i>	18
<i>Program för attraktiv arbetsgivare.....</i>	19
<i>Organisation, medarbetarskap och ledarskap.....</i>	20
<i>Strategisk kompetensförsörjning.....</i>	21
<i>Samlad riskbild och intern kontrollplan .....</i>	22
<i>Synpunkter från revisionen .....</i>	22
3.4 Ekonomi.....	22
<i>Ekonomisk strategi.....</i>	22
<i>Ekonomiskt utgångsläge .....</i>	23

# 1. Inledning och förutsättningar

Stadsledningskontorets uppdrag är att stödja kommunstyrelsen i arbetet att styra, leda, samordna och följa upp Göteborgs Stads verksamheter och ekonomi.

Stadsledningskontoret har utifrån Göteborgs Stads budget 2023 tagit fram ett förslag till budget och verksamhetsplan för kommunstyrelsen. Budget- och verksamhetsplanen behandlar hur stadsledningskontoret avser att arbeta med mål, inriktningar och uppdrag som riktats till kommunstyrelsen samt tidplan för detta arbete. Vidare beskriver handlingen på övergripande nivå hur stadsledningskontoret planerar att driva utvecklingsarbete inom grunduppdraget och personalområdet samt ekonomisk budgetram och riskhantering.

I planeringsarbetet har stadsledningskontoret genomfört en nulägesanalys med en samlad övergripande riskbild. Riskbilden beskriver vad som gjorts för att minska risker och nya åtgärder som behöver vidtas. Kontoret har värderat styrkor och förbättringsområden samt vilka framgångsfaktorer som bör värnas och utvecklas. Det samlade arbetet utmynnar i utvecklingsfrågor och/eller strategier för kontoret.

I bilaga 2 lämnar stadsledningskontoret förslag till samlad riskbild och internkontrollplan 2023.

I bilaga 3 lämnar stadsledningskontoret förslag till interna regler och riktlinjer för ekonomisk uppföljning och överföring av eget kapital vid årsskiftet.

I bilaga 4 lämnar stadsledningskontoret förslag till tid-och arbetsplan för planerings- och uppföljningsarbetet 2023.

## **Nulägesbild**

Omvärlden är instabil med bland annat ett förändrat geopolitiskt läge och brist på elenergi i Europa. Världen står inför stora utmaningar vad gäller klimatförändringen, och har varit i en omfattande pandemi under senare år. Flertalet länder är på väg in i en lågkonjunktur där hög inflation i kombination med räntehöjning påverkar den ekonomiska tillväxten. Dessa händelser och utveckling påverkar vårt samhälle, Göteborgs Stad.

Stadsledningskontorets uppdrag och roll har förändrats i samband med ny organisation i Göteborgs Stad. Stadsdelsnämndsorganisationen har i två steg överförts till facknämnder och upphörde vid årsskiftet 2020/2021. Vid årsskiftet 2022/2023 startar stadens nya organisation inom stadsutvecklingsområdet. Vid omfattande organisationsförändringar anpassar stadsledningskontoret tillsammans med de nya förvaltningarna formerna för samarbeten och tydliggör avgränsningar i ansvar. Kontoret har i uppdrag att under 2023 genomföra en översyn av nya nämndorganisationens struktur, ansvarsområden och dess reglementen.

Stadsledningskontoret har ändrat organisationen och utvecklat processer och arbetssätt under senare år med målsättningen att vara en effektiv organisation och en attraktiv arbetsplats. Digitaliseringens möjligheter har medfört en hög förändringstakt vilket påverkat såväl arbetssätt som kvalitetssäkring och effektivitet inom uppdraget. Pandemin öppnade för flexibla arbetssätt och medarbetare arbetar fortsatt delvis hemifrån när det fungerar med hänsyn till arbetsuppgifter och arbetsmiljö. Ledarskapet har prövats i att leda på distans, hålla ihop arbetsgrupper och ge sammanhang i både delleranser och kontorets samlade leverans till kommunstyrelsen. Det har varit viktigt att hitta bra balans i exempelvis digitala samarbeten och möten och fysiska möten på arbetsplatsen. Det flexibla arbetssättet har även medfört möjligheter till lokaleffektivisering från och med 2023. Krisledningsarbetet som bedrivits under senare år i och med pandemin och kriget i Ukraina har gett värdefull erfarenhet som stärkt kontorets förutsättningar i arbetet med bland annat uppdraget civilt försvar.



## ***Utmaningar kräver samverkan***

Göteborgs Stad liksom kommunsektorn står inför ett antal utmaningar. Några av dem är finansiering av välfärdsuppdraget, kompetensförsörjning av verksamheten, arbete för socialt hållbart samhälle och att möta klimatutmaningarna. För att hantera dessa utmaningar krävs exempelvis samordnat strategiskt arbete, effektivt resursutnyttjande, användande av ny teknik och nya metoder i det operativa arbetet.

Stadsledningskontoret har ofta en samordnande eller drivande roll i stadens stora förändringsarbeten. Det ställer krav på förmåga att styra om resurser inom organisationen för att möta och hantera nya och vidgade uppdrag, ibland inom nya kompetensområden. De formella mandaten över arbetsledning, beslut och finansiering ligger på respektive förvaltning och bolag som ingår i samarbetet vilket ställer höga krav på förmåga att kommunicera för att skapa förståelse för och delaktighet i arbetet.

## 2.0 Förutsättningar enligt kommunfullmäktiges beslut om budget 2023

Kommunfullmäktiges budget är det övergripande och överordnade styrdokumentet för Göteborgs Stads nämnder och styrelser. Kommunstyrelsen har övergripande ansvar för samordning och förvaltning av kommunens angelägenheter och leder, samordnar och följer upp stadens verksamhet och ekonomi.

### 2.1 Kommunfullmäktiges mål för kommunstyrelsen.

Kommunfullmäktiges mål har en tidshorisont över hela mandatperioden och revidering av målen sker genom nytt budgetbeslut. De gäller all kommunalt styrd verksamhet och både nämnder och styrelser ska följa och följa upp budgetens mål. Efter fullmäktiges budgetbeslut har kommunstyrelsen 2022-12-14 behandlat ett yrkande från S, V och MP om hur målen ska fördelas på olika nämnder och styrelser. På sammanträdet tillstyrkte kommunstyrelsen ett yrkande från M, D och L att kommunfullmäktige ska besluta om fördelningen av ansvar för kommunfullmäktiges mål. Kommunfullmäktige behandlar ärendet den 26 januari 2023.

I stadens budget fastställs ett antal mål. Alla nämnder och styrelser förväntas bidra till måluppfyllelse av alla mål enligt sin kompetens. Målen ska brytas ner och omsättas i praktisk handling av nämnder och styrelser och måluppfyllelse ska eftersträvas snarast möjligt.

I yrkandet från S, V och MP om hur målen ska fördelas anges vilka nämnder och styrelser som föreslås ha ansvar för målen. I tabellen nedan listas kommunstyrelsens roll som huvudansvarig eller ansvarig för målen samt vilka mål alla nämnder och styrelser ska jobba med. Kommunstyrelsen är huvudansvarig för sex mål och ansvarig för två mål och har som nämnd ansvar för sju mål som är riktade till samtliga nämnder och styrelser. Dessa mål följs upp i delårsrapporter och årsrapport till kommunstyrelsen som nämnd.

Den samlade bedömningen av måluppfyllelse för alla mål i budgeten görs med utgångspunkt från samtliga nämnders och styrelsers uppföljning i Göteborgs Stads delårsrapporter och årsredovisning enligt stadsledningskontorets ordinarie uppföljningsprocess.

Kommunfullmäktiges mål i budget 2023
Förskola Ansvarig: kommunstyrelsen och nämnden för arbetsmarknad och vuxenutbildning. <b>Andelen utbildad personal i förskolorna ska öka och vara mer jämnt fördelad över Göteborg.</b>
Sociala frågor Huvudansvarig: kommunstyrelsen. Gäller: alla nämnder och styrelser. <b>Livsvillkoren för Göteborgs invånare ska bli mer jämlika.</b>
Sociala frågor Huvudansvarig: kommunstyrelsen. <b>Segregationen i Göteborg ska minska.</b>
Demokrati Gäller: alla nämnder och styrelser. <b>Göteborgs ska vara en jämlik och jämställd stad där alla bemöts likvärdigt, får sina mänskliga rättigheter tillgodosedda och ges likvärdiga möjligheter oberoende av kön.</b>

<p>Trygghet Huvudansvarig: kommunstyrelsen. <b>Göteborg ska vara en säker och trygg stad.</b></p>
<p>Miljö- och klimat Gäller: alla nämnder och styrelser. <b>Göteborgs klimatavtryck ska kraftigt minska för att vara nära noll senast 2030 i linje med Göteborgs Stads miljö- och klimatprogram.</b></p>
<p>Arbetsmarknad och vuxenutbildning Ansvarig: kommunstyrelsen, socialnämnderna, nämnden för funktionsstöd och Business Region Göteborg. <b>Kompetensförsörjningen ska säkras och sysselsättningen för grupper långt från arbetsmarknaden ska öka.</b></p>
<p>Personal Huvudansvarig: kommunstyrelsen. Gäller: alla nämnder och styrelser. <b>Arbetsmiljön och arbetsvillkoren för Göteborgs Stads anställda ska förbättras.</b></p>
<p>Personal Huvudansvarig: kommunstyrelsen. Gäller: alla nämnder och styrelser. <b>Sjukskrivningarna till följd av arbetsrelaterad ohälsa ska minska.</b></p>
<p>Inköp- och upphandling Gäller: alla nämnder och styrelser. <b>Göteborgs Stads inköp- och upphandlingsprocesser ska bli mer effektiva och bidra till att nå samtliga hållbarhetsmål.</b></p>
<p>Ledning och styrning Huvudansvarig: kommunstyrelsen och Göteborgs Stadshus AB. Gäller: alla nämnder och styrelser. <b>Göteborgs Stad ska styras transparent och resurseffektivt.</b></p>

## 2.2 Kommunfullmäktiges uppdrag till kommunstyrelsen

Kommunfullmäktige ger kommunstyrelsen totalt 22 uppdrag, varav två i samverkan med andra nämnder och tre gäller alla nämnder. Nedan anges preliminär planering för rapportering till kommunstyrelsen med eventuella kommentarer avseende hanteringsordning.

Kommunfullmäktiges uppdrag i budget 2023	Plan för rapportering
<p>Sociala frågor: 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</p>	<p>SLK återskärnar i ordinarie uppföljning. Tidplan är beroende av besked från Länsstyrelsen om fördelning av länstalet per kommun. Besked förväntas komma under hösten 2023.</p>

<p>Demokrati: Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda om det finns bolag som istället kan drivas i nämndform.</p>	<p>SLK kommer med utgångspunkt från de tidigare utredningar som gjorts avseende stadens bolag, återkomma under Q2 med en fördjupning avseende vilka bolag som skulle kunna drivas i nämndform för en eventuell fortsatt utredning.</p>
<p>Demokrati: Kommunstyrelsen får i uppdrag att i samband med den första uppföljningen av Göteborgs Stads plan mot rasism särredovisa hur de olika typerna av rasism så som antisemitism, antiziganism, afrofofi, islamofobi och rasism mot samer tar sig uttryck samt lämna förslag på eventuella grupp-specifika åtgärder.</p>	<p>SLK planerar för en fördjupad uppföljning inom MR för de planer och program som löper ut under 2023. Uppföljning genomförs under hösten och bedöms kunna rapporteras till KS under Q4 2023. I denna uppföljning kommer detta uppdrag att hanteras.</p>
<p>Demokrati: Kommunstyrelsen får i uppdrag att inrätta en central samordningsfunktion för Agenda 2030-arbetet för att stärka arbetet med jämlikhet, jämställdhet och mänskliga rättigheter.</p>	<p>Initialt i uppdraget görs en värdering av samordningsfunktionens uppgifter samt hur den ska inrättas. Angränsande är bland annat de pågående uppdragen om program och planer avseende jämlik stad och folkhälsa samt inom mänskliga rättigheter. Återrapportering kommer att ske i delårsrapport mars.</p>
<p>Trygghet: Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda inrättandet av en trygghets- och larmcentral med befogenhet att samordna stadens larm, kameror, trygghetsvärdar och ordningsvakter. Utredningen ska inkludera möjligheten för allmänheten att kontakta centralen vid behov och ske i samverkan med polisen och Västra Götalandsregionen.</p>	<p>SLK avser att återkomma i april avseende en första avrapportering av uppdraget.</p>
<p>Trygghet: Kommunstyrelsen får i uppdrag att <b>i samverkan med socialnämnd centrum</b> upprätta fler samverkanslokaler för poliser, ordningsvakter, fältassistenter och trygghetsvärdar.</p>	<p>SLK planerar att arbeta med uppdraget tillsammans med berörd förvaltning och återkommer med en avrapportering i april.</p>
<p>Trygghet: Stadsmiljönämnden får i uppdrag att <b>i samverkan med kommunstyrelsen,</b> Polismyndigheten och andra aktörer bidra till att sätta upp kameror i de delar av Göteborg där behov finns. För att värna integriteten kan även pixelerade kameror användas i lämpliga fall.</p>	<p>SLK planerar att arbeta med uppdraget tillsammans med berörd förvaltning enligt den tidplan de upprättar.</p>

<p>Miljö- och klimat</p> <p>Kommunstyrelsen får i uppdrag att revidera stadsmiljönämndens och stadsbyggnadsnämndens reglementen så att ansvar för inrättande av naturreservat flyttas från stadsmiljönämnden till stadsbyggnadsnämnden.</p>	<p>Vid kommunstyrelsens möte den 14/12 2022 har ett förslag till yrkande avseende detta uppdrag lagts. Yrkande är för närvarande bordlagt och SLK avvaktar det fortsatta beslutsläget.</p>
<p>Stadsmiljö:</p> <p>Kommunstyrelsen får i uppdrag att inleda förhandlingar med Västra Götalandsregionen för att möjliggöra ett införande av subvention på periodkortet i Göteborg.</p>	<p>SLK återkommer i särskild ordning avseende hantering av uppdraget.</p>
<p>Personal:</p> <p>Kommunstyrelsen får i uppdrag att säkerställa att ett kollektivavtal mot kränkningar och trakasserier tecknas under 2023.</p>	<p>Juni</p> <p>Förhandling pågår mellan parterna enligt tidigare givet uppdrag från KS, med förhoppning om överenskommelse under våren. Återkommande information ges i personalutskottet.</p>
<p>Personal:</p> <p>Kommunstyrelsen får i uppdrag att genomföra en översyn av arbetsvärderingssystemet BAS som inkluderar att analysera och kartlägga löneskillnader inom samma intervall.</p>	<p>April</p>
<p>Personal:</p> <p>Kommunstyrelsen får i uppdrag att inleda arbetet med att bilda en äldreakademi för kontinuerlig fortbildning och grundutbildning inom äldreomsorgen.</p>	<p>SLK bedömer att ytterligare vägledning behövs från kommunstyrelsen.</p>
<p>Personal:</p> <p>Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram en plan för hur äldre medarbetares kompetens och erfarenhet ska tas tillvara och spridas till nyanställda.</p>	<p>SLK avser att återkomma med en första avrapportering i maj.</p>
<p>Personal:</p> <p>Kommunstyrelsen får i uppdrag att samordna införandet av ett språklyft i svenska för befintlig personal inom äldreomsorgen, funktionsstöd, förskola och skola som bedöms vara i behov av språklig kompetensutveckling.</p>	<p>SLK avser att återkomma i april med en första avrapportering av uppdraget.</p>

<p>Personal: Kommunstyrelsen får i uppdrag att utreda hur Göteborgs Stad kommunikationsarbete kan effektiviseras.</p>	<p>SLK har i det bordlagda ärendet avseende uppdraget att minska administrationen förslag på tre olika åtgärder som skulle kunna bidra till att effektivisera kommunikationen. Två av dem bygger dels på tydligare målsättningar och områden avseende vad som ska kommuniceras av staden och dels på att bättre mäta kommunikationens effektivitet. Den tredje avser en förändrad organisering av kommunikationsarbetet.</p> <p>Stadsledningskontoret avser att basera detta utredningsuppdrag på eventuella beslut i ovan nämnda ärende om minskad administration.</p>
<p>Personal: <b>Alla nämnder och styrelser</b> får i uppdrag att stärka de organisatoriska förutsättningarna för första linjens chefer och genomföra utbildningar om tillitsbaserat ledarskap.</p>	<p>SLK:s ledarskapsutveckling utgår från tillitsbaserat ledarskap. Rapportering till KS i delårsrapport augusti.</p>
<p>Personal: <b>Alla nämnder och styrelser</b> får i uppdrag att arbeta för att andelen arbetade timmar som utförs av timanställda inte överstigen fem procent.</p>	<p>Återkommande rapportering till KS i delårs-/årsrapporter.</p>
<p>Ledning och styrning: Kommunstyrelsen får i uppdrag att revidera nämndernas reglemente och styrelsernas ägardirektiv för att tydligt styra mot klimat- och miljömålen utan att riskera den sociala och ekonomiska hållbarheten.</p>	<p>SLK kommer att med utgångspunkt från den beslutade styrning som redan idag finns inom området återkomma med förslag på förändringar under april.</p>
<p>Ledning och styrning: <b>Alla nämnder och styrelser</b> får i uppdrag att aktivt arbeta med hållbarhetsperspektiven i budget- och uppföljningsprocessen. Detta gäller även jämställdhetsperspektivet och framför allt i investeringsbudgetar.</p>	<p>Rapportering till KS i delårsrapport augusti och årsrapport.</p> <p>SLK kommer att arbeta in perspektiven i den egna planerings- och uppföljningsprocessen.</p>
<p>Ledning och styrning: Kommunstyrelsen får i uppdrag att inte justera upp arvudet för heltidspolitiker under år 2023 och 2024.</p>	<p>Kommunfullmäktige fattade 2022-12-08 beslut om att uppräknig av arvoden avseende 2023 ska ske i enlighet med tidigare beslutat regelverk.</p>

Ledning och styrning: Kommunstyrelsen får i uppdrag och ges delegation att besluta om kompletteringsbudgetar.	I KS 2023-01-11 bordlades ett förslag om kompletteringsbudgetar och den roll som stadsledningskonteret förväntas ta i arbetet med detta.
Ekonomi: Kommunstyrelsen får i uppdrag att planera en ny budgetprocess för mandatperioden där respektive budgetkonstellation har goda möjligheter att styra respektive opponera på budgeten.	SLK avvaktar ytterligare inriktning från kommunstyrelsen.

### 2.3 Uppdrag från föregående års budgetar

I tabellen listas kvarvarande uppdrag till kommunstyrelsen från föregående års budgetar. Nedan anges preliminär planering för rapportering till kommunstyrelsen med eventuell kommentar om status i uppdraget.

Budgetuppdrag 2022 och 2021	Plan för rapportering
Budget 2022 och 2021: Kommunstyrelsen ska ta fram en långsiktig strategi för att stoppa nyrekrytering, gängkriminalitet och utvecklingen av parallella samhällen i Göteborg. <b>Status 2022-12-12:</b> Ärendet är ute på remiss hos berörda nämnder och bolag. Remissvar ska inkomma senast 31/1, därefter beredning till KS på nytt.	2023-03-31
Budget 2022: Kommunstyrelsen får i uppdrag att säkerställa att hälsoutvecklarnas utbildning och arbete tillgängliggörs för samtliga stadens nämnder och bolag.	2023-02-08, (årsrapport 2022)
Budget 2022: Kommunstyrelsen får i uppdrag, tillsammans med samtliga nämnder och bolag, att ta fram en strategi och handlingsplan med konkreta åtgärder för hur alla former av tystnadskultur kan motverkas. I uppdragen ingår även att ta fram en modell för att strukturerat och systematiskt följa upp utvecklingen. <b>Status 2022-12-12:</b> Remissvar sammanställs, hänsyn tas till resultat medarbetarenkät och nationella satsningar/åtgärder.	2023-03-22
Budget 2022: Kommunstyrelsen får i uppdrag att säkerställa att anställda vågar anmäla otillåten påverkan och att stöd säkras till anställda som anmäler. <b>Status 2022-12-12:</b> Remissvar sammanställs, hänsyn tas till resultat medarbetarenkät och nationella satsningar/åtgärder.	2023-03-22

Budget 2022: Kommunstyrelsen får i uppdrag att, i samverkan med polisen, identifiera och föreslå fler områden för LOV3-ansökningar och se över möjligheten att införa ordningsvakter nattetid.	2023-02-08, (årsrapport 2022)
Budget 2022: Kommunstyrelsen får i uppdrag att samordna klimatsäkringsarbetet och föra dialog med staten om finansiering inom ramen för 100 klimatneutrala städer. I dialogen ska kommunstyrelsen verka för statlig medfinansiering av översvämningsskydd.	2023-02-08, (årsrapport 2022)
Budget 2022: Kommunstyrelsen får i uppdrag att ta fram en klimatanpassningsplan i enlighet med klimatkontraktet.	KS 2022-12-14 Fortsatt tidplan finns i beslutet
Budget 2022: Kommunstyrelsen får i uppdrag att fortsätta samordna arbetet mot svartkontrakt och att sprida arbetet över staden.  <b>Status 2022-12-12:</b> Uppdraget har delredovisats i delårsrapport augusti. Sammanfattning och avrapportering i bilaga till årsrapport. Ärendet förklaras avslutat.	2023-02-08, (årsrapport 2022)
Budget 2022: Kommunstyrelsen får i uppdrag att föreslå åtgärder för att samordna och stärka samverkan inom staden för att motverka välfärdsbrott som exempelvis assistansfusk, fusk vid utbetalningar av ekonomiskt bistånd, nödbistånd och andra sociala bidrag.	Bordlagt till 2023-01-25
Budget 2022: Kommunstyrelsen får i uppdrag att samordna och leda arbetet för att minska otryggheten vid stadens torg, kollektivtrafikknutpunkter och samlingspunkter.  <b>Status 2022-12-12:</b> Deluppföljning i delårsrapport augusti. Avrapportering i samband med årsrapport. Fortsätter i TOB-programmet.	2023-02-08, (årsrapport 2022)
Budget 2022: Kommunstyrelsen får i uppdrag att samordna arbetet med drogbekämpningen i staden och göra det tillsammans med berörda nämnder och styrelser.	2023-02-08, (årsrapport 2022)
Budget 2022: Kommunstyrelsen får i uppdrag att fortsatt identifiera brottsutsatta och otrygga platser.  <b>Status 2022-12-12:</b> Deluppföljning i delårsrapport augusti. Avrapportering i samband med årsrapport. Fortsätter i TOB-programmet.	2023-02-08, (årsrapport 2022)
Budget 2022: Kommunstyrelsen får i uppdrag att minska administrationen inom flertalet verksamheter, exempelvis kommunikation.	Bordlagt till 2023-01-25



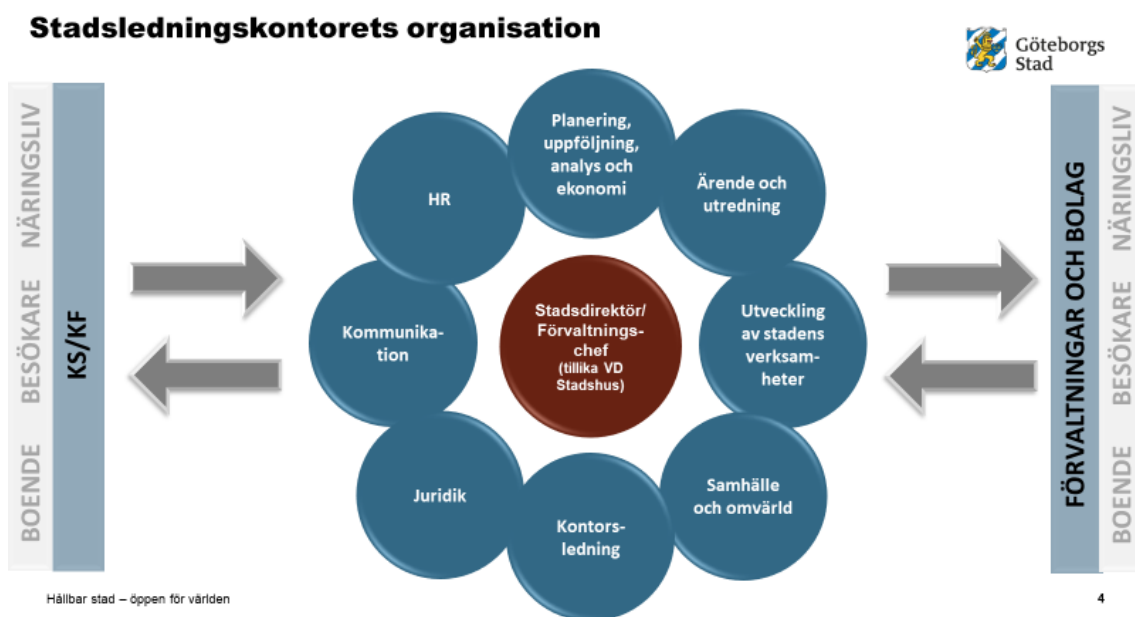
Budget 2022: Nämnder och styrelser får i uppdrag att genomföra ett långsiktigt strategiskt effektiviseringsarbete för att frigöra resurser inom staden.	2023-02-08, (årsrapport 2022)
Budget 2022: Kommunstyrelsen får i uppdrag att stötta AB Framtiden och Business Region Göteborg med att uppmuntra och ingå i samarbeten mellan olika aktörer för att göra utpekade platser mer attraktiva genom exempelvis Business Improvement Districts och inkubatorer.  <b>Status 2022-12-12:</b> Avrapportering i samband med årsrapport.	2023-02-08, (årsrapport 2022)

## 2.4 Uppdrag utanför kommunfullmäktiges budget

Kommunstyrelsen får löpande uppdrag från kommunfullmäktige utanför kommunfullmäktiges budget och stadsledningskontoret får löpande uppdrag från kommunstyrelsen. Dessa uppdrag varierar över tid i antal och svårighetsgrad. Vissa uppdrag är av sådan omfattning att kontoret avsätter särskilda resurser för arbetet vilket i sin tur påverkar övrig planering i organisationen. Genomförande av budgetuppdrag kan komma att prioriteras i relation till tidigare givna uppdrag i det fall det blir nödvändigt utifrån kontorets förutsättningar att resursätta uppdrag.

### 3.0 Grunduppdrag samt ledning och styrning

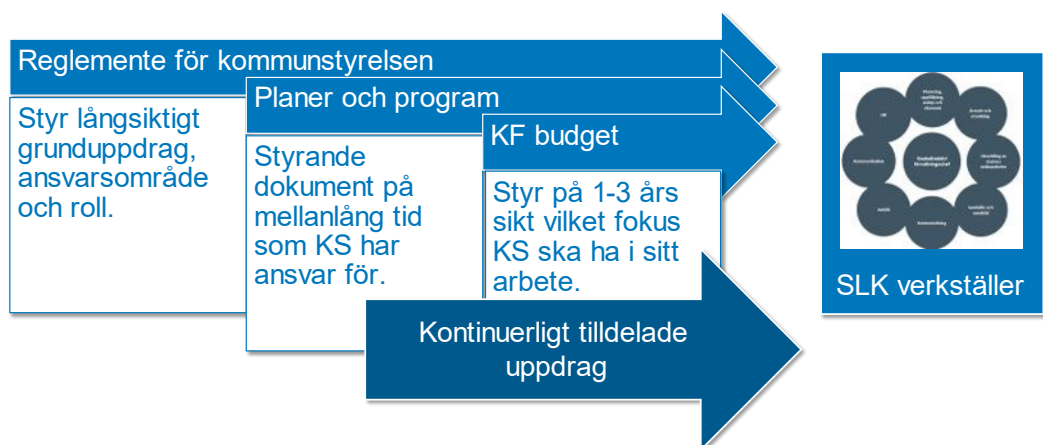
Stadsledningskontorets organisation är utformad för att genomföra uppdraget från kommunstyrelsen att styra, leda, samordna och följa upp Göteborgs Stads verksamheter, personal och ekonomi.



#### 3.1 Stadsledningskontorets grunduppdrag

Verksamheten omfattar stadsledningskontorets tjänstepersonsorganisation och utgår från befintligt grunduppdrag enligt kommunstyrelsens reglemente, ansvar enligt bland annat styrande dokument så som program och planer och kontinuerligt tilldelade uppdrag.

#### Stadsledningskontorets uppdrag



#### Huvudprocesser

Stadsledningskontorets uppdrag utförs i stort inom fyra huvudprocesser.

- Stadens planerings-, budget- och uppföljningsprocess inklusive utförandet av uppsiktsplikten och stadens styrmodell (inklusive ägarstyrning).

- Ärendeprocessen.
- Ledning och samordning i staden.
- Ledning och samordning av det personalpolitiska uppdraget/arbetsgivarpolitiken.

### **Särskilt drivningsansvar**

Ett antal uppdrag är av den omfattning att de sträcker sig över en längre tid, berör många förvaltningar och bolag i staden och/eller handlar om att utveckla och driva förändring för att hantera stadens behov och utmaningar. Flera uppdrag styrs av program och planer och det finns ofta uppdragsdirektiv, särskild organisering och tidsatt planeringshorisont för uppdragen. Stadsledningskontoret benämner internt dessa uppdrag för särskilda drivningsansvar.

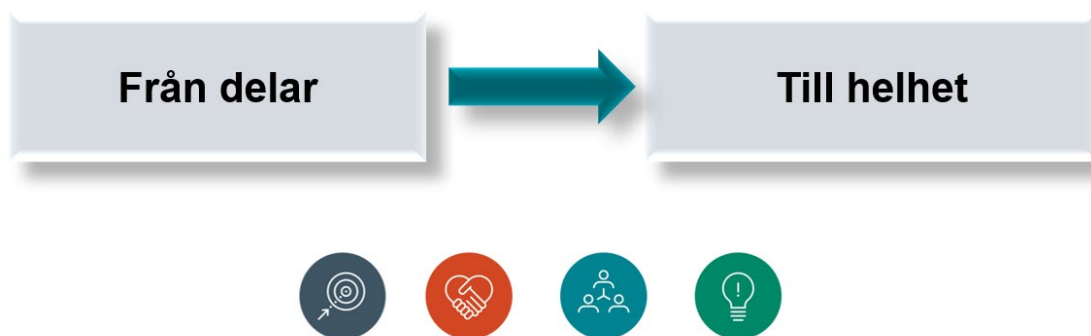
Nedan redovisas merparten av aktuella uppdrag kontoret arbetar med för att säkerställa god framdrift, som internt benämns särskilt drivningsansvar:

- Arenauppdraget
- Samordning klimatanpassning
- Sverigeförhandlingen
- Jämlik stad
- Trygghets- och brottsförebyggande arbete
- Samverkan med akademierna
- Digitalisering och innovation
- Attraktiv arbetsgivare
- Organisationskultur och ledarskap
- Civilt försvar

### **Samordning av stadens verksamheter**

Behovet av styrning och framför allt samordning av stadens verksamheter har över tid förändrats och är centralt för att leva upp till en effektiv och ändamålsenlig verksamhet i Göteborgs Stad. Uppdragen handlar ofta om att samordna ett sakområde och att driva förändringsarbete vilket ställer krav på förmåga att styra om resurser inom stadsledningskontoret och hantera nya eller vidgade uppdrag, ibland inom nya kompetensområden. Formella mandat över arbetsledning, beslut och finansiering finns hos respektive förvaltning och bolag som ingår i samarbetet vilket ställer höga krav på förmåga att kommunicera för att skapa förståelse för och delaktighet i arbetet.

Inom Stadens ledarforum där alla förvaltnings- och bolagsdirektörer ingår har en riktning tagits fram för att optimera stadens gemensamma arbete med utmaningar inom samhällssektorn. Stadsledningskontorets organisering knyter väl an till utvecklingsarbetet som sker inom Stadens ledarforum och stödjer arbetet som sätter fokus på ”Från delar till helhet”, för att söka den bästa lösningen för stadens målgrupper.



*Vi vet vårt uppdrag och vem vi är till för - Vi bryr oss - Vi arbetar tillsammans - Vi tänker nytt.*

## *Planer och program*

Program och planer är en del i stadens styrning för att uppnå den politiska viljan.

Kommunstyrelsen ansvarar för ett antal av Göteborgs Stads program och planer. Det innebär att stadsledningskontoret arbetat fram förslag till program eller plan, eventuellt står för att driva ett genomförande samt har i uppdrag att följa upp effekter av arbetet enligt program eller plan.

Nedanstående program och planer som kommunstyrelsen har uppföljningsansvar för kommer att följas upp i någon form under 2023. Vissa är mindre deluppföljningar av hur implementeringen går och andra är utvärderingar av effekter av program som slutredovisas.

- Göteborgs Stads innovationsprogram
- Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program
- Göteborgs Stads handlingsplan för Åldersvänliga Göteborg
- Göteborgs Stads plan för arbetet med krisberedskap och civilt försvar
- Göteborgs Stads plan för att förbättra hbtq-personers livsvillkor
- Göteborgs Stads lokalförsörjningsplan
- Göteborgs Stads plan för arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck
- Göteborgs Stads plan för jämställdhet
- Göteborgs Stads plan för stärkta insatser mot rasism
- Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare
- Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning
- Göteborgs Stads barnrättsplan
- Göteborgs Stads plan för arbete med finskt förvaltningsområde
- Göteborgs Stads plan för arbete med nationella minoritetsfrågor

I nuläget planerar stadsledningskontoret att under 2023 arbeta med revidering av planer och program vars giltighetstid löper ut och/eller ta fram förslag till nya dokument utifrån uppdrag:

- Klimatanpassningsplan.
- Vid kommunfullmäktiges sammanträde 2022-10-27 § 34, fick kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram ett nytt program som ersätter Göteborgs Stads folkhälsoprogram 2019–2020 och Göteborgs Stads program för en jämlik stad 2018–2026. Kommunstyrelsen fick även i uppdrag att i enlighet med den inriktning som framgår av stadsledningskontorets tjänsteutlåtande anpassa program och planer inom området mänskliga rättigheter till en likvärdig struktur samt att återkomma med förslag på nästa steg gällande långsiktig styrning av området. Båda dessa uppdrag kan bidra till en mer sammanhållen och tydlig styrning inom området folkhälsa, jämlikhet och mänskliga rättigheter.
- En bärande del i Program för attraktiv arbetsgivare liksom Innovationsprogrammet är kompetensförsörjning. Stadsledningskontoret bedömer att ett program för kompetensförsörjning ur ett brett perspektiv bör kunna ersätta stora delar ur de båda programmen som löper ut 2023.

## **Särskilda uppgifter i reglementet**

Kommunstyrelsens grunduppdrag omfattar även ansvar för ett antal särskilda uppgifter.

Exempel är övergripande ansvar för krisberedskap och civilt försvar samt säkerhetsskydd, övergripande ansvar för stadens internationella samarbete, samordning av stadens behov av lokalförsörjning, juridiska frågor, Visselblåsarfunktionen, övergripande kommunikationsfrågor,

budskapsplattform och prioriterade kommunikationskanaler, samt ansvar för samråd med nationella minoriteter.

### ***Stöd till den politiska organisationen***

Stadsledningskontorets uppdrag omfattar också att ge stöd till den politiska organisationen som omfattar kommunstyrelsen med kommunalråd och politiska sekreterare, kommunfullmäktiges ledamöter samt kommunfullmäktiges representationsverksamhet. Uppdraget innebär ansvar för diarium och sekretariat, att ha en stödjande roll inom representationsverksamheten, att stödja i administrativa frågor och genomföra intern kontroll. Det administrativa stödet riktas i huvudsak till administrativt ansvariga politisk sekreterare och ansvariga kommunalråd, gruppledare. Stadsledningskontoret ger även stöd till den politiska organisationen avseende personsäkerhetsarbetet.

### ***Ständigt förbättringsarbete inom grunduppdraget***

Stadsledningskontorets organisation är anpassad för att genomföra uppdrag effektivt och med hög kvalitet. Uppdrag varierar över tid i antal, omfattning, ämnen och svårighetsgrad. Kontoret har hög beredskap att utifrån väsentlighet leda och fördela, prioritera och avväga insatser i olika uppdrag, skapa samarbeten och hantera nya kompetensområden.

### ***Strategier och utvecklingsområden***

Stadsledningskontoret fokuserar inom ramen för det systematiska arbetet med ständiga förbättringar på ett antal grundläggande strategier eller utvecklingsfrågor. I stor utsträckning avser strategierna att möta den samlade riskbilden för stadsledningskontoret, att inte klara att leverera på grunduppdraget med tillräcklig kvalitet och inom förväntad tidsram. Strategierna säkerställer även att vi upprätthåller eller utvecklar vårt uppdrag, vår roll och våra beteenden i linje med Göteborgs Stads fyra förhållningssätt, och bidrar därmed till önskad organisationskultur.

Exempelvis handlar strategier om att säkerställa en god helhetsbild över det aktuella uppdraget, omvärldsbevaka för utveckling, samarbeta för effektiv hantering och hög kvalitet, värdera inom vilka områden och när proaktivitet krävs samt stimulera nytänkande.

I relevanta delar konkretiserar områden/avdelningar det fortsatta arbetet i kontorets verksamhetsplaneringen.

## **3.2 Utmaningar och möjliggörare**

Göteborgs Stad liksom landets kommuner står inför ett antal utmaningar och förändringar som sker i snabb takt. Det handlar om storstadsutmaningar och hållbarhet ur olika aspekter. Stadsledningskontoret lyfter i nulägesanalysen några specifika områden som inom kontorets grunduppdrag kräver ökat fokus.

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

### ***Finansiering av välfärdsuppdraget***

Den långsiktiga utmaningen att finansiera välfärdsuppdraget försvåras ytterligare i det kortare perspektivet genom reellt minskat skatteunderlag för Göteborgs Stad, hög inflation och stigande räntor samt lågkonjunktur. Förmågan att prioritera och utnyttja resurserna effektivt blir centralt för stadens verksamheter. Stadsledningskontoret har uppsikt över verksamheternas ekonomistyrning och följer stadens ekonomiska utveckling för att ge kommunstyrelsen

tillförlitlig styrinformation. Det blir än viktigare att i enskilda beslutsunderlag beskriva en frågas påverkan på den sammantagna ekonomiska situationen på kort och lång sikt. Det är en styrka om förvaltningar och bolag har en samstämmig bild över den sammantagna ekonomiska situationen liksom var och ens del i denna. Stadsledningskontorets förmåga att tydligt kommunicera kring denna fråga är betydelsefull.

### ***Kompetensförsörjning***

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

Stadsledningskontoret kommer att se över stadens samlade styrning inom området. Både programmet för attraktiv arbetsgivare och innovationsprogrammet som löper ut under 2023 kan få en mer sammanhållen styrning för att möta utmaningen med kompetensförsörjning.

Målen och strategierna i program för attraktiv arbetsgivare utgör också en grund för arbetet. Stadens förvaltningar och bolag arbetar utifrån programmet och inom ett antal yrkesområden är det redan idag svårt att behålla och rekrytera önskad kompetens. Göteborgs Stads verksamheter behöver utvecklas så att de kan bedrivas med den kompetensförsörjning som är möjlig att uppnå vid hård konkurrens om tillgänglig arbetskraft. Stadsledningskontoret bedömer att kraftfulla strategier inom kompetensförsörjningsområdet är nödvändigt och planerar för ökade insatser inom detta arbete.

### ***Digitalisering och innovation***

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

## **3.3 Ledning och styrning**

För att ge förutsättningar att leverera effektivt med rätt kvalitet i grunduppdraget arbetar stadsledningskontoret med ett antal interna lednings- och stödprocesser. En central del i arbetet är att tillse att kommunstyrelsen som nämnd får en god intern kontroll över verksamheten genom systematisk styrning, uppföljning och kontroll. Göteborgs Stads styrsystem integrerar systematik för planering och uppföljning, riskhantering, intern styrning och kontroll samt kvalitetsledning. Arbetet ska vara systematiskt, förebyggande och utvecklingsinriktat.

En grund i ledningssystemet är kommunstyrelsens budget och verksamhetsplan liksom kontorets mer detaljerade planering för att omhänderta mål och uppdrag samt att följa upp och åiterrapportera resultat för dessa. Stadsledningskontorets ambition är att integrera målsättningar, inriktningar, utvecklingsområden från olika sakområden i planerings- och uppföljningsprocessen. Nedan redovisas ett antal sakområden vars utvecklingsdelar arbetas in i verksamhetsplaneringen.

### ***Miljöhandlingsplan***

Under 2022 har interna styrande dokument tagits fram för stadsledningskontorets systematiska miljöarbete. Kontorets miljöhandlingsplan utgår från energianvändningen i fastigheter,

transporter och resor, materialförbrukning och återanvändning samt avfall och kemikalier. Kontoret har gjort bedömningen att miljömålen från stadens program och planer kan användas i den egna miljöhandlingsplanen. Miljöhandlingsplanen anger följande mål:

- Verksamheten ska minska klimatpåverkan genom att ha resfria möten om det är möjligt och alltid välja fossilfri transportform om det är möjligt.
- Verksamhetens restavfall ska minska med minst 40 procent per heltidsanställd (räkna om till heltider) till 2030 jämfört med 2020.
- Verksamhetens pappersutskrifter ska minska med minst 40 procent per heltidsanställd (räkna om till heltider) till 2030 jämfört med 2020.
- Verksamhetens nyinköp av möbler ska minska med 50 procent till år 2023 jämfört med 2020 (mäts genom inköpsstatistik). Nyinköp ska ersättas med återbruk, redesign eller reparation.
- Verksamheten ska bara använda miljögodkända kemikalier.
- Verksamheten ska årligen minska köpt energi till byggnaderna med 3 procent per år till år 2030.
- Alla berörda handläggare ska ha tillräcklig miljökompetens för att kunna följa upp, granska, påpeka svagheter och tillföra miljöperspektiv i alla stadsledningskontorets kärnprocesser.

### **Digitaliseringsplan**

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

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

### **Mål för arbetsmiljö och hälsa**

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta alla fysiska, psykologiska, sociala och organisatoriska förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Grunden för det systematiska arbetsmiljöarbetet vid stadsledningskontoret är regelbundna arbetsplatsträffar där arbetsmiljöfrågorna är en stående punkt på dagordningen. Alla medarbetare och chefer medverkar i arbetet.

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA), liksom i Göteborgs stad policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap, ska mål för arbetsmiljöarbetet formuleras och följas upp. Stadsledningskontoret avser att arbeta med områdena styrning och motivation i ett brett perspektiv under 2023. Val av områden har gjorts utifrån bland annat analys av medarbetarenkätens resultat och återkommande temperaturmätningar i Winningtemp. Målsättningen är att öka dessa värden i kommande mätningar.

Både styrning och motivation är betydelsefulla delar i ledarskapet och för medarbetarskapet, men kan inte ses som solitära delar utan behöver betraktas tillsammans med exempelvis inflytande och organisatorisk tillit. Ett nära ledarskap tillsammans med aktivt medarbetarskap är framgångsfaktorer som ger förutsättningar för organisationen att prestera och leverera effektivt och med rätt kvalitet. Stadsledningskontoret planerar det fortsatta arbetet genom att ange konkreta aktiviteter i kontorets verksamhetsplan.

- Medarbetarenkätens delindex för styrning och motsvarande värde i temperaturmättningsverktyget ska öka.
- Medarbetarenkätens delindex för motivation och motsvarande värde i temperaturmättningsverktyget ska öka.

### **Program för attraktiv arbetsgivare**

Stadsledningskontoret ska vara en attraktiv arbetsgivare. Det är en av flera förutsättningar för att klara kompetensförsörjningen och en avgörande faktor för att långsiktigt och hållbart bedriva verksamhet med hög effektivitet och kvalitet. Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare är vägledande i arbetet, och stadsledningskontoret har identifierat utvecklingsområden kopplat till programmets samtliga målområden. I linjeorganisationen realieras merparten av arbetet för att vara en attraktiv arbetsgivare utifrån de tre målområdena i Program för attraktiv arbetsgivare.

#### **Målområde 1 - Vi är stolta över den nytta vi gör för dem vi är till för**

Stadsledningskontoret säkerställer styrning och ledning genom tydlig organisation, tydliga roller, uppdrag och förhållningsätt för att stödja vårt uppdrag på alla nivåer.

De årliga medarbetar- och chefsenkäterna är viktiga verktyg för att följa upp och få kunskap om hur medarbetaren upplever sitt uppdrag, sin arbetsplats och uppfattar Göteborgs Stad som arbetsgivare. Stadsledningskontorets resultat från november 2021, visar på en viss tillbakagång gällande Hållbart medarbetarengagemang (HME).

Genom ett aktivt och ansvarstagande medarbetarskap och ledarskap skapas beteenden som bygger organisationskultur. Stadens fyra förhållningssätt, med särskilt fokus på Vi arbetar tillsammans och Vi tänker nytt, visar vägen som en röd tråd genom prioriterade åtgärder.

- **Målets strategier** anger bland annat vikten av chefs förutsättningar att leda det dagliga arbetet, ledarskap som främjar tilliten i organisationen, styrning på samtliga nivåer, medarbetares delaktighet i planering, uppföljning, analys och utveckling av den egna verksamheten.

#### **Målområde 2 - Vi har ett hållbart arbetsliv där verksamhet och hälsa utvecklas**

Stadsledningskontoret ska vara en hållbar arbetsplats som främjar hälsa och förebygger ohälsa. Kontoret sätter mål för arbetsmiljö och hälsa för att kontinuerligt utveckla och säkerställa att det systematiska arbetsmiljöarbetet lever upp till lagstiftningens krav samt ingår som en naturlig del i den dagliga verksamheten.

God samverkan mellan parterna är en förutsättning för det systematiska arbetsmiljöarbetet och chefer tillsammans med fackliga företrädare är nyckelfunktioner. Genom fortsatt partsgemensam samverkan utvecklar parterna dialogen och strukturen för samverkansformen. En ökad styrning av det systematiska arbetsmiljöarbetet förenklar för olika organisatoriska nivåer och skapar en gemensam grund för analys och åtgärder.



Ledarskapet har stor betydelse i vardagens arbete med att utveckla och förbättra verksamheten. Ledarskapet påverkar medarbetarens hälsa, välbefinnande, arbetstillfredsställelse och frisknärvaro. Ledarskapet har även stor betydelse för medarbetarens motivation, engagemang och prestation.

- **Målets strategier** anger bland annat vikten av hälsofrämjande arbetsmiljö, att förebygga kränkningar, trakasserier och diskriminering, samt kompetenshöjande insatser för att stödja förändring och utveckling av verksamheten.

### **Målområde 3 - Vi attraherar, utvecklar och behåller medarbetare**

I en snabbväxande och föränderliga arbetsmarknad blir områden som organisationskultur och värderingar allt viktigare för att behålla och rekrytera medarbetare. Medarbetarupplevelsen och medarbetarens kompetensutveckling kommer att ha stor betydelse för hur kontoret uppfattas som attraktiv arbetsgivare.

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

- **Målets strategier** anger bland annat att verksamhetsutveckling och kompetensplanering ska samordnas, samt att teknikens och digitaliseringens möjligheter ska utnyttjas för att förbättra kvalitet och öka effektivitet.

### **Organisation, medarbetarskap och ledarskap**

#### *Organisation*

Stadsledningskontoret har under ett antal år arbetat för att forma en organisation med tydliga uppdrag, ansvar och roller. Ledord i utvecklingsarbetet har varit:

***”Vi levererar som ett kontor, med hög professionalitet och integritet där vi är faktabaserade och nyanserade.”***

Flexibilitet har varit ett fokusområde för arbetet. Dels i betydelsen att kunna leda och fördela resurser och kompetenser utifrån väsentlighet och omfattning på uppdrag, dels att som medarbetare gå in i samarbeten och ta olika roller i dessa arbeten. Vissa av kontorets uppdrag är komplexa i meningen att det inte finns självklara lösningar på dem, lösningen ligger i rätt angreppssätt på problemställningen. Betydelsefull kompetens är förmåga att strukturera arbete, ta fram strategier och tänka nytt.

Kontorets utvecklingsarbete syftar till att skapa tydlig ledning och styrning, samarbeten och kompetensutveckling och i förlängningen tillit och förtroende från såväl de organisationen är till för som inom organisationen.

Stadsledningskontorets kultur ska präglas av Göteborgs Stads fyra förhållningssätt. Kontoret är i och med sin roll och genom sitt agerande även viktig för utveckling av stadens organisationskultur.

#### **Medarbetarskap**

Medarbetarskap handlar om medarbetarens relationer till arbete, arbetsgivare och arbetskollegor. Ett aktivt och ansvarstagande medarbetarskap där medarbetaren själv får och tar

ansvar för både uppdraget, sig själv och andra skapar en arbetsplats med tillit och arbetsglädje. Det kan handla om att bidra till engagemang och trivsel, respektera och samarbeta med andra, ta ansvar för relationer, dela med sig av kunskaper och erfarenheter och leverera på uppdrag.

Varje medarbetare ska veta vad som förväntas av dem för att kunna göra ett bra arbete samt vilka möjligheter som finns att påverka sin egen utveckling och arbetssituation genom att vara delaktig och engagerad.

Stadsledningskontoret kommer ha ökat fokus på medarbetarskapet under 2023 och planerar aktiviteter för att bygga en god organisationskultur och nå målsättningarna i Programmet för attraktiv arbetsgivare.

I tider där stadsledningskontorets uppdrag och roll förändrats tillsammans med den snabba digitala utvecklingen blir förmågan att anpassa sig till förändringarna och förmågan att tänkt nytt centralt i ett utvecklande medarbetarskap.

### **Ledarskap**

Personalens individuella kompetens tillsammans med ledningens förmåga att leda och samordna arbetet är avgörande för att säkerställa hög effektivitet och kvalitet i arbetet. Ett samordnat, konsekvent och stödjande ledarskap främjar en kultur och ett arbetssätt som tar tillvara medarbetarnas kompetens och möjliggör enhetligt agerande och leverans i uppdrag.

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

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

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

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

### **Strategisk kompetensförsörjning**

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

Arbetet med att kartlägga den strategiska kompetensförsörjningen är integrerat i ordinarie verksamhetsplanering. Processen innehåller nulägesanalys, dialogforum med chefer, prioritering, inriktningar och aktivitet att genomföra.

I det årliga budgetarbetet förs dialog med chefer om vilka nuvarande och framtida utmaningar man står inför när det gäller att utveckla verksamheten, rekrytera/introducera/behålla och utveckla medarbetare. Syftet är att analysera vad som krävs i form av förändrat arbetssätt och kompetens och hur förutsättningar för denna förändring skapas.

Stadsledningskontorets digitala ledningsrapport som omfattar ett antal nyckeltal för exempelvis budgeterad respektive verklig bemanning, personalomsättning, sjuktal, arbetad tid i förhållande till antal tjänster och kommande personalavgångar är ett stöd för chefernas planering för den årliga kompetensförsörjningen.

### ***Samlad riskbild och intern kontrollplan***

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

I beredningen av den samlade riskbilden inventerar, värderar och dokumenterar stadsledningskontoret risker i grunduppdraget. Förslaget till samlad riskbild innehåller övergripande riskområden som är centrala för att klara grunduppdraget och åtgärder som har genomförts samt nya åtgärder som behöver vidtas för att hantera risker i verksamheten och genomföra grunduppdraget enligt reglemente, kommunfullmäktiges budget och löpande uppdrag och utredningar med tillräcklig kvalitet och inom förväntad tidsram.

Kontoret arbetar med aktiviteter och åtgärder i form av egenkontroller i arbetsprocesser, rutiner med mera för att förhindra, minimera eller upptäcka risker. För de övergripande riskerna i den samlade riskbilden består kontrollaktiviteterna i huvudsak av att hantera planerade åtgärder och följa upp dem när de genomförts. Strategier för ständigt förbättringsarbete formuleras i planeringsarbetet och utvecklingen följs löpande upp under verksamhetsåret. Dessutom anges särskilt vilka rutiner som ska granskas inom områden där det finns risk för förtroendeskadliga fel eller oegentligheter.

### ***Synpunkter från revisionen***

Synpunkter stadsrevisionen lämnar i årliga granskningar av kommunstyrelsens verksamhet och Göteborgs Stads räkenskaper och bokslut utgör grund för förbättringsarbete inom systematisk styrning, uppföljning och kontroll. Stadsledningskontorets lämnar förslag till yttrande i form av ett tjänsteutlåtande till kommunstyrelsen där det framgår vilka åtgärder som kommunstyrelsen gjort eller planerar att göra med anledning av lämnade synpunkter.

## **3.4 Ekonomi**

### ***Ekonomisk strategi***

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

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

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

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

## **Ekonomiskt utgångsläge**

### **Övergripande förutsättningar**

Kommunbidraget som kommunfullmäktige beslutat om för 2023 uppgår för kommunledningen till 385,1 mnkr, vilket är en ökning från 2022 med 11,9 mnkr (från 373,2 mnkr).

Kommunledningen tillförs ett kommunbidrag på 0,7 mnkr för en central samordningsfunktion för Agenda 2030-arbetet och kommunbidraget innehåller en uppräknings om sammanlagt 11,2 mnkr. Uppräkningsen är en kompensation för löneavtalsrörelsen, lokalkostnader samt prisökningar för övriga kostnader. Uppräkningsen har fördelats proportionerligt på stadsledningskontoret och den politiska verksamheten. Justeringar mellan de organisatoriska delarna kan komma att göras då arbetet med detaljbudget fortsätter.

### **Stadsledningskontorets verksamhet**

Budgeten för stadsledningskontorets verksamhet uppgår år 2023 till 283,4 mnkr. Budgetramen är 8,8 mnkr högre än 2022 (274,6 mnkr) och inom denna finns såväl uppräkningsen som justeringar utifrån förändringar i uppdrag. Se förändringarna ovan samt i nedanstående tabell.

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

### **Den politiska verksamheten**

Budgeten för den politiska verksamheten uppgår till 101,7 mnkr. Budgetförändringen på 3,1 mnkr jämfört med 2022 (98,6 mnkr) innehåller uppräkningsen av kommunbidraget med motsvarande belopp.

### **Personal- och kompetensförsörjning (avrop från kommuncentrala poster)**

I kommunfullmäktiges budget 2023 är 45,0 mnkr avsatta för personal- och kompetensförsörjning, vilket är oförändrat jämfört med 2022. Anslaget ska stödja personalpolitiken utifrån ambitionerna i kommunfullmäktiges budget. Enligt beslut i kommunstyrelsen ska anslaget hanteras inom ramen för kommunstyrelsens verksamheter. Upparbetade kostnader hos kommunstyrelsen har ingen resultatpåverkan på kommunstyrelsens som nämnds egen ekonomi eftersom kostnaderna avropas från kommuncentrala poster. Nedanstående fördelning inom anslaget kan komma att justeras då arbetet med detaljbudget fortsätter.

<b>Personal- och kompetensförsörjningsanslaget (belopp i mnkr)</b>	<b>Budget 2023</b>
Bemanning	1,5
Kompetensutveckling	25,5
Chefsförsörjning	9,0

Leda och samordna personalpolitiken	9,0
<b>Total</b>	<b>45,0</b>

### Övriga medel som hanteras genom redovisning i kommunstyrelsens uppföljningsrapporter

- Extern visselblåsarfunktion, 0,7 mnkr.
- LOV3-områden, 35,0 mnkr
- Lokala trygghetsöverenskommelser med näringslivet, 1,0 mnkr
- Samverkanslokaler (2,0 mnkr kan avropas av kommunstyrelsen och socialnämnd centrum).

### Övriga ekonomiska flöden (faktureras)

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

### Investeringar

I Göteborgs Stads budget 2023 har 250,0 mnkr avsatts kommuncentralt över en treårsperiod för investeringar inom krisberedskap. Investeringarna avser förmågehöjande åtgärder för att stärka stadens beredskap att hantera samhällsstörningar. Exempel på åtgärder är reservkraft, nödvattenanslutningar, trygghetspunkter, kriskommunikation, skyddsrum och skyddade ledningsplatser. Kommunstyrelsen ansvarar för att hantera dessa medel och fördela dem till olika projekt som bedöms prioriterade.

Investeringar (mnkr)	2023	2024	2025	2023-2025
Krisberedskap (kommuncentralt)	35	105	110	250

### Eget kapital

Enligt Göteborgs Stads budget 2023 har användandet av eget kapital för nämnderna begränsats. Möjligheten att genom eget beslut i nämnden bruka eget kapital har, på grund av det ekonomiska läget, utgått. Kommunstyrelsen kan i undantagsfall bevilja nämnd att använda eget kapital, om kommunens övergripande ekonomi bedöms tillåta detta. Detta gäller under 2023, med inriktningen att möjligheten återinförs så fort det ekonomiska läget förbättras.

### Förändringar i kommunfullmäktiges budget

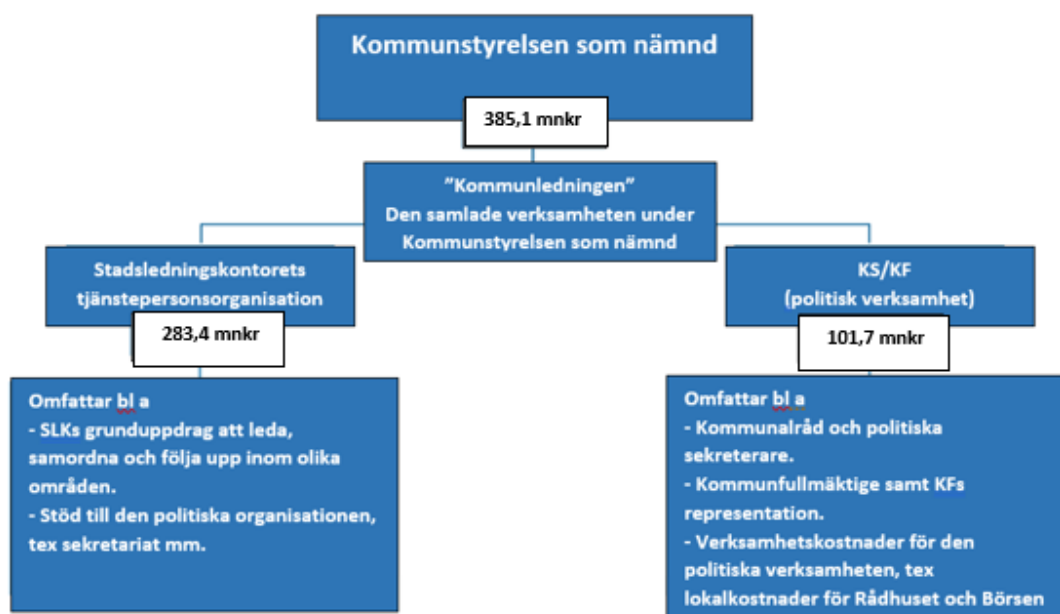
Kommunfullmäktiges budget 2023 innehåller följande justeringar av den ekonomiska ramen:

Budget 2022 (belopp i mnkr)	373,2
<b>Tillkommer</b>	
En central samordningsfunktion för Agenda 2030-arbetet (se budgetuppdrag 2023)	0,7

Ökning budgettram 2023	11,2
Budget 2023 (ekonomisk ram)	385,1
Förändring +/-	11,9

### Ekonomiska förutsättningar per organisatorisk del

I kommunfullmäktiges budget fördelas 385,1 mnkr i kommunbidrag till posten kommunledningen. Denna presenteras här i två olika verksamhetsdelar. Dels den samlade politiska verksamheten med kommunfullmäktige och kommunstyrelsen, dels stadsledningskontoret som är kommunfullmäktiges och kommunstyrelsens förvaltning. Bilden nedan åskådliggör strukturen.



Den ekonomiska ramen fördelas på övergripande nivå till stadsledningskontorets tjänstepersonsorganisation med 283,4 mnkr och till den politiska verksamheten med 101,7 mnkr. Budgetförslaget beskriver på övergripande nivå hur organisationen avser att fördela de ekonomiska resurserna mellan organisationsdelarna. Justeringar mellan de organisatoriska delarna kan komma att göras då arbetet med detaljbudget fortsätter.

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

Kommunledningen (belopp i mnkr)	Budget 2022	Budget 2023
Intäkter	109,7	109,7
Kostnader	-557,1	-576,7
Kommunbidrag	373,2	385,1
Kommuninterna bidrag	74,2	81,9
Resultat	0,0	0,0

<b>Politisk organisation</b>		
Intäkter	0,5	0,5
Kostnader	-99,1	-102,2
Kommunbidrag	98,6	101,7
Resultat	0,0	0,0
<b>Stadsledningskontoret</b>		
Intäkter	32,3	32,3
Kostnader	-336,1	-352,6
Kommunbidrag	274,6	283,4
Kommuninterna bidrag	29,2	36,9
Resultat	0,0	0,0
<b>Personal- och kompetensförsörjning</b>		
Intäkter	0,0	0,0
Kostnader	-45,0	-45,0
Kommunbidrag	0,0	0,0
Kommuninterna bidrag	45,0	45,0
Resultat	0,0	0,0
<b>Övrig verksamhet</b>		
Intäkter	76,8	76,8
Kostnader	-76,8	-76,8
Kommunbidrag	0,0	0,0
Resultat	0,0	0,0



## Bilaga 2

# Samlad riskbild och internkontrollplan 2023

---

Kommunstyrelsen



# Samlad riskbild och intern kontrollplan 2023

Den samlade riskbilden innehåller övergripande riskområden som är centrala för att klara uppdraget ur ett hela staden perspektiv. Här beskriver stadsledningskontoret åtgärder som har genomförts samt nya åtgärder som behöver vidtas för att hantera risker i verksamheten och genomföra grunduppdraget enligt reglemente, kommunfullmäktiges budget och löpande uppdrag och utredningar med tillräcklig kvalitet och inom förväntad tidsram.

Kontoret arbetar med aktiviteter och åtgärder i form av egenkontroller i arbetsprocesser med mera för att förhindra, minimera eller upptäcka risker. För de övergripande riskerna i den samlade riskbilden består kontrollaktiviteterna i huvudsak av att hantera och följa utvecklingen av genomförda och planerade åtgärder i linjen. Strategier för ständigt förbättringsarbete formuleras i planeringsarbetet och utvecklingen följs löpande upp under verksamhetsåret. Dessutom anges särskilt vilka områden som ska granskas inom områden där det finns risk för förtroendeskadliga fel eller oegentligheter.

Stadsledningskontorets verksamhet har under senare år påverkats av ett omfattande krisledningsarbete i stadens hantering av covid-19 och händelserna i Ukraina. Krisledning sker för närvarande i ordinarie linjeorganisation. Kontoret bevakar utvecklingen och har fortsatt hög beredskap för ökad krisledning vid behov.

Stadsledningskontoret har beredskap för att ny mandatperiod kan innebära förändringar i arbetssätt och uppdrag för kontoret. Under senare år har processer och arbetssätt setts över för att utveckla den egna organisationen. Fokus har varit att kunna driva och bidra i förändringsarbete utifrån inriktningar och beslut som kommunstyrelsen och kommunfullmäktige fastställer. I det korta perspektivet ligger fokus på att förtydliga vissa gränsdragningar för ansvarsområden inom kontoret och stärka vissa samarbeten.

Stadsledningskontoret planerar verksamheten med utgångspunkt i att resurssätta genomförande av kommunfullmäktiges budget, drivningsansvar, uppföljning av program och planer och att fånga helheten i uppdrag/ansvarsområden samt relevant omvärldsbevakning. För att hantera framtida utmaningar, förväntningar och krav bevakar kontoret särskilt den långsiktiga riskbilden och stärker arbetet kring stadens kompetensförsörjning, finansiering av välfärdsuppdraget och digitaliseringens möjligheter. Ett särskilt fokus sätts även på social hållbarhet och klimatområdet.

Göteborgs Stads organisation har genomgått ett antal större förändringar under senare år. 2023 startar den nya organisationen för stadsutveckling vilken till del påverkar kontorets uppdrag. Att kommunicera och tydliggöra hur den egna rollen förändras, gränsdragningar i ansvar och samarbeten samt gemensamma prioriteringar med stadens förvaltningar och bolag är prioriterat.

Stadsledningskontoret ser behov av att stärka förmågan att proaktivt analysera och rapportera hur utvecklingen påverkar stadens förutsättningar, exempelvis genom tidig väsentlig uppsikt och information genom uppföljning.

För att klara uppdraget är kontorets egen kompetensförsörjning, det vill säga att behålla, utveckla och rekrytera rätt kompetens väsentlig. Här ser stadsledningskontoret behov av att stärka de inre förutsättningarna och ta fram en kompetensförsörjningsplan samt ständig utveckla ledarskap, medarbetarskap och organisationskultur.

Digitaliseringen går snabbt och hemarbete under covid har skyndat på behovet av utveckling. Stadsledningskontoret behöver stärka förutsättningarna till fortsatt digital utveckling, IT-utbildning, och att använda den digitala tekniken.

## Samlad riskbild

<b>Brister i genomförandet av stadsledningskontorets samlade uppdrag</b>	
<p><b><u>Riskbeskrivning:</u></b> Att det uppstår kvalitetsbrister i processer och att beslutsunderlag och styrinformationen till kommunstyrelsen är ofullständig.</p> <p>Att kommunstyrelsens förtroende för kontoret minskar.</p> <p><b><u>Konsekvensbeskrivning:</u></b> Att kontoret inte kan genomföra grunduppdraget enligt reglemente och kommunfullmäktiges budget med tillräcklig kvalitet och inom förväntad tidsram.</p> <p>Att kontorets förmåga att resurssätta, driva, leda och samordna stadens gemensamma utveckling minskar.</p> <p><b><u>Genomförda åtgärder:</u></b> Stärkt verksamhetsplanering med tydlig koppling till kommunstyrelsens budget- och verksamhetsplan.</p> <p>Systematisk uppföljning och rapportering i linjen av verksamheten.</p> <p>Ledarskapsutveckling för att främja kultur och arbetssätt för att ta vara på kontorets samlade kompetens och verka och leva som ett kontor.</p> <p>Arbetsgrupper, roller och arbetssätt har setts över och anpassats utifrån ny organisation för att minska riskerna i den samlade riskbilden.</p> <p>Ökat samarbetet mellan kontoret och SHAB.</p>	<p><b><u>Planerade åtgärder:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Kommunera och tydliggöra stadsledningskontorets roll i att samordna stadens verksamheter från delar till helhet.</li><li>• Säkerställa att fånga helheten i våra uppdrag, bevaka och agera på förändringar i omvärlden och utföra utpekade uppdrag med särskilt drivningsansvar på ett sätt som leder till förväntat resultat.</li><li>• Involvera kompetens från förvaltningar och bolag i beslutsunderlag/ärenden/uppdrag där djupare verksamhets- och specialistkunskap krävs.</li><li>• Ökat fokus på utvecklande medarbetarskap med aktiviteter för att bygga en god organisationskultur och nå målsättningarna i programmet för attraktiv arbetsgivare.</li><li>• Fortsatt ledarutveckling med tre identifierade mål:<ol style="list-style-type: none"><li>1. Stärka chefskollektivet och öka lojaliteten och tilliten inom chefsgruppen och i linjen.</li><li>2. Öka förmågan till gemensamma tolkningar av sammanhang och uppdrag, som förutsättning för att kunna leda medarbetare och grupper i komplexa uppdrag.</li><li>3. Utveckla gemensamma verktyg och arbetssätt i ledarskapet genom regelbunden kunskapspåfyllning och erfarenhetsutbyte i chefsgruppen.</li></ol></li></ul> <p>Uppföljning sker löpande i delårs- och årsrapporter till kommunstyrelsen som nämnd.</p>

## Risk att inte kunna kompetensförsörja kontoret med rätt kompetens

### **Riskbeskrivning:**

Att stadsledningskontoret inte klarar att behålla, utveckla och rekrytera nya kompetenser/medarbetare.

### **Konsekvensbeskrivning:**

Att leverans inte sker enligt kommunstyrelsens förväntningar om ärenden och uppdrag tar lång tid att handlägga eller inte utförs med tillräcklig kvalitet.

Att det är svårt att resurssätta och bemanna uppdrag med rätt kompetens.

Att arbetsbelastningen blir hög och ojämn och påverkat arbetsmiljön negativt.

### **Genomförda åtgärder:**

Kontoret har aktuella arbetsvärderingar och har kartlagt lönebildningen för att tydliggöra förväntningar och svårighetsgrad för olika befattningar.

Kontoret stärker successivt kompetensen inom förändringsledning, utrednings- och analysarbete för att bland annat arbeta med storstadsutmaningarna.

### **Planerade åtgärder:**

- Ökat fokus på aktiviteter kring program för attraktiv arbetsgivare.
- Planerar program för utvecklande medarbetarskap 2023 med syfte att skapa en god organisationskultur mm.
- Kompetensförsörjningsplan för att på kort och lång sikt klara kompetensförsörjningen.
- Fortsatt ledarutveckling

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

## Risk för försämrad arbetsmiljö

### **Riskbeskrivning:**

Att omfattande uppdrag som kräver skyndsam handläggning, förändringar i roller och uppdrag kan medföra en ryckighet som påverka arbetsmiljön negativt.

Att brist på kompetens med för hög arbetsbelastning över lång tid för medarbetare och chefer på kontoret.

### **Konsekvensbeskrivning:**

Kan medföra hög och ojämn arbetsbelastning för medarbetare och chefer.

Ohälsa minskar förutsättningarna att prestera och leverera enligt uppdrag och uppsatta mål i arbetet.

### **Genomförda åtgärder**

Regelbundna arbetsplatsträffar där arbetsmiljöfrågorna är en stående punkt på dagordningen.

Regelbunden samverkan i form av lokal samverkansgrupp, förvaltningens samverkansgrupp och skyddskommitté. I dessa forum följs arbetsmiljöfrågor upp.

Arbetsmiljöronder genomförs varje år. Medarbetarenkäten och temperaturmätningssystemet Winningtemp används som indikatorer för att mäta medarbetarupplevelsen för alla avdelningar.

Mål för arbetsmiljö och hälsa är inarbetade i budget och verksamhetsplan.

Ändringar i Uppgiftsfördelning och förtydligande i returnering av arbetsuppgifter samt dokumentation gällande arbetsmiljöarbetet har genomförts med anledning av rekommendationen i granskningen av kommunstyrelsen verksamhetsåret 2021.

### **Planerade åtgärder:**

- Årligen utvärdera det systematiska arbetsmiljöarbetet. Eventuella avvikelser som framkommer vid utvärderingen följs upp i en handlingsplan för det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Följa upp arbetsmiljön enligt förvaltningens anvisning för det systematiska arbetsmiljöarbetet som inkluderar de olika uppföljningsforumen som återfinns under rubriken genomförda åtgärder.

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

## Risker i samordningsuppdraget inkl. omfattande, komplicerade uppdrag

### **Riskbeskrivning:**

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

### **Konsekvensbeskrivning:**

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

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

### **Genomförda åtgärder:**

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

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

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

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

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

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

### **Planerade åtgärder:**

- Inga nya åtgärder planeras under 2023 men stadigt fokus på risken och konsekvensen samt uppföljning av genomförda åtgärder tillämpas och följs.

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

## Risker för förtroendeskador och oegentligheter

### **Riskbeskrivning:**

Att kontroller brister eller inte utförs.

Att rollfördelning i vem som gör vad är otydlig.

Risk för oegentligheter.

Risker för fel i administrativa processer på grund av att anvisningar inte är uppdaterade/kända eller inte efterlevs av verksamheten.

### **Konsekvensbeskrivning:**

Vid brister finns risk för oegentligheter och/eller att förvaltningens anseende skadas.

### **Genomförda åtgärder:**

Information med anvisningar/rutiner och ansvar finns i chefsportalen och på intranät.

Stödfunktioner finns att tillgå och kan bland annat nås via funktionsbrevlådor.

Utbildningar och genomgångar erbjuds vid behov.

Aktualitetsprövning av styrande dokument och intranät görs årligen.

### **Planerade åtgärder:**

- Kontroller ska göras enligt fastställd intern kontrollplan.
- Brister som framkommer vid interkontroller dokumenteras och kommuniceras till berörda.

Uppföljning sker i delårs- och årsrapporter till kommunstyrelsen som nämnd och aktualitetsprövningen tas upp i ärende till kommunstyrelsen.

## Internkontrollplan

En del punkter internkontrollen består av att bevaka att åtgärderna i den samlade riskbilden genomförs och löpande följa utvecklingen i linjen samt följa upp det ständiga förbättringsarbete som är formulerat i kommunstyrelsens budget och verksamhetsplan.

I nedan områden anges vilka kontroller som kommer att göras inom ett antal processer.

<b>Riskområde: Löneprocessen</b>	
<p><b><u>Riskbeskrivning</u></b> Brister i kontroller och att kontroller inte utförs. Otydlig rollfördelning i vem som gör vad mellan medarbetare, HR, chef och administratör. Risk för oegentligheter.</p> <p><b><u>Konsekvensbeskrivning</u></b> Fel lön betalas ut.</p> <p><b><u>Genomförda åtgärder</u></b> Utbildning i Personec erbjuds. Regelbundna möten hålls mellan HR-avdelning och ekonomiavdelning och med chefer avseende information om rutiner, dokumentation och deadlines. Stickprovskontroller på löner görs årligen. Kontroller utförs av chefer innan och efter löneutbetalning.</p>	<p>Planerade kontroller:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Stickprovskontroller på löner för att följa upp att rätt lön betalas ut.</li><li>• Stickprovskontroller på att chefer utfört kontrollerna innan och efter löneutbetalning.</li></ul> <p>Resultatet av kontrollerna följs upp i årsrapporten till kommunstyrelsen som nämnd.</p>

<b>Riskområde: Processen vid nyanställning/avslut av personal</b>	
<p><b><u>Riskbeskrivning</u></b> Att konton, behörigheter och DG-listor, inte finns eller tar lång tid att få tillgång till när medarbetare anställs eller inte avslutas när anställda får ändrade roller eller slutar på stadsledningskontoret.</p> <p><b><u>Konsekvensbeskrivning</u></b> Brister i informationssäkerheten om anställda har tillgång till system de inte behöver i tjänsten, fel behörighetsnivå eller inte avslutas när anställningen upphör.</p> <p><b><u>Existerande åtgärder</u></b> Rutinbeskrivningar finns lättillgängligt. Administrativt stöd finns att tillgå vid frågor. Vid anställning/avslut ska chef enligt rutin kontakta HR-avdelningen för att säkerställa att uppgifter till lönesystemet är kompletta och riktiga.</p>	<p>Planerade kontroller:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Stickprovskontroller av att anställda som slutat avslutas i system och att konton/behörigheter inte finns kvar.</li><li>• Genomgång av att kontroller av behörigheter i system dokumenteras.</li></ul> <p>Resultatet av kontrollerna följs upp i årsrapporten till kommunstyrelsen som nämnd.</p>

<b>Riskområde: Inköp och upphandling</b>	
<p><b><u>Riskbeskrivning</u></b> Risk för fel vid inköp och upphandlingar på grund av att framtagna anvisningar inte är kända eller efterlevs av verksamheten.</p> <p><b><u>Konsekvensbeskrivning</u></b> Vid fel finns risk för skadestånd och att förvaltningens anseende rubbas.</p> <p><b><u>Existerande åtgärder</u></b> Stickprov görs varje år som en del i förvaltningens internkontroll. Anvisningar och rutinbeskrivningar finns och är lättillgängliga för kontorets medarbetare och chefer. Begränsat antal beställare i förvaltningen. Nya beställare genomgår beställarutbildningen som Intraservice har tagit fram. Information ges till nyanställda chefer om stadens inköpsutbildningar. Stöd finns att tillgå vid frågor. En funktionsbrevlåda har tagits fram som medarbetarna kan skicka sina frågor till. Förvaltningen har anslutit sig till tjänsten Stöd vid uppföljning av inköp (spendanalys) som ska hjälpa i arbetet med att följa upp att inköp görs enligt avtal.</p>	<p>Planerade kontroller:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stickprovskontroller samt användandet av tjänsten Stöd vid uppföljning av inköp (spendanalys) för att följa upp att inköp görs enligt avtal.</li> </ul> <p>Resultatet av kontrollerna följs upp i årsrapporten till kommunstyrelsen som nämnd.</p>

<b>Riskområde: Representation, resor, kurs och konferens</b>	
<p><b><u>Riskbeskrivning</u></b> Att regelverk och rutiner inte efterlevs gällande representation, resor, kurs, konferens. Risk för oegentligheter.</p> <p><b><u>Konsekvensbeskrivning</u></b> Förtroendeskadligt när det blir fel.</p> <p><b><u>Existerande åtgärder</u></b> 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 görs till de medarbetare/avdelningar som ej följt regelverket och rutinerna. Utbildningsinsatser genomförs vid behov.</p>	<p>Planerade kontroller:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stickprovskontroller av förtroendeskadliga poster för att säkerställa att riktlinjer och rutiner inom området följs.</li> </ul> <p>Resultatet av kontrollerna följs upp i årsrapporten till kommunstyrelsen som nämnd.</p>





## Bilaga 3

# **Interna regler och riktlinjer för ekonomisk uppföljning och överföring av eget kapital 2023**

---

Kommunstyrelsen

## **Innehållsförteckning**

<b>1 Inledning.....</b>	<b>3</b>
<b>2 Ekonomisk uppföljning och hantering av eget kapital vid årsskiftet.....</b>	<b>4</b>

## 1 Inledning

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

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

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

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

### **Ekonomiska ramar per verksamhetsdel**

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

### **Ekonomisk ram för den politiska organisationen**

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

### **Ekonomisk ram för stadsledningskontoret**

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

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

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

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

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

### **Eget kapital**

Enligt stadens budget för 2023 har användandet av eget kapital för nämnderna begränsats. Möjligheten att genom eget beslut i nämnden bruka eget kapital har, på grund av det ekonomiska läget, utgått. Kommunstyrelsen kan i undantagsfall bevilja nämnd att använda eget kapital, om kommunens övergripande ekonomi bedöms tillåta detta. Detta gäller under 2023, med inriktningen att möjligheten återinförs så fort det ekonomiska läget förbättras.



## Bilaga 4

# Tid- och arbetsplan för planerings- och uppföljningsarbetet 2023

---

Kommunstyrelsen

## **Innehållsförteckning**

<b>1 Inledning.....</b>	<b>3</b>
<b>2 Tid- och arbetsplan för planerings- och uppföljningsarbetet .....</b>	<b>4</b>

# 1 Inledning

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

I januari 2023 beslutade kommunstyrelsen om en struktur- och tidplan för budget och uppföljningsprocessen 2023. Kommunstyrelsen fastställde i november 2022 tidplanen för kommunstyrelsens sammanträden 2023 som i första hand är fastställd med utgångspunkt i hela staden-perspektivet. Stadsledningskontorets planering utgår från att sammanträden för kommunstyrelsen som nämnd i möjligaste mån ska ske på kommunstyrelsens ordinarie sammanträden.

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

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

## 2 Tid- och arbetsplan för planerings- och uppföljningsarbetet

Rubrik	Till KS	Notering
Uppföljning av Göteborgs Stads riktlinje för finansverksamheten samt stiftelsernas kapitalförvaltning - Återrapporteringen av Göteborgs Stads riktlinjer för finansverksamheten - Återrapportering av stiftelsernas kapitalförvaltning	Månatligen	Tjänsteutlåtande
Samlingsärende uppföljning – Staden - Uppföljning av uppdrag fullmäktige och kommunstyrelsen givit nämnder och styrelser - Uppföljning program och planer	Ett antal under året	Tjänsteutlåtande
Årsrapport 2022 för kommunstyrelsen Inklusive bland annat: - Visselblåsafunktionens arbete - Personal och kompetensförsörjningsanslaget - Äldreombudsmannens arbete - Centrum för hållbar stadsutveckling, kunskaps- och forskningsplattform 2020–2024 - LOV3 Generell lägesbild - Trygghetsskapande och brottsförebyggande uppdraget - Barnbokslut för kommunstyrelsen	2023-02-08	Tjänsteutlåtande (sent utskick)  Sista dag för beslut i nämnd 2023-02-15
Årsredovisning 2022 för Göteborgs Stad samt kompletterande uppföljning december	2023-04-05	Tjänsteutlåtande
Bokslutsberedning avseende 2022 för Göteborgs Stad	2023-04-05	Tjänsteutlåtande
Delårsrapport mars 2023 för kommunstyrelsen -Uppföljning brottsförebyggande och trygghetsskapande uppdrag	Ordinarie KS 2023-04-19	Tjänsteutlåtande (sent utskick) Sista dag för beslut i nämnd 2023-04-26
Delårsrapport mars 2023 för Göteborgs Stad	2023-05-03	Tjänsteutlåtande
Delårsrapport augusti 2023 för kommunstyrelsen - Uppföljning brottsförebyggande och trygghetsskapande uppdrag	Ordinarie KS 2023-09-20	Tjänsteutlåtande (sent utskick) Sista dag för beslut i nämnd 2023-09-27
Delårsrapport augusti 2023 för Göteborgs Stad	2023-10-18	Tjänsteutlåtande



<b>Rubrik</b>	<b>Till KS</b>	<b>Notering</b>
Budget och verksamhetsplan 2024 för kommunstyrelsen Inklusive: - Samlad riskbild och plan för intern kontroll - Kommunstyrelsens regler och riktlinjer för ekonomisk uppföljning och hantering av eget kapital vid årsskiftet - Kommunstyrelsens tid- och arbetsplan för planerings- och uppföljningsarbetet	2023-12-13	Tjänsteutlåtande  Sista dag för beslut i nämnd 2023-12-31
Årsrapport 2023 för kommunstyrelsen Inklusive: - Visseblåsafunktionens arbete - Personal och kompetensförsörjningsanslaget - Äldreombudsmannens arbete - Funktionshindersombudsmannens arbete - Centrum för hållbar stadsutveckling, kunskaps- och forskningsplattform 2020–2024 -LOV3 Generell lägesbild -Trygghetsskapande och brottsförebyggande uppdraget - Barnboksutslut för kommunstyrelsen	Februari år 2024	Tjänsteutlåtande  Sista dag för beslut i nämnd 2024-02-12
Årsredovisning 2023 för Göteborgs Stad inklusive kompletterande uppföljning december	2024-04-03	Tjänsteutlåtande
Bokslutsberedning avseende 2023 för Göteborgs Stad	2024-04-03	Tjänsteutlåtande